

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	労働者派遣法改正案を国会に再提出 他.....	P2
今月の特集	超高齢化に伴う医療と介護の行方.....	P3~4
連載シリーズ	安倍政権の女性登用数値目標~2030~(1/3).....	P5~6
紙上相談室	入社前研修は強制参加にできますか?.....	P6
やさしい労働法	時間外労働の限度(2/2).....	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー	P7
編集後記	P8

**** ニュースダイジェスト ****

●労働者派遣法改正案を国会に再提出

政府は3月13日の閣議で「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」を決定し、国会に再提出した。2012年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講ずる。第189回国会（常会）提出法律案／厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/189.html>

●中小企業の国内外への事業拡大意欲が増加／ジェトロ調査

日本貿易振興機構（ジェトロ）は3月11日、「2014年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」結果を発表した。今後（3年程度）の国内外事業方針を尋ねたところ、中小企業では、「海外・国内双方とも事業の拡大を図る」との回答が前年を上回った。とくに「海外事業の拡大」は、11年以降で初めて過半数を超えた。大企業の回答は、海外が低下、国内が横ばい。
<http://www.jetro.go.jp/news/releases/20150311949-news>



●看護職員の6割以上が始業前、約7割が終業後に残業／日本医労連調査

病院や診療所、福祉施設などの職場で働く労働者・労働組合でつくる産業別組織の日本医療労働組合連合会（日本医労連、約17万人）は20日、「2014年秋・全国一斉退勤時間調査」結果を公表した。それによると、医療・介護現場では看護職員の6割以上が始業前、約7割が終業後に残業を行うなど、長時間労働が依然としてみられ、始業前の8割以上、終業後の約6割は、残業代を一部あるいはまったく請求していない実態が浮き彫りになった。
<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/roushi/20150325c.html>

●14年に休廃業・解散の医療機関347件／帝国データ調査

帝国データバンクが3月11日発表した調査結果によると、2014年に休廃業・解散した医療機関は、前年比12.7%増の347件となり、集計を開始した07年以降で最多となった。都市部では、「診療所」「歯科医院」の競合が激化するほか、地方では、医師の不足や地域偏在などで、廃業や撤退を余儀なくされる小規模業者が増えているという。
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p150306.html>

●大卒予定者の就職内定率86.7%、前年同期比3.8ポイント上昇

厚生労働省と文部科学省は3月20日、2014年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（2月1日現在）の結果を公表した。大卒者の内定率は86.7%で、前年同期と比べ3.8ポイント上昇、08年3月卒業者以来7年ぶりの水準となった。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073096.html>

（参考）JIL 労働情報



～ 特集 ～

超高齢化に伴う医療と介護の行方

国連などの定義によると、今の日本は「高齢化社会」ではなく「超高齢化社会」とされている。

65歳以上が全人口に占める割合はすでに23%超で、2030年には30%に達し、2055年には40%を超えるという。これに伴い、日本の医療費は2011年32兆円、2015年37兆円、2025年48兆円に増える見込まれる。1000兆円の借金がある国の財政再建が至上命題の日本にあって、どうやって医療費を賄うのかが心配される。

さらに、超高齢社会において、問題となるのは病院のベッドや深刻な医師不足の問題である。2030年には病院で死ねない高齢者が50万人に達するという。これまでは90%の人は病院で生涯を終えることが出来たが、ベッドが不足の病院では最期を迎える事が出来なくなる。自宅で最期を迎える態勢を整えなければ患者も家族も苦しむことになる。

また、介護給付の拡大も止まらない。今や10兆円に達し、2025年度には21兆円まで拡大する見通しだ。このままでは介護保険制度の維持が困難とみた国は、スタートから16年目の本年、介護保険制度の大改革に乗り出す。

高齢者の負担増

介護保険ではこれまで自己負担割合は、原則として1割だった。それを、2015年8月から一定以上の所得のある人は2割に引き上げる。年間の年金収入が単身で280万円以上の人を2割負担とする。夫と専業主婦の妻のモデル世帯では「年収346万円以上」に相当する。高齢者全体の約20%で、介護を受ける際の負担が増える。

自宅から車で送迎してもらい、施設で入浴や体操するデイサービスを週3回受ける場合、利用者の支払額は月1万円から2万円に増える。在宅生活が難しい高齢者を受け入れ、食事、トイレ、入浴まであらゆる世話をする特別養護老人ホームの施設利用料も、月28000円から介護サービス上限の37200円に上がる。

社会保障・税一体改革による社会保障制度改革の今後の進め方について

	主な実施事項
平成27年 1月～3月	○医療保険制度改革関連法案の提出(平成27年の通常国会) ・法案成立後、同法に基づき各種改革を順次実施
平成27年度	○子ども・子育て支援新制度の施行(平成27年4月～) ・待機児童解消等の量的拡充や保育士の処遇改善等の質の改善を実施 ○医療介護総合確保推進法の一部施行 ・都道府県において、地域医療構想を策定し、医療機能の分化と連携を適切に推進(平成27年4月～) ・地域包括ケアシステムの構築に向けた地域支援事業の充実(平成27年4月～) ・低所得者への介護保険の一号保険料軽減を強化(平成27年4月より一部実施、平成29年4月より完全実施) ・一定以上の所得のある介護サービスの利用者について自己負担を1割から2割へ引上げ等(平成27年8月～)
平成29年度	○年金関連法の一部施行 ・年金を受給している低所得の高齢者・障害者に対して月額5000円の福祉的給付等を支給(平成29年4月～) ・老齢基礎年金の受給資格期間を25年から10年に短縮(平成29年4月～)
平成30年度	○国民健康保険の財政運営責任等を都道府県に移行し、制度を安定化(平成30年4月～、医療保険制度改革関連法案関係) ○医療計画・介護保険事業(支援)計画・医療費適正化計画の同時策定・実施(平成30年4月～)

※1 ①厚生年金と共済年金の一元化及び②短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大については、予定どおり実施(①平成27年10月～、②平成28年10月～)。

※2 年金制度については、平成26年財政検証を踏まえた制度改革を検討中。

社会保障制度改革の方向性 (医療から介護へ、施設から在宅へ)

高齢人口の伸びに合わせて施設等を整備することは不可能である。平成 24 年 3 月末で廃止予定であった「介護療養型医療施設（現在約 10 万床弱）」は平成 30 年 3 月末をもち廃止予定となっている。

どのような形で入院・入所施設の抑制を行っていくのかは今後の大きな課題である。これまでは在宅での暮らしや「在宅での死」が難しかったが、今後は行っていくしかない。

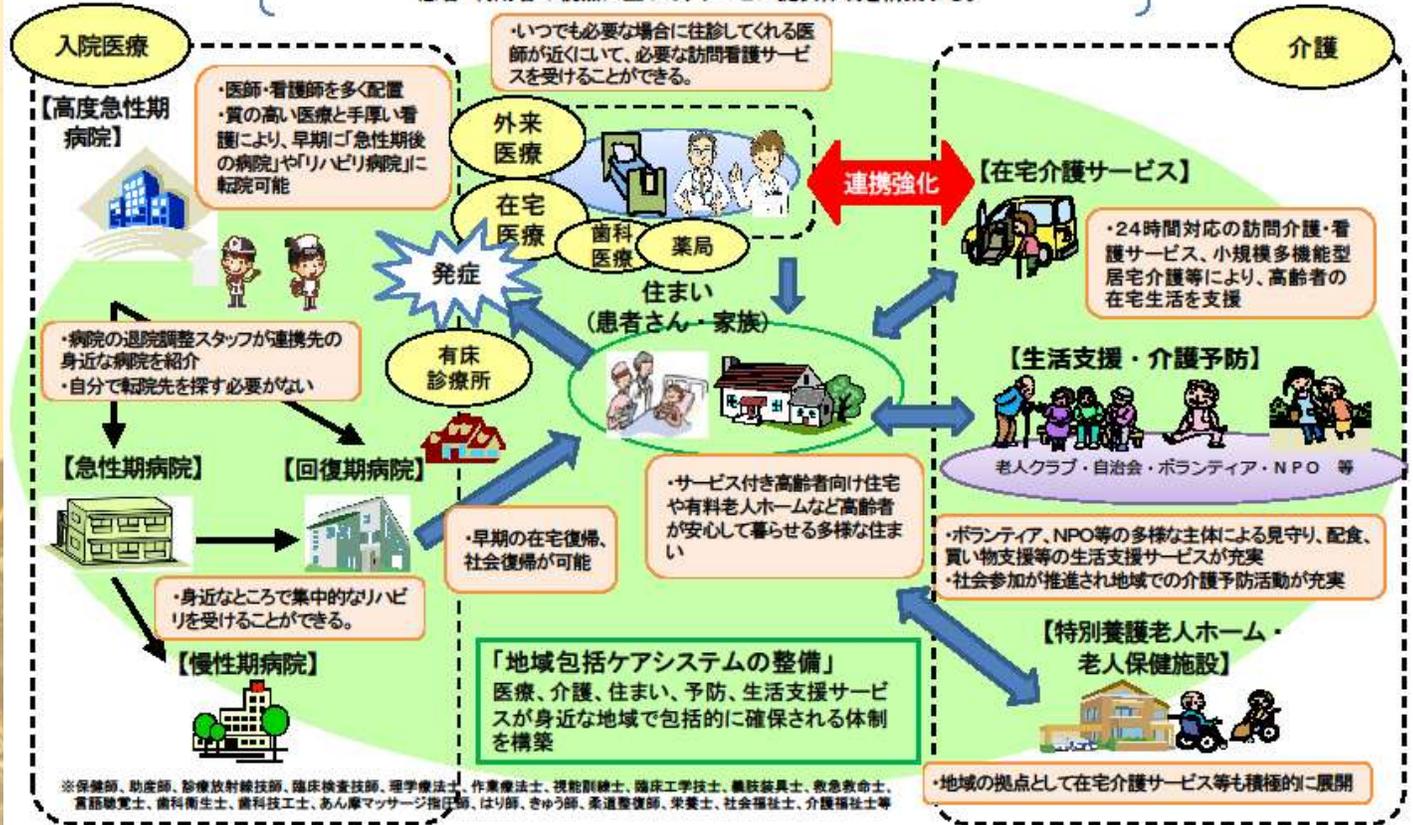
医療が必要な人、重度の要介護者、一人暮らしの要支援・要介護者が地域で暮らすためには何が必要なのか、高齢多死社会をどう迎えるのか。グループホームや介護施設での看取りも必要になってくる。かつて言われた家族の「介護地獄の再来」はないのか。それらに対応できる「地域社会の構築」が求められているということである。

地域包括ケアシステムは、思想として「ノーマライゼーション」や「ソーシャルインクルージョン」の下に、このような状況下で、「高齢者を在宅で暮らし続けることができるよう支援する仕組みの構築」をめざしたひとつの答えといえる。

ここでは、その地域の特性に応じた施設と住宅と在宅、公私の役割分担、コーディネーターの役割等が強く求められる。そして、要介護者や家族のQOL（生活の質）が低下しないで、働き、最期を迎える仕組みが必要ということになる。地域包括ケアシステムが、そのような状況の受け皿としての役割を担うとすれば、それが実体化できる様々な仕掛けが必要ということになる。

医療・介護サービスの提供体制改革後の姿（サービス提供体制から）

医師、歯科医師、薬剤師、看護師、介護支援専門員その他の専門職^(※)の積極的な関与のもと、患者・利用者の視点に立って、サービス提供体制を構築する。



～ 連載シリーズ ～
安倍政権の女性登用数値目標 ～2030～
(1/3)

はじめに

「政府が2020年までに、企業などで指導的地位に占める女性の割合を3割にする目標を掲げている」—いわゆる2030（にいまるさんまる）という数値目標については、世の中にどれくらい浸透しているのでしょうか？

厚生労働省が2014年8月に発表した2013年度の雇用均等基本調査（調査対象である従業員30人以上の企業4,677社のうち、有効回答2,900社から集計）では、企業の課長職以上に占める女性の割合は6.6%となっており、これを30%に引き上げようという目標は非常にハードルの高いものです。

また、昨年7月に人事関連サイト「日本の人事部」を運営するアイ・キュー（東京・港）が行った調査（「日本の人事部」に会員登録する約6万社を対象に実施したアンケート調査…回答数3,009社）では、「2030目標」を目指すと回答した企業は、わずか17%となっており、5%～10%未満を目標とする企業が28.2%と最多となっています。

上記のような調査結果を示すまでもなく、「自分の経営する会社、自分の所属する会社では現実味のない数値目標であって、自分には関係のない話」と考える方が多いのが現状だとは思いますが、今回の連載シリーズでは、あえてこの「女性の活用について」考えてみます。

1. 国際的な流れ

ドイツでは、今年3月連邦議会（下院）が大企業約100社の監査役会に占める女性役員の割合を30%以上にすることを義務付ける法案が可決されました。

3月にメルケル首相が来日した際に、「企業などで一定数の女性幹部の登用を促すための数値目標やクォータ制（割当制）は必要」と述べたというニュースを目にした方もいるかと思えます。

クォータ制を導入している主な国には、ノルウェー、アイスランド、スペイン、フランス、イタリア、ベルギー、オランダなどがあり、女性の活躍を後押しする手段として取り入れている国も少なくありません。

また、世界の主な上場会社4,200社を対象にした調査によると、日本では女性の役員が一人でもいる上場会社は約13%に過ぎませんが、フランスでは99%、イギリス・アメリカ・ドイツは80%以上、カナダ・オーストラリア・インドが56～57%、中国でも60%の会社で女性役員を起用しており、日本の女性登用が低水準にあるということがわかります。（参考1）

国際通貨基金（IMF）のラガルド専務理事が昨年の「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」において「女性の労働参加が国の潜在成長率の引き上げに貢献できる」と述べたように、日本の成長のカギの一つは女性の活用にあるという指摘については、国際的な流れとなってきています。





＊ ＊ 紙上相談室 ＊ ＊

Q. 当社では、4月に入社する新卒者に向けて3月に数回入社前研修を行っているのですが、任意参加となっているせいか、毎年欠席する者が何名かいます。「必須研修」として、強制参加とすることは可能ですか？

2. 安倍首相の取り組み

国際的な流れを受けて…ということだけではないと思いますが、安倍首相は「日本で活用されていない資源の最たるものが女性の力」というメッセージを国連総会・世界経済フォーラム・ダボス会議などで何度も世界に発信してきました。

「2030目標」を「国際公約」のようなかたちで発表することで、国内に向けても、自分の本気度を伝えようとしたのかもしれませんが。

ところが、昨年の内閣改造における女性閣僚5人を登用した目玉人事では、小淵優子氏と松島みどり氏がわずか一ヶ月半で辞任する事態となり、結果として「看板」としての女性の活用が大失敗となってしまいました。

「まず隗より始めよ」と女性の登用を実践したのですが、この人事については、「単に『女性だから』という理由だけでポストにつけても、実力や経験が伴っていなければ、結局こういうことになってしまう」ということの証明になってしまったという意見が多く聞かれるのも、無理からぬことです。

この失敗のツケで衆院解散となり、臨時国会で成立する可能性があった女性活躍推進法（女性管理職の登用に向けた行動計画を定めることを企業などに義務付ける方針）は廃案となってしまい、内閣改造直後に見せた女性登用への盛り上がりは、若干静かになっている状況です。

<参考1>

アメリカ調査会社トムソン・ロイター調べ
2014.12.22付 日本経済新聞朝刊より

A. 入社前研修については、「必須研修」である旨を伝えることはできますが、参加しなかった学生に対してペナルティーを与えることはできません。

採用内定の法的性質は実態に即して判断されますが、判例では、採用内定通知を発した後に、労働契約締結のための他の手続き（内定式等）が予定されていない場合においては、採用内定通知によって始期付解約権留保付の労働契約（入社日までは内定取消事由に基づく解約権が企業に留保されている労働契約）が成立すると考えられています。（大日本印刷事件・最判昭54.7.20 電電公社近畿電通局事件・最判昭55.5.30）

始期付解約権留保付の労働契約に基づいて、研修等の参加を「必須研修である」とすることは一応可能と考えられますが、内定期間中の学生の本拠はあくまで学生生活であるため、学業を優先するため等の合理的な理由で不参加となった内定者に、不利益な取り扱いをすることはできません。

どうしても必要な内容の研修は入社後に行い、入社前の研修は「新社会人となる心構え等を学ぶ準備のためのもの」と捉えることが肝要でしょう。

また、卒業式等特別な理由以外で欠席する学生については、メンタル不調でないかについての配慮を行う等、十分なコミュニケーションをとっておくことが入社後のトラブルを防ぐと思われます。



*** YES/NO コーナー ***

*** やさしい労働法 ***

Vol. 119

時間外労働の限度 (2/2)

前回は、1日8時間を超えて時間外労働をするための労使協定の締結と労働基準監督署への届出、原則的な時間外労働の限度時間について解説をしました。今回はこの限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得なくなった場合の要件と具体例について解説をします。

1. 特別条項付協定

時間外労働の限度時間を超えて、時間外労働を行わせなければならない「**特別の事情**」が予想される場合には、あらかじめ労使間で、限度時間を超える一定の時間まで延長できる旨の労使協定（特別条項付き協定）をすることが認められています。

これは、限度とされる時間数を超えて労働することになりますから、長時間労働による健康への影響の点からも、「特別の事情」とは「**臨時的なもの**」に限られ、この「**臨時的なもの**」とは、**一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるもの**であって、全体として1年の半分（平たくいえば、6ヵ月）を超えない期間におさまらなければなりません。

特別条項付き協定は、あくまでも緊急・臨時の必要がありやむを得ず限度時間を超える時間外労働が必要な場合にのみ認められる例外措置といえます。

したがって、特別条項付き協定を締結しているからといって特別条項を長時間に及ぶ時間外労働の安易な理由とすることのないよう、これに加えて限度時間を超える時間外労働を出来る限り抑えるよう、労使の取組みが必要といえるでしょう。

2. 「特別の事情」の例

「突発的な機械の故障、特別な注文、取引先倒産、納期の切迫等」といったように臨時的、突発的なものや、緊急処理を要するもの、その他事業にとって重大なものが該当します。

Q1.	労働契約法は、労働者又は労働組合及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約又は労働協約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則を定める法律である
Q2.	高齢雇用安定法によれば、事業主は、一定の業務を除き、その雇用する労働者の定年を定める場合には、70歳を下回ることができない
Q3.	雇用対策法によれば、事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、氏名、在留資格、在留期間等について確認し、厚生労働大臣に届け出が必要である
Q4.	厚生年金保険法によれば、外国人を新たに雇い入れる際に、資格取得届と併せて「ローマ字氏名届」も必要である
Q5.	厚生年金保険の脱退一時金は、外国人に限らず日本国籍を有する者にも支給される

<解答>

A1.	<u>(NO)</u>	労働契約法は、「個別の労働関係の安定」を目的とするものなので、労働組合・労働協約は対象とせず、「使用者と労働者との労働契約」についての「合意の原則」を定める法律です
A2.	<u>(NO)</u>	定年は、「60歳」を下回ることができません
A3.	<u>(YES)</u>	記載の通り。「外国人雇用状況届出書」という様式がありますが、雇用保険の資格取得届に所定の記載欄がありますので、これに換えて資格取得届と併せて届け出ができます
A4.	<u>(YES)</u>	記載の通り。外国人の年金記録を適正に管理するため、平成26年10月より新たに導入されました
A5.	<u>(NO)</u>	脱退一時金は、年金の受給要件を満たさない「短期在留の外国人」のために設けられた制度です

編集後記

4月に入り、待ちわびた春を満喫しています。東京では先月下旬から桜が一気に満開となり、街を華やかに彩っています。桜は、その華やかな咲姿と対照的に、散り際は坂口安吾の「桜の森の満開の下」にあるような狂おしさを彷彿とさせる二つの魅力を感じます。

扉の写真は、3月下旬に帰省した際の新潟の彌彦神社です。越後一宮の歴史を感じさせる落ち着いた境内でお参りした後、周辺にあるワイナリーを訪問して楽しみました。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4 階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

*Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036*

T: 03-3845-9645

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>