

# 知っておきたい

## 労働関係法の改正点と取引先の労務リスク



**大** 企業に比べて対応が遅れがちな中小企業の労務リスク対策。対応が不十分だと、訴訟に発展した場合、大きなダメージを負うことは必至だ。

本特別企画では、最近の労働関係法の改正点とともに、中小企業を襲う「労務リスク」についてポイントを解説する。取引先の実態把握や情報提供、ソリューション提案などに活かしていこう。

### 1. 働き方改革と中小企業の課題

(1) 働き方改革が求められている背景

現在、政府は「働き方改革」の取組みを本格化させている。

この取組みが必要とされる要因としては、日本の生産年齢人口（15～64歳）が、総人口の減少を上回るビッチで減少し、労働力不足が深刻化しつつあることが挙げられる。この状況のまま何の対策も講じなければ、日本全体での生産力が低下し、国力の衰退が避け

られないことになる。

政府は、それを何としても阻止しなければならず、政策目標の一つとして「1億総活躍社会」を掲げ、働き方改革を1億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジと位置付けているのだ。

労働力不足への対応策としては大きく、次の三つがある。

- ① 女性と高齢者の労働市場への参加促進：働き手を増やすために、いま労働市場に参加していない女性と高齢者に働いてもらうこと
- ② 出生率の向上：出生率を上げて将来の働き手を増やすこと
- ③ 労働生産性の向上：働き手が減っても、今と同じかそれ以上のアウトプットを出す。つまり労働生産性を上げること

これらを実現するためにもどうしても解消しなければならないとされている課題が、「長時間労働」と「正社員と非正規社員の格差」の二つである。

### 解決の妨げとなる中小企業固有の問題

(2) 中小企業における長時間労働

**善の難しさ**  
昨年、大手広告代理店に勤務していた若手女性社員の自殺問題が大きなニュースとして取り上げられ、これは記憶に新しい。この問題の背景として、時間外勤務（過重労働）が常態化していたこと、また当該社員が所属していた部署でのハラスメント行為があったことなどが挙げられている。

この事例は大企業の例であり、あくまでも全体の一つにすぎず、近年、中小企業も含め、労働者の過労死や過労自殺は依然として後を絶たない。特に過労自殺には様々な要因があり、一概に原因を特定することはできないものの、その根本に「常態的な長時間労働による職場環境の悪化」があるとされており、企業の長時間労働の実態は非常に深刻な問題をはらんでいるといえる。

現在、政府主導で労働時間の短縮が検討されているが、過労自殺問題だけでなく、長時間労働による病気（体調不良）やメンタル面での不調なども社会問題としてクローズアップされている。

最近のあるアンケート調査によれば、残業（時間外労働）は企業全体の9割で存在し、削減に向けた仕事の効率化などに8割の企業が取り組んでいるとのことである。その一方で、近年の人手不足の要因も加わり、「取引先との関係」や「仕事の積み残し」など企業の自助努力だけでは解決が難しい課題も浮上している。

特に、中小企業においては、次のような固有の問題も浮き彫りになっている。

- ・ 絶対的な人員不足が常態であり簡単に改善できない
- ・ 大企業のしわ寄せが中小・零細企業に重くのしかかる
- ・ 中小企業は、大企業に比べて資金的な余裕もない。人員、取引関係などの要因で、長時間労働の改善については自社での取組みだけでは限界もある。

人口減少社会を迎える中で、労働人口の減少は避けられず、労働生産性を高めるために合理化も必要となってくるが、中小企業には簡単にできることではない。過重労働の改善、ワークライ

### 2. 2017年の施行の改正ポイント

労働力不足への対応（女性・高齢者の労働市場への参加促進、出生率の向上等）、近年の労働・社会環境の変化を受けて、労働法、社会保険法関係の法令も改正が次々と実施されている。

今年に入ってからこのことまでの労働法、社会保険法関係の主要な法令改正について、簡単に整理することとしたい。

#### (1) 育児・介護休業法の改正

育児・介護休業法は、労働者が仕事と育児・介護を両立できるように支援するための法律。事業主にに対し、雇用した労働者から育児や介護の必要性について申請があ

った場合、雇用関係を継続したまま、一定期間の休暇を与えることを認めるよう義務付けている。

育児休業・介護休業に関する諸制度や、子の看護休暇・介護休暇に関する制度を設けるとともに、労働者が育児・介護を行いやすくするために所定労働時間等に関して事業主が講ずべき措置を定めた。育児・介護を行う労働者等に対する支援措置を講じたりすることを求めている。

少子化が進行し、人口減少時代を迎えている中で、持続可能で安心できる社会を作るためには、社会制度をもつて育児・介護を理由とした離職を防止していかねばならない。単に「就労」か「結婚・出産・子育て」か、あるいは「就労」か「介護」かを二者択一的に選択するのではなく、仕事と家庭生活の調和を図ることが不可欠である。

こうした就業環境の整備等を引き続き一層進めていくため、育児・介護休業法が改正され、改正法は今年1月から施行されている。改正内容は多岐にわたるが、