

■本書のねらい

本書は、労使が年度を通して労働条件を検討するための基礎資料を提供することを目的に編集しています。労働法改正の動向と、特に労使の重点課題になるとと思われるテーマについて、多角的に解説するとともに、精選した統計に、必要に応じて加工を施し、具体的、実証的、説得的に利用しうる内容にしました。

従来、『賃金・労働条件総覧』として発刊してきたものを、本年から「賃金交渉編」(2017年1月発刊)と「労働条件編」(本書)として分冊化しました。直近の国会情勢等を踏まえた情報を、できる限り反映させるという趣旨によるものです。

■本書の構成

本書の内容は、次の3部で構成しています。

第1部 押さえておきたい改正労働法

2016年前後に改正・施行されている労働関連法制について、主要な16本を選び、それぞれの概要を紹介するとともに、法令遵守の観点から実務上の留意点を解説しています。

今後の国会での審議が注目されている改正労基法案も盛り込んでいます。

法律ごとに、厚生労働省が作成している概要図を基に、図解を試みました。

第2部 労使で取り組みたい「必須テーマ」

テーマ1：職場のハラスメント防止

2017年1月1日からマタニティハラスメント、LGBTにかかわるハラスメントの防止措置義務等が規定されたことを受け、職場におけるさまざまなハラスメントの防止に必要な視点を整理しました。

ハラスメント防止を抜本的に進めるための組織風土改革の進め方と、裁判例や労働法制、労働行政を踏まえた法的留意点に焦点を当てています。

テーマ2：時間外労働の短縮

「働き方改革」が政府の重点政策として掲げられるなか、労使で過重労働・長時間労働を解消するための留意点を整理しました。

残業削減を生産性向上とセットで進めるための方策と、その前提として、昨今の「かたく」をはじめとする過重労働・長時間労働撲滅に向けた労働行政の動きを取り上げています。

テーマ3：仕事と家庭の両立支援

超高齢化社会の進展に伴い、「介護離職」が深刻なテーマとして俎上に上るなか、改正育児・介護休業法により、介護休業・休暇の取得要件・方法等が緩和されました。それらを踏まえ、労使で介護離職防止、仕事と家庭の両立支援を図るための実務上のポイントを整理しました。

従業員の介護問題にかかわる現状とともに、法的留意点、公的制度を含めた基礎知識と具体的な対応方法を取り上げています。

第3部 押さえておきたい「基礎データ」

重要統計を精選・網羅し、利用しやすい形に編集しました。採用、労働時間、休日・休暇、人事、配置など11項目に分類しています。

■「基礎データ」を利用する際の留意点

1 調査時期を確認する

本書では、2017年1月末時点における最新の数値を紹介しています。統計調査は年々更新されるため、古い数値と接続しないことがあります。また、年によって調査項目が異なったり、毎年調査を実施しないもの、公表時期が遅れているものもあり、項目によっては調査時期が古い場合があります。これらについては、統計表の脚注にてご確認ください。

2 統計の利用目的を明確にする

3 目的に合った統計を探す

同一の指標でも、複数の調査がある場合も少なくありません。

4 統計の性格を知る

統計数値の持つ内容やその背景を十分に吟味し、統計が説明しうる以上のものまで求めないことが必要です。たとえば、産業別にみた数値には、性、年齢など、労働者の構成によって平均値の持つ意味が異なる場合があります。

5 統計数値の限界を知る

多くの統計調査は対象の一部を抽出する標本調査のため、誤差が生じます。調査によって誤差の程度は異なりますが、数値に対してはある程度の幅をもってみる必要があります。

6 総合的多角的にみる

統計数値を利用する場合、できる限り総合的に検証ことが重要です。関連統計を広範に活用し、多角的に検討を進めることが求められます。

第1部

理解しておきたい改正労働法

1. 若者雇用促進法（勤労青少年福祉法等改正法） 6
2. 改正派遣法 8
3. 女性活躍推進法 12
4. 改正特許法 14
5. 改正労働安全衛生法 15
6. 過労死等防止対策推進法 17
7. 同一労働同一賃金法 20
8. 改正労基法案 22
9. 改正確定拠出年金法等 26
10. 技能実習法（外国人技能実習制度改正法） 27
11. 改正育児・介護休業法 28
12. 改正雇用保険法等 30
13. 改正障害者雇用促進法 31
14. 改正労働契約法 33
15. 有期特措法 35
16. パート社保適用拡大法 36

社会保険労務士 北岡 大介

第1部の図表は、すべて厚生労働省等のホームページによる。

若者雇用促進法(青少年の雇用の促進等に関する法律)の概要

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供 (2016年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i) 幅広い情報提供を努力義務化、(ii) 応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

▶提供する情報：(ア) 募集・採用に関する状況、(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ) 企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理 (2016年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人者を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

▶不受理の対象：● 労働基準法と最低賃金法に関する規定について ● 男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について

(1) 1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合 (1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合

(3) 対象条項違反により送検され、公表された場合

③ ユースエール認定制度 (2015年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

▶メリット：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

▶認定基準：・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること

・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下

・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している 等

1. 若者雇用促進法 (勤労青少年福祉法等改正法)

〈改正内容〉2016年3月1日施行等

- ・職場情報の提供義務
- ・ハローワークにおける求人不受理(労基署からの是正勧告等)

(1) 勤労青少年福祉法等改正法の概要

2015年9月11日、勤労青少年福祉法等改正法が成立しました。同法は、適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備することを目的とするものであり、①円滑な職業実現等に向けた取組みの促進、②職業能力の開発・向上の支援の2つが柱となります。

同法の施行ですが、項目によって異なり、以下で紹介する適職選択のための取組促進策については2016年3月1日に施行されています。

なお、勤労青少年福祉法は、「青少年の雇用の

促進等に関する法律」(若者雇用促進法)と法律名も変更されました。

(2) 適職選択のための取組み促進策

同改正法のうち、企業採用実務に大きな影響が生じるものと思われるのは、次の2つの改正点です。

まず第1に注目すべきは、企業に対する職場情報の提供義務化です。同改正法では、新卒の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報を提供することを努力義務化するとともに、応募者等から求めがあった場合、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化しました(情報提供の詳細は同法施行規則5条参照)。

- ①募集・採用に関する状況(過去3年間の採用者数および離職者数、平均勤続年数、過去3年間の採用者数の男女別人数等)
- ②労働時間等に関する状況(前年度の育児休業、有給休暇、所定外労働時間の実績、管理職の男女比等)
- ③職業能力の開発・向上に関する状況(導入研修の有無、自己啓発補助制度の有無等)

第2は、ハローワークが、一定の労働関係法違

第2部

労使で取り組みたい「必須テーマ」

テーマⅠ 職場のハラスメント防止

職場のハラスメント防止の視点と組織風土改革の進め方
～マタハラ、ケアハラ、LGBTに関するハラスメントを中心に
株式会社クオレ・シー・キューブ 稲尾 和泉 38

職場におけるハラスメントを巡る最近の傾向と法的留意点
小笠原六川国際総合法律事務所 49

テーマⅡ 時間外労働の短縮

労使で取り組む残業削減と生産性向上
社会保険労務士法人名南経営 大津 章敬 77

労基署の監督指導と企業の対応
特定社会保険労務士 角森 洋子 88

テーマⅢ 仕事と介護の両立支援

自社で取り組む「介護離職ゼロ」への6ステップ
一般社団法人介護離職防止対策促進機構 和氣 美枝 98

介護休業・介護休暇等に関する法改正の内容と実務
弁護士 小鍛冶広道 110

介護と仕事の両立支援の手引き
特定社会保険労務士 渡辺 葉子 124

テーマ I

職場の
ハラスメント防止

職場のハラスメント防止の視点と 組織風土改革の進め方

～マタハラ、ケアハラ、LGBTに関するハラスメントを中心に

株式会社クオレ・シー・キューブ 稲尾 和泉

ハラスメントのない職場で働きたい……。だれもがそう願っているはずが、現実にはハラスメント問題が起ってしまうことがあります。そして、人事労務の担当者は、労務管理や採用の仕事をこなしつつ、ハラスメント相談が寄せられた時には、「迅速に対応しなければならない」ということになっています。これはなかなか大変なことで、どの会社でも「人事部が一番長時間労働をしているね」と言われる所以でもあるでしょう。

また、ご相談を受けた際に、「もっと現場で早い段階に問題解決できていたなら、これほどこじれなかったのに……」と感じることも少なくないのではないのでしょうか。その意味で、現場の管理監督者のハラスメントへの理解や、一般職に「不快なこと＝パワーハラスメント（以下、パワハラ）ではない」といった認識を深めてもらうことは、喫緊の課題でもあります。

そのようななか、2017年1月の法改正で、マタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ）、ケアハラ（以下、ケアハラ）、LGBTに関する企業の措置義務が課されることになりました。この機会に、ハラスメント問題の背景を理解し、だれもが能力発揮できる職場を現場でつくっていく意識を高め、組織風土改革につなげていくことができます。ますます求められます。

本稿では、これまでハラスメント対策を実施してきた企業の実例をご紹介しながら、法改正に伴う周知啓発と職場風土改革を進めるためのヒントを記していきます。

1. パワハラ、セクハラ問題の動向

(1) パワハラ

ハラスメント問題のなかでも最も心配なのは、おそらくパワハラではないでしょうか。企業のご担当者からの相談でも、「研修をお願いしたいのですが、特にパワハラの部分を多めに話してください」と依頼を受けることが多いものです。

パワハラという言葉が一般化したことが功を奏したのか、殴る蹴るなどの暴力行為はさすがに少なくなりました。しかし、「死ね!」「殺すぞ!」のような人格攻撃や、「どうせお前はロクなやつじゃない」といった侮辱発言、無視をするなどの存在否定の行為は、いまだになくなっていません。

これらを“指導”と信じて疑わない管理職がまだまだ存在することは残念ですが、このような管理職の言い分を聞いていくと、かつての自分も同じような言動を上司から受けており、それが指導というのだ、と解釈していることがよくあります。そのため、このような言動以外に部下とどうかかわればいいのかわからない、というのです。管理職向けのパワハラ防止教育は、「パワハラにならない部下指導」について、どのように部下とかわければよいか、具体的な演習を交えた教育研修がますます重要になってきています。

また、かつては上司から部下という職位の差がある関係のパワハラ相談が中心でしたが、最近では先輩後輩、派遣社員同士などのパワハラへの訴えも増えています。厚生労働省が2012年に行ったアンケート調査によれば、上司から部下へのパワハラが77%に対し、先輩から後輩へ行われているも

第3部

押さえておきたい「基礎データ」

1. 採用	140
2. 労働時間, 休日・休暇	146
3. 人事, 配置	158
4. 労働安全衛生, 労働災害	170
5. 職場のハラスメント	178
6. 福利厚生	183
7. 育児・介護支援制度	191
8. 雇用の多様化	204
9. 派遣労働者	218
10. 個別労働紛争, 労働争議	220
11. 社会貢献活動, 防災対策	224

1表1 新卒者の就職（内定）状況

(1) 2016年度卒業予定者の就職内定状況（2016年10月1日現在）

(単位：%)

学校区分		男 女 計		男 性		女 性	
		就職希望率	内 定 率	就職希望率	内 定 率	就職希望率	内 定 率
総計		79.7(+0.3)	68.0(+5.0)	73.8(+0.4)	70.0(+3.9)	86.9(+0.1)	65.9(+6.2)
大	学	79.7(+1.0)	71.2(+4.7)	74.5(+1.3)	69.3(+3.5)	87.0(+0.5)	73.6(+6.4)
	国公立	59.1(+2.5)	67.6(-1.0)	51.5(+3.5)	66.5(-0.6)	70.9(+0.6)	68.9(-1.3)
	私立	89.9(+0.2)	72.4(+6.6)	86.7(+0.0)	70.2(+4.8)	94.1(+0.5)	75.1(+8.9)
短	期大	84.2(-0.4)	41.6(+8.4)	—(—)	—(—)	84.2(-0.4)	41.6(+8.4)
高	等専	58.0(-3.3)	95.7(+1.4)	58.0(-3.3)	95.7(+1.4)	—(—)	—(—)
専	修学	90.9(-2.1)	53.8(+5.6)	90.0(-2.8)	52.4(+10.9)	91.8(-1.5)	55.3(+0.5)

資料出所：厚生労働省・文部科学省「2016年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」。

- (注) 1. 全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校の中から設置者・地域の別等を考慮して抽出した112校、6,250人についての調査。調査校の内訳は、大学62校、短期大学20校、高等専門学校10校、専修学校20校。
 2. 各大学等において、所定の調査対象学生を抽出した後、電話・面接等の方法により、性別、就職希望の有無、内定状況等につき調査。なお、内定率とは就職希望者に占める内定取得者の割合。
 3. ()内は、前年同期との差。

1表2 大学からみた採用活動

(1) 採用選考の活動開始時期

(単位：%)

	文系		理系	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
2016年				
1月以前	1.8	1.0	1.8	0.7
2月	1.8	0.5	2.7	0.9
3月	24.1	14.6	18.4	13.7
4月	36.2	23.3	27.9	23.7
5月	13.6	17.3	10.6	10.6
6月	13.3	33.7	13.1	24.8
7月	3.0	1.9	7.7	5.8

(2) 学生が内々定を得た時期

(単位：%)

	文系		理系	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
2016年				
1月以前	0.2	0.1	0.4	0.2
2月	0.2	0.2	0.7	0.4
3月	2.6	0.8	1.8	0.7
4月	8.8	2.4	10.2	4.6
5月	29.7	10.9	23.7	11.9
6月	32.0	57.5	24.8	44.7
7月	19.6	18.8	20.1	17.0

資料出所：就職問題懇話会（事務局：文部科学省）「2016年度就職・採用活動に関する調査（大学等）」より。以下、(3)まで同じ。

- (注) 1. 2016年8月1日現在の状況。有効回答数1,005大学・短大（回答率89.4%）。なお、「大学」とは、大学と短期大学の両方を含むものとして使用している。
 2. 文系は、文系の学部を設置していると回答した837校について集計。理系は、理系の学部を設置していると回答した452校について集計。
 3. 他に「無回答」がある。

(3) 就職・採用活動における学生に対する企業の配慮

(単位：%)

配慮の内容	多くの企業で配慮していた	ある程度の企業で配慮していた	配慮している企業は少なかった	配慮している企業はなかった	わからない	無回答
説明会や面接等の日程・時間帯等について、授業・試験等の妨げにならないよう、時間の設定をしていた	7.1	31.9	33.9	2.3	19.3	5.5
個別の面接日時等の設定にあたり、余裕をもって連絡が行われていた	7.1	39.1	22.6	1.3	24.0	6.0
個別の面接日時等の設定にあたり、土日や平日夕方などの対応があった	4.1	31.9	31.1	4.4	22.4	6.1
個別の面接日時等の設定にあたり、学生の要望を聞き個別に設定していた	4.2	35.5	27.7	4.1	22.8	5.8
地方から都市部への就職活動により、遠隔地への就職活動をする学生について配慮があった	3.4	22.2	17.9	2.5	47.7	6.4
Uターン・Iターン・Jターン就職活動により、遠隔地への就職活動をする学生について配慮があった	2.1	21.5	18.1	2.4	49.6	6.4
面接の実施等にあたり、クールビズでの対応が認められていた	7.3	22.7	23.1	5.7	35.1	6.2
留学経験者向けのスケジュールを別途示すなど留学が不利にならないようにしていた	0.7	5.7	12.6	5.5	68.7	6.9
教育実習の妨げにならないよう日程変更に応じるなどの配慮があった	1.9	17.2	20.9	6.9	45.7	7.5