

事務所 ニュース

NO 122 号

大きな影響！「労働時間」法改正の動向

◆「報告書案」が示される

労働時間をめぐる法改正の動きが活発化してきました。

2月6日に労働政策審議会労働条件分科会（第124回）が開催され、「今後の労働時間法制等の在り方について（報告書案）」が示されました。

前回の分科会（1月29日）での議論を踏まえて「報告書骨子案」から「報告書案」となりましたが、労使間での合意までには至らず、「報告書」の決定は持ち越しとなっています。

◆「報告書案」のポイント

上記で示された報告書案では、主に次の内容が記載されています。

- ・改正労働基準法の施行は「平成28年4月」とすること。
- ・月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率（5割以上）の中小企業への適用猶予の撤廃時期は「平成31年度」とすること。
- ・使用者に年次有給休暇の時季指定を義務付ける日数（付与日数が10日以上である労働者が対象）については「年5日」とすること。
- ・上記措置に伴い有休管理簿の作成を義務付け、3年間保存しなければならないとすること。
- ・フレックスタイム制の精算期間の上限について現行の1カ月から「3カ月」に延長すること。
- ・上記精算期間内における当該月の割増賃金の支払対象は「1カ月ごとに1週平均50時間を超えた労働時間」とすること。

- ・裁量労働制の適用拡大の対象は「課題解決型提案営業の業務」「企画立案調査分析を一体的に行う業務」等とすること。
- ・高度プロフェッショナル制度の対象者の年収は「平均給与額の3倍程度を相当程度上回る」（1,075万円を想定）とすること。

◆今後の流れは？

今後、これまでの議論を踏まえて「報告書」が示された後、報告書の内容をもとにした労働基準法の改正案が通常国会に提出される見込みとなっています。

いまだ労使の対立が激しい内容も含まれていますが、企業実務に大きな影響を与える改正になりそうですので、議論の行方に注目しておかなければなりません。

大卒内定率が改善、女子は過去最高に！

◆大卒内定率は4年連続で改善

文部科学省と厚生労働省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率（昨年12月1日時点）を公表しました。

全体の内定率は80.3%（前年同期比3.7ポイント増）で4年連続の改善となり、同時期の内定率が80%を超えるのは6年ぶり、これは2008年9月のリーマンショックの影響前の80.5%とほぼ同じ水準にまで回復したことになります。

今回の結果は、企業の業績回復や人手不足を背景に、企業の採用意欲が高まったことが大きな要因だったとされています。

一方、就職希望率（大学院などに進学せず就職を希望する学生の割合）も77.7%と過去最高となりましたが、就職希望者約43万8,000人のうち、約8万6,000人が

◆女子学生の内定率は過去最高の 81.9%

男女別では、男子学生の就職内定率は 78.9%（前年同期比 2.7 ポイント増）、女子は 81.9%（同 4.7 ポイント増）となり、12 月時点として調査を開始した 1996 年以降、最高の内定率となりました。

また、文系の内定率は 79.4%（同 4.6 ポイント増）であり過去最高の伸び幅で、地区別でもいずれも前年同期を上回るなど就職状況が改善されているのがわかります。

◆金融機関が女子学生を積極的に採用

文部科学省はこの公表結果について、「景気の回復を受け、金融機関を中心に女子学生の採用意欲が高まった」と分析しています。

メガバンクでは、産休や育休を取りやすい職場環境を整えるために、窓口業務などを担う一般職を昨年よりも多く採用をするなど、女性を積極的に採用しようという姿勢が感じられます。

政府の成長戦略で「女性の活躍推進」が掲げられているなか、これからは女性の採用を増やすことで企業の成長につなげることが新たな課題とも言えそうです。

高年齢者の雇用状況はどうなっている？

◆60 代男性の就業が増加

平成 25 年度の改正高年齢者雇用安定法施行により、高年齢者に対する雇用確保措置が企業に求められているところですが、この度、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が「60 代の雇用・生活調査」の結果を公表しました。

平成 21 年の調査と比べると、男性高年齢者の就業について、以下のような結果がみられたそうです（55 歳時に雇用者であった人の数を 100 として数値化）。

- ・ 65～69 歳層における定年後継続雇用の割合の上昇（17.2→24.0）
- ・ 定年直後に無業であった割合の低下（60～64 歳層：18.2→13.0／65～69 歳層：28.4→18.4）
- ・ 65～69 歳層で 55 歳時と同じ会社で勤務している割合の上昇（6.1→10.8）

◆賃金の変化と会社の説明対応

また、定年後雇用継続の前後では、8 割程度は職業（大分類）に変化はなかったとしています。

一方、仕事の内容については、責任の重さが「変わった」とする人が 35.9%、「変わっていない」とする人が 50.3%でした。

雇用継続の前後で賃金が「減少した」とする人は 8 割程度に上り、賃金減少幅は 2～5 割が過半数を占めています。

賃金低下に関する会社からの説明の有無等（複数回答）については、「特に説明はなかった」が 27.1%、説明があった場合の内容としては「雇用確保のために再雇用するのだから賃金低下は理解してほしい」が 36.6%で最も多く、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るので収入は変わらない」（16.5%）が続いています。

◆高年齢者の就業意欲は高い

60 歳を過ぎても会社勤めをする人は、今後ますます増えてくることが予想されます。

上記の調査では、現在 60～64 歳層で仕事をしている人に 65 歳以降に仕事をする意向を尋ねたところ、「仕事はしたくない／仕事からは引退するつもり」と回答した人は 1 割程度にとどまったそうです。経済的理由等により、高齢になってからも就業意欲を持っている層は少なくないと言えます。

3 月の税務と労働の手続き続

2 日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

16 日

- 個人事業税の申告・個人事業所税の申告
- 所得税の確定申告期限
- 確定申告税額の延納の届出書の提出

31 日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）