

## 相次ぐ労働法制等の見直しに、企業は どう対応しようとしているのか

### ——企業特別調査——



昨年から今年にかけ、企業における雇用管理のあり方等に影響を及ぼす、労働法制等の改正・施行が相次いでいる(表)。例えば、「改正労働安全衛生法」に基づいて、事業者新たに義務づけられる、労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師、保健師等による検査(ストレスチェック制度)が、昨年12月1日より施行された。また、第189回・国会(常会)では「改正労働者派遣法」が成立。専門26業務とそれ以外の業務で設けられていた「労働者派遣の期間制限」を廃止し、「同一の派遣先事業所で受入れ可能な期間」と「同一の派遣労働者を同一組織単位で受入れ可能な期間」を、ともに原則3年で限度化することなどが規定され、9月30日より施行される運びとなった。

同様に、女性の活躍推進に向けて新たに制定された「女性活躍推進法」は、(301人以上雇用する)事業者に対し、数値目標を含めた「行動計画」の策定・届出や、女性の活躍状況に係る情報の公表を義務づけるもので、本年4月1日より施行される見直しになっている。さらに、年金、医療保険、介護保険や福祉、労働保険といった社会保障分野のほか、国・地方における税務分野の窓口等で利用が想定されている、「マイナンバー法」に基づく「社会保障・税番号制度」が、本年1月より開始される予定である。

こうした労働法制等の相次ぐ見直しに、企業はどう対応しようとしているのか——。その概況を把握するため、当機構の調査・解析部では、業況調査(本誌P63~67)に併せて、企業モニターに対する特別調査を実施し、有効回答(36社)を集計した。回答からは、ストレスチェック制度の実施に当たり、検討・配慮すべき事項が多岐にわたることや、女性管理職を増やすことについて、課題はありつつも積極的な姿勢を示す企業が多いことなどが窺える結果となっている(なお、結果を読み解くに当たっては、当機構の企業モニターが上場大手を中心としている点に留意されたい)。

## 1 労働法制等の見直し全般に対する対応状況

### マイナンバー法や改正労働安全衛生法等への対応進む

調査はまず、表(P41)の通り9本の法改正を列挙し、これらに対応するため、平成27年10月末現在で、雇用管理(制度・規定)や募集・採用等に当たり、何らかの見直しを行ったか尋ねた。結果を見ると、「既に具体的な見直しを行った」あるいは「具体的な見直しはこれからだが、対応方針は策定した」企業は、「マイナンバー法」(計32社)が最も多い。次いで、多かった順に、「改正労働安全衛生法」(計21社)、「有期雇用特別措置法」(計15

社)、「改正労働者派遣法」(計14社)等となっている(図1)。一方、「今後、見直しを行うべく、対応方針を検討中」の企業が多いのは「女性活躍推進法」(21社)や「改正年金法(パートタイム労働者に対する社会保険の適用拡大部分)」(17社)等である。これに対し、「見直しの予定はない(現行通りで問題ない)」とする企業が多いのは、「改正勤労青少年福祉法」(16社)や「改正特許法」(14社)等となっている。

そうした労働法制等の見直しの中で、最も影響が大きいものとしては、「マイナンバー法」(16社)が最多で、これに「改正労働者派遣法」(7社)、「有期雇用特別措置法」(3社)等が続く(ただし、複数を回答し、1つに絞り切れ

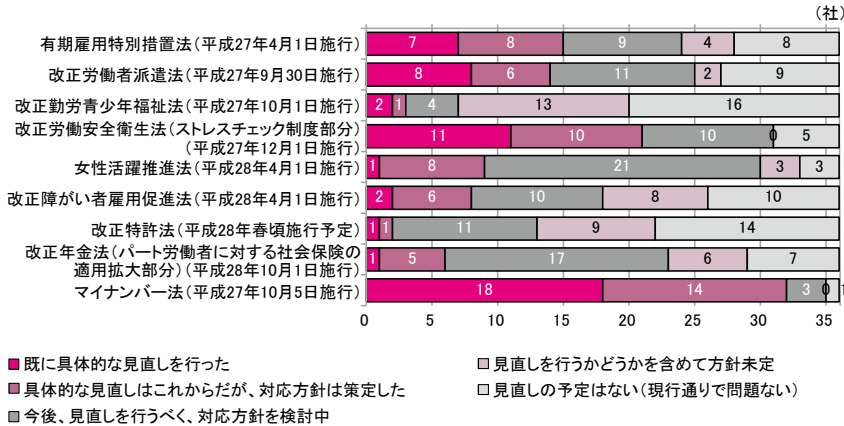
なかった企業も4社みられた)。さらに現在、人事労務上、その対応が懸案となっている改正等事項(指針・通達等含む)があるか尋ねると、「改正労働契約法に伴う無期転換申込権の発生」や「長時間労働を繰り返している企業に対する指導・公表指針」(平成27年5月18日)のほか、「(指針や通達ではないが)最低賃金の政策的な引き上げによる人件費の上昇」といった記述が見られた。

## 2 改正労働安全衛生法をめぐる対応方針

### ストレスチェックは半数が義務化以前から実施

昨年12月1日より「ストレスチェッ

図1 労働法制等の見直し全般に対する対応状況



ク制度」(労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師、保健師等による検査)が施行されたばかりの、「改正労働安全衛生法」をめぐる対応方針等について掘り下げて尋ねた。それによると、同法は事業者は、新たに「ストレスチェック制度」の実施を義務づけたが(50人未満の事業場は当分の間、努力義務)、それ以前から従業員のストレスチェックを「実施していた」とする企業が半数(18社)を占めた。

そのうえで、同法に基づく「ストレスチェック制度」を、具体的にどのような形で実施しようとしているか尋ねると、まず【体制】については、「社外のEAP業者等を全面的に活用」する考えの企業(16社)が多く、次いで

「社外のEAP業者等を一部活用」が10社、「自社のみで対応」が7社、「方針未定」が3社となった。なお、社外のEAP業者等を活用(外部委託)する場合(計26社)の情報入手のあり方について尋ねると、「集団的な分析結果のみ入手する」予定の企業が半数(13社)で、「回答者の同意を得て、個別のチェック結果まで入手する」企業が6社、「方針未定」が6社(無回答1社)となっている。

【チェック項目】については、「『職業性ストレス簡易調査票』を基本に、一部アレンジを加える」予定の企業が14社で、「『職業性ストレス簡易調査票』をそのまま利用する」が13社、「自社独自のストレスチェック票を作成す

る」が3社で、「方針未定」が6社となった。また、【実施時期】については、「定期健康診断とは異なるタイミング」を考えている企業が2/3(24社)で、「同じタイミング」が11社(無回答1社)。現在の予定は、「4月」頃(6社)や「6月」頃(5社)が多く、平成28年の上半期で約2/3(23社)を占めている(無回答7社)。

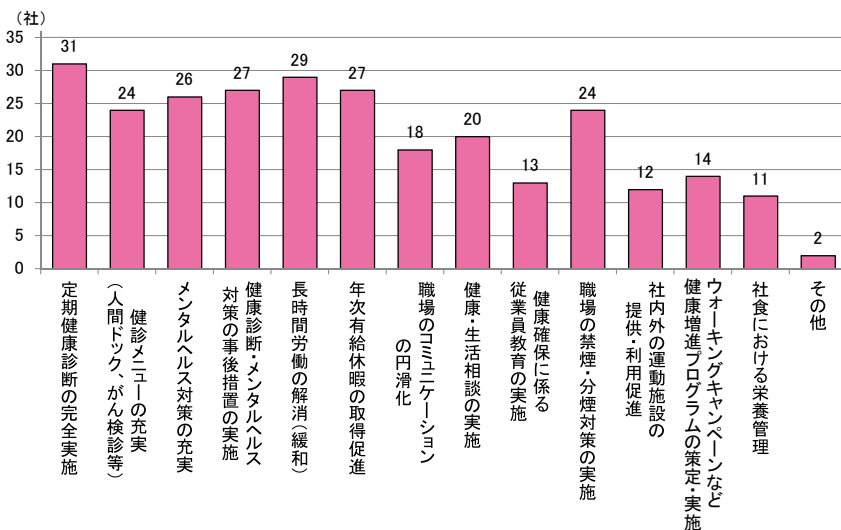
**医師面談の体制整備や分析結果の活用等が課題に**

「ストレスチェック制度」の実施に当たり、懸案となっている事項について尋ねると、改正労働安全衛生法が求める「事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施しなければならない」とする規定をめぐり、「どの程度が高ストレス者となって面談を申し込んでくるのか、現時点では予測しづらく、医師面談の体制整備等に要する負担が大きい」との指摘があった。

また、同法は「面接指導の結果、医師の意見を聴いたうえで、必要な場合は作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならない」とし、さらに「事業者は、検査を行った場合は医師等に、結果を一定規模の集団ごと等に集計させ、分析させるよう努めなければならない」などと規定しているが、「個人情報保護とメンタル不全の未然防止活動のバランスをどう図るか」や「集団分析結果に基づき、職場環境等をいかに改善するか」といった指摘がみられた。

加えて、「産業保健スタッフ等の実施体制の構築(専門家の選定、産業医に対する協力要請、契約の見直し等含む)」をはじめ、「高ストレス者の選定基準」や「医師面談の実施方法」の策定、「情報セキュリティ対策」「職場や従業員の理解」「派遣労働者の取り

図2 従業員の心身の健康確保対策として取り組んでいること



扱い」「費用の捻出」など、「ストレスチェック制度」の実施に当たっては、検討・配慮しなければならない事項が多方面にわたることを窺わせる記述も多く見られた。

一方、従業員の心身の健康を確保するための方策として取り組んでいることがあるか尋ねると（複数回答）、多かった順に「定期健康診断の完全実施」（31社）、「長時間労働の解消（緩和）」（29社）、「年次有給休暇の取得促進」及び「健康診断・メンタルヘルス対策の事後措置の実施」（ともに27社）、「メンタルヘルス対策の充実」（26社）、「職場の禁煙・分煙対策の実施」及び「健診メニューの充実」（人間ドック、がん検診等）（ともに24社）、「健康・生活相談の実施」（20社）等が挙げられた（図2）。

また、従業員の心身の健康確保をめぐり、何らかの数値目標を「設定している」企業は7社で、具体的には「定期健康診断の受診率」や「特定保健指導の実施率」のほか、「職業性疾病の発生率」「長欠者や退職者の削減」「喫煙率」「高ストレス者割合」等とする記述が見られた。

### 3 女性活躍推進法をめぐ る対応方針

#### 約3割が義務化以前から「行動計画」を策定

一方、本年4月より施行される「女性活躍推進法」に、どう対応しようとしているかについても掘り下げて尋ねた。同法は、女性の活躍推進に向けて、①自社の女性の活躍に係る状況把握や課題分析、②数値目標を含めた「行動計画」の策定や社内周知、公表、③行動計画を策定した旨の届出、④（求職者等向けに）女性の活躍状況に係る情報の公表等を、（常用労働者を301人以上雇用する）事業者に対して、新たに義務づけるもの。

女性の活躍推進に係る「行動計画」を、義務化以前から「策定している」企業は約3割（11社）だった。また、女性の管理職登用に係る数値目標の設定状況を尋ねると、「設定している」企業が4割を超えた（15社）。さらに、これ以外の数値目標を「設定している」企業も5社見られ、具体的には「総合職採用に占める女性比率」や「採用者に占める女性比率」「女性技術者数」

等が挙げられた。

「女性活躍推進法」が、行動計画の策定前の状況把握・課題分析に当たり、必須項目として求めている事項の把握状況を尋ねると、「従業員に占める女性比率」について（既に）把握している企業は3/4社を超え（28社）、「本年の新規採用に占める女性比率」は3/4社（27社）、「男女の平均勤続年数」は7割超（26社）で、「女性の管理職（課長級以上）比率」が2/3社（24社）、「月間平均の所定外労働時間数」が半数（18社）となっている（無回答1社）。なお、こうした項目について、（一つでも）ホームページやCSRレポート等で「開示している」企業は半数弱（17社）である。

女性管理職を増やす取り組みについては、積極的に「増やそうとしている」企業が3/4超（28社）にのぼった。そこで、女性管理職を増やすうえで課題となっていることを尋ねると（複数回答）、多かった順に、「女性の昇進意欲の不足（模範となる女性管理職の不在等）」（19社）や「女性の応募・採用数の不足」（18社）、「（転勤を含めた）幅広い職務経験、大きな仕事の経験等の不足」や「職場風土（所定外労働の長さ等）の改善」（いずれも15社）、また、「配置の偏り（女性社員が少ない・いない部署・職種が存在等）」や「職場（とくに中間管理職や同僚男性の理解等）の意識改革」（いずれも14社）等が挙げられた（図3）。

#### 6割弱が女性活躍促進の「認定」を目指す回答

「女性活躍推進法」は、「行動計画」の策定・届出を行い、女性の活躍推進に係る取り組みの実施状況等が優良な企業が申請すれば、厚生労働相の認定を受けられる仕組みも規定している（認定マークは、商品等に付して、企業PR

図3 女性管理職を増やすうえで課題となっていること

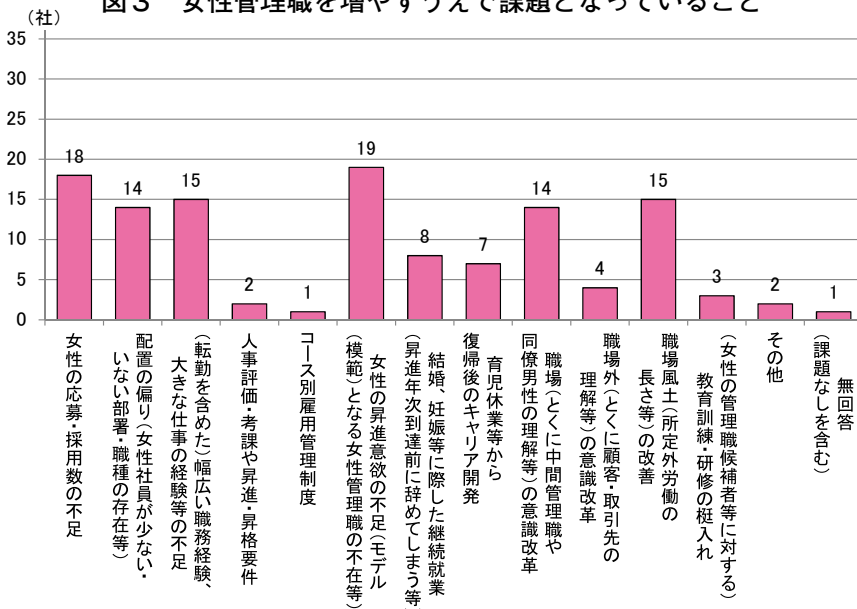




表 近時における法改正・施行の概要

法律名	施行日	主な規定内容
有期雇用特別措置法 (専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法)	平成27年4月1日	①「高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者」や、②「定年後、継続して雇用される有期契約の高齢者」について、その特性に応じた適切な雇用管理(①は労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等、②は労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等)がなされる場合は、無期契約への転換申込権を一定期間、発生しないこととする、改正労働契約法の「特例」を設ける。
改正労働者派遣法 (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)	平成27年9月30日	(1) 特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする、(2) 派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、① 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティング、及び② 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置(①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供、③派遣元での無期雇用、④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置)を、派遣元に義務づけ(3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務)(派遣元の義務規定違反に対しては、許可の取消も含めて厳しく指導)、(3) 現行の期間制限(いわゆる「専門26業務」には期間制限がなく、その他の業務は最長3年)を廃止し、① 事業所単位の期間制限(派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは、3年を上限とする。それを超えて受け入れるには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明義務)、② 個人単位の期間制限(派遣先の同一の組織単位(課)における、同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする)を規定、(4) 派遣元と派遣先の双方で、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化、等。
青少年雇用促進法 (青少年の雇用の促進等に関する法律)	平成27年10月1日 (ただし、1の(2) ①及び②は平成28年3月1日、1の(3)② や2の(2)及び(3) は平成28年4月1日)	1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進(勤労青少年福祉法等の一部改正) <(1) 国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図る。(2) 適職選択のため、① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に規模を問わず、(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、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができると規定。③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設置。(3) 職業能力の開発・向上及び自らの促進に向けて、① 国は地方公共団体等と連携し、青少年にジョブカード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。② 国はいわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備など必要な措置を講ずる、等>。2. 職業能力の開発・向上の支援(職業能力開発促進法の一部改正) <(1) ジョブカード(職務経歴等記録書)の普及・促進、(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設、(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備>。
改正労働安全衛生法 (労働安全衛生法の一部を改正する法律)	平成27年6月1日 (ただし、②は 平成27年12月1日等)	①特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるもの等について、事業者に危険性または有害性等の調査(リスクアセスメント)を義務づけ、②労働者の心理的な負担の程度を把握するため、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を、事業者に義務づけ(従業員50人未満の事業場は当分の間、努力義務)(ストレスチェックを実施した場合、事業者は検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合は作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならない)、③受動喫煙防止のため、事業者・事業場の実情に応じて適切な措置を講ずることを努力義務化、④重大な労働災害を繰り返す企業に対し、厚生労働大臣が改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設(計画作成指示等に従わない企業に対しては、大臣が勧告。それにも従わない企業は、名称を公表)、等。
女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	平成28年4月1日	国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。国・地方公共団体、301人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握(①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率は必須・課題分析、(2) その課題を解決するにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表(取組実施・目標達成は努力義務)、(3) 自社の女性の活躍に関する情報(省令で定める事項から選択)の公表の実施義務(300人以下の中小企業は努力義務)。行動計画は届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣が認定、等(10年間の時限立法)。
改正障害者雇用促進法 (障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律)	平成28年4月1日 (ただし、(2)は 平成30年4月1日等)	(1) 雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止、(2) 事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務づけ(ただし、当該措置が事業主に対して過度な負担を及ぼすこととなる場合を除く)、(3) 事業主に対し、(1) (2)に係る、雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。また、(1) (2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備、(4) 法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える(ただし、施行(平成30年)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能に)、等。
改正特許法 (特許法等の一部を改正する法律)	平成28年春頃	(1) 職務発明制度の見直し(① 権利帰属の不安定性を解消するために、契約・勤務規則その他の定めで、予め使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めたときは、その特許を受ける権利は発生した時から使用者等に帰属するものとする、② 従業者等は、特許を受ける権利等取得等させた場合には、相当の金銭その他の経済上の利益を受ける権利を有するものとする、③ 経済産業大臣は、発明を奨励するため、産業構造審議会の意見を聴いて相当の金銭、その他の経済上の利益の内容を決定するための手続に関する指針を定める)、(2) 特許料等の改定、(3) 特許法条約及び商標法に関するシンガポール条約の実施のための規定の整備。
改正年金法 (パートタイム労働者に対する社会保険の適用拡大部分) (公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律)	平成28年10月1日施行	短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大を行う(現行週30時間以上→従業員501人以上の企業では、①週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上)、③勤務期間1年以上(ただし、学生は適用除外)に拡大。なお、施行後3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じる。
マイナンバー法 (行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律)	平成27年10月5日施行	「行政の効率化」「国民の利便性の向上」「公平・公正な社会の実現」に向けて、平成27年10月から、住民票を有する全ての人に12桁の番号(マイナンバー)を付与。平成28年1月から順次、社会保障(年金の資格取得や確認、給付、雇用保険の資格取得や確認、給付、医療保険の給付請求、福祉分野の給付、生活保護等)、税(税務当局に提出する確定申告書、届出書、調書等)、災害対策(被災者生活再建支援金の支給、被災者台帳の作成事務等)の行政手続でマイナンバーが必要になる。これに伴い、企業でも、源泉徴収票の作成時や健康保険、雇用保険、年金等の手続き時等のため、従業員のマイナンバーを把握しておく必要がある。

等に活用することができる)。同規定を基に、優秀な取り組みを行った一般事業主に対する「認定」を目指す意向があるか尋ねると、「目指す(と思う)」企業が半数を超えた(21社)。「現在のところは考えていない」企業は15社だった。また、「女性活躍推進計画」を(次世代育成支援対策推進法に基づく)「次

世代育成支援計画」と一体的に提出する予定があるかについては、「一体的に提出する(と思う)」企業が2割超(8社)で、「別々に提出する(と思う)」企業が(26社)が多かった(無回答2社)。なお、次世代育成支援対策推進法(平成37年3月31日まで10年間(延長)の時限立法)に基づく「くるみん」の

認定については、(既に)「取得している」企業が半数超(19社)。さらに優良な一般事業主に対する、「プラチナくるみん」(特例認定)については、「目指している」企業が1/3超(13社)で、「現在のところは考えていない」が22社等となった(無回答1社)。(渡辺木綿子)