

# 輸送リーダー

2011 January 1  
Vol. 180

新幹線の新ルート、相次いで開通。東北新幹線で八戸～新青森間、九州新幹線で博多～新八代間。

2010年12月4日、着工から12年を経て、東北新幹線の八戸～新青森間が開通。また、2011年3月には、九州新幹線鹿児島ルートで博多～新八代間が開通する。これにより、東北新幹線においては、東京～新青森間で現行の3時間59分から3時間20分へと最大39分間の短縮※1が実現し、九州新幹線においては、博多～鹿児島中央間で現行の2時間12分から1時間20分へと最大52分間の短縮※2が実現することになる。両ルートの開通により、東北・九州におけるヒト・モノ情報の交流が活発化し、経済活性化や地場産業の活性化、観光の振興などの大きな効果が見込まれている。

※1：東京～青森間の最短到達時間（八戸乗り継ぎ時間を含む）との比較。 ※2：2010年10月現在の最速列車（乗り換え時間含む）との比較。

## 業界羅針盤

違反の処分基準創設 飲酒検知器常備改正案で  
総務省「営自格差維持」明記 環境自動車税の考え方  
「環境対応ディーゼル車導入支援補助制度」開始 補正予算成立前提で

【各論64】

# 法令改正・制定には細心の注意を!

—気づかないうちに法令違反!?—



■ 2010年4月より労働基準法が改正されています

昨今、毎年のように重要な法令が大幅に改正されています。例えば、輸送リーダーvol.175で取り上げた労働基準法の改正について覚えていらっしゃるでしょうか?

おさらいすると、以下の通りです。

**【1】限度時間を超える部分の割増賃金率引上げの努力義務**

●特別条項付きの時間外労働協定を締結する場合、限度時間を超える部分の割増賃金率を定め、その率は法定割増賃金率の25%超とするよう努めること

●限度時間を超える時間外労働をできる限り短くするよう努めること

**【2】月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ**

●月60時間を超えた時間外労働には、通常の賃金計算額の50%以上(旧来は25%以上)の率で計算した割増賃金を支払うこと

**【3】月60時間を超える時間外労働には代替休暇付与が可能に**

●労使協定を締結すれば、使用者が【2】の割増賃金の支払いが必要となる時間数分について、改正法による引上げ分(25%以上から50%以上の差分)の割増賃金支払いに替えて有給休暇を与えることが可能。労働者が当該休暇を取得した場合は、【2】の割増賃金の支払いは免除。

**【4】年次有給休暇の時間単位での取得が可能に**

●労使協定を締結すれば、年次有給休暇を1年に5日分を限度として時間単位で取得させる事が可能

外労働の動向を勘案し、検討を加えたうえで必要な措置を講ずる」とされています。

■ チェック! 近年の労働関連法規改正の状況

平成18年以降の労働関連法規改正の状況をまとめてみると、次のようになります。最近では、長時間労働の是正・増加するメンタルヘルス問題への対応・パートタイマーと正社員の均衡待遇の実施・最低賃金の引き上げ・ワークライフバランスの実現などに対応するために、これら法律の改正・施行が行われています。

改正有無や改正内容の把握ができていないか、チェックしてみてください。案外、気づかないうち違反してしまっている場合も少なくありません。

改正有無や改正内容の把握ができていないか、チェックしてみてください。

- 労働安全衛生法 (平成18年4月1日施行)
- 高年齢者雇用安定法 (平成18年4月1日施行)
- 男女雇用機会均等法 (平成19年4月1日施行)
- 雇用保険法 (平成19年10月1日施行)
- 雇用対策法 (平成19年10月1日施行)
- 労働契約法(新法) (平成20年3月1日施行)
- パートタイム労働法 (平成20年4月1日施行)
- 最低賃金法 (平成20年7月1日施行)
- 雇用保険法 (平成21年3月31日施行)
- 労働基準法 (平成22年4月1日施行)
- 雇用保険法 (平成22年4月1日施行)
- 育児・介護休業法 (平成22年6月30日施行)
- 障害者雇用促進法 (平成22年7月1日施行)

■ 改正を知らないとこんなトラブルに…

コンプライアンス経営が重要視されるようになって久しいですが、コンプライアンス「compliance」は動詞で「コンプライ

「comply」:(何かに)応じる・従う・守る」を意味します。経営の分野においては「企業が、法律や企業倫理を遵守すること」と置き換えられます。これに対しては、文字通り厳密な遵守が求められます。

身近な例でいえば、少なからず誰も経験があると思いますが、携帯メールの使い方が分からないときは、身の回りの知っていきそうな人に聞いて「なんとなく使えるようになった」ということがあると思います。携帯電話なら、「知らずに損(不便)をしていた」という程度で済む話。しかし、企業経営に直結する法改正の場合は違います。何か問題が生じた時には様々な面で「大きな損害」を生じる可能性が高いのです。いざ訴訟ともなれば多大な手間とお金が必要になるだけでなく、心理的負担、企業イメージのダウン、社員のモチベーションダウン、また顧客や取引先から見放されるリスクもあります。さらに各法令には罰則規定も設けられており、最悪の場合、科料や罰金が科されたり書類送検といった行政処分も免れません。

昨今では雇用すること自体がリスク="雇用リスク"と言われている時代です。しかし「企業は人なり」とも言われ、人がいなければ会社経営は成り立ちません。雇用リスクに振り回されている会社はこれからの厳しい社会では生き残れません。各法改正状況を積極的にキャッチし、コンプライアンス経営を行うことが大変重要です。

■ トラブルを未然に防ぐために情報収集を!

以上述べてきたように、看過が許されない各法改正をすばやくキャッチするために「官報の購読」という方法があります。また、厚生労働省のホームページを定期的に閲覧することで、改正情報を知ることも可能です。労働基準監督署やハローワーク等に頻繁に出向く方であれば、入り口あたりに置かれているリーフレットなどをチェックすることでも対応は可能です。専門の月刊誌等でも法改正については特集が組まれたりしていますので、それを購読することでも必要な情報を収集することができます。

<情報収集の方法>

- 関係省庁の官報購読
- 厚生労働省HPの定期的な閲覧
- 労働基準監督署・ハローワークにあるリーフレット
- その他、物流・労働法務の専門月刊誌など

しかしやはり、法令改正を携帯電話の使い方のように安易に考えているのは、労使トラブルに発展し、企業の存続すら危うくなる時代です。そういったリスクを見据え、信頼して相談できる人事労務の専門家=社会保険労務士に相談することが、一番でしょう。法規改正情報は当然のこと、法改正への対応や注意点についても必要なアドバイスを講じてくれるのです。

## 「ゆとりとゆたかさ」を…。 未来志向の人事労務管理を提案します。

■コンサルティング業務

- ・新規採用時の適正診断
- ・採用・教育・評価システムの設計
- ・コンピテンシー導入・運用、スキル測定
- ・就業規則・賃金規程等の作成
- ・各種助成金・奨励金申請
- ・セクハラ・パワハラなどの相談窓口の設置
- ・社内インディ制度(社内独立制度)導入支援

■アウトソーシング業務

- ・労働保険(労災保険・雇用保険)関係の手続き
- ・社会保険(健康保険・厚生年金保険)関係の手続き
- ・給与計算業務

「人事・労務トラブル110番DVD」Vol.1・Vol.2に続き、  
Vol.3が発売となりました。

～人事労務に関する代表的なトラブルをドラマ仕立てで解説～  
Vol.3の内容

- 【第1話】これって育児休業者に不利益な取扱い? 職場復帰は営業部でなく総務部ですか
- 【第2話】そんな賃下げはないでしょう?おとなしかった社員が猛反発!
- 【第3話】喫煙従業員は仕事してないも同じ?非喫煙者の給与を上げよ!
- 【第4話】これって残業不払い?出張手当への社員の不満
- 【第5話】業務委託契約者が在宅勤務者であると主張!
- 【第6話】アルバイトが警察に拘留された!解雇の是非は?

輸送リーダー読者謝恩サービス  
Vol.1～Vol.3 各4,980円(送料、税込)  
Vol.1・Vol.2セット 7,500円(送料、税込)  
Vol.1～Vol.3セット 9,000円(送料、税込)

TEL 03-5799-4864 FAX 03-5799-4848



SRアップ21 検索

人事労務管理の実務家集団  
**SRアップ21**  
URL: <http://www.srup21.co.jp> Email: [honbu@srup21.co.jp](mailto:honbu@srup21.co.jp)