

TKN社労士通信

2012年GW号

TKN 社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先: 〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話: 03-6315-8830 FAX: 03-3795-9021
e-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL: <http://www.tkn-sr.jp>
facebook: <http://www.facebook.com/TKNSR.office>



パート労働者へ社会保険適用を拡大へ

◆重要度を増すパート労働者

企業内におけるパート労働者の役割は年々重要度を増しており、正社員並みの中核業務を任せる企業も多くなっています。

正社員並みの中核業務を担当させるような企業においては、仕事と同じ正社員とパート労働者の賃金水準を同等にしたり、就業環境の整備を行ったりしています。

◆セーフティネットの強化

このような状況下において、国は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられないパート労働者などの非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における格差を是正したいと考えました。

そこで、政府は、パート労働者への社会保険の適用拡大を検討しています。2016年4月から、「週勤務時間20時間以上」「年収94万円(月収7万8,000円)以上」「勤務期間1年以上」で「従業員501人以上の企業で勤務」の人を社会保険適用の対象にするとし、さらに3年以内に対象の拡大を行うというものです。

加入が進めばパートの将来への安心感は増しますが、企業の負担は大きくなるため(約800億円と推計)、反発の声があがっています。

◆負担軽減措置も検討

今回の適用拡大をめぐり、厚生労働省では、

高齢者医療費の拠出金などについて負担を軽減する特例措置の導入を検討しています。

パート労働者が多い業界(外食、流通業など)を対象に、負担増の部分について健康保険組合の加入者が肩代わりするというものです。

企業にとっては、今後の動きから目が離せません。

改正された「労働者派遣法」の概要

◆法律名変更で「労働者の保護」を明確に

派遣労働者の保護を目的とする「改正労働者派遣法」がついに成立しました。施行期日は「公布の日から6カ月以内」とされています。

法律の正式名称も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「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」に変更されました。

改正法の主な内容は次の通りです。

◆事業規制の強化

(1)日雇派遣(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)

(2)グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

◆派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- (1)派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- (2)派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- (3)派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化
- (4)雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示
- (5)労働者派遣契約の解除に際して、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

◆違法派遣に対する迅速・適格な対処

- (1)違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- (2)処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

厚生労働省から発表された 今年度の「労働基準行政の運営方針」

◆労務管理で注意すべき事項は？

厚生労働省が「平成 24 年度 地方労働行政運営方針について」を発表しました。

各都道府県の労働局では、この運営方針を踏まえつつ行政運営を図ることとしていますので、企業の労務担当者が気にしておくべき内容が盛り込まれています。

◆運営方針の内容

発表された運営方針の項目は下記の通りです。なお、地方労働行政の展開にあたっての基本的対応は、「地方公共団体、労使団体等との連携を図るとともに、地域の実態把握、コスト削

減等を通じた計画的かつ効率的な行政運営を推進する」とされています。

- (1)東日本大震災からの復旧・復興支援および円高への対応
- (2)総合労働行政機関として推進する重点施策
- (3)労働基準行政の重点施策
- (4)職業安定行政の重点施策
- (5)職業能力開発行政の重点施策
- (6)雇用均等行政の重点施策
- (7)労働保険適用徴収業務の重点施策
- (8)個別労働関係紛争の解決の促進

◆労働基準行政としての重点施策

企業の労務担当者が最も気になるところである「(3)労働基準行政の重点施策」の項目には、次のことが挙げられています。

- ・「労働条件の確保・改善対策」…長時間労働の抑制や賃金不払残業の防止のための監督指導等の法定労働条件の確保、外国人労働者等の特定労働分野における労働条件の確保対策等を推進する。
- ・「最低賃金制度の適切な運営」…最低賃金の周知徹底を図るとともに、最低賃金引上げに向けた中小企業への支援を行う。
- ・「適正な労働条件の整備」…長時間労働の抑制および年次有給休暇の取得促進等を推進する。
- ・「労働者の安全と健康確保対策の推進」…労働災害防止対策を安全衛生対策の最重点課題とし、労働災害多発分野における対策、メンタルヘルス対策および過重労働による健康障害防止対策、石綿健康障害防止対策を推進する。
- ・「労災補償対策の推進」…労災保険の迅速・適正な処理、精神障害等事案および脳・心臓疾患事案に係る適正な処理を行う。

「有期労働契約」が変わる？ 労働契約法改正の動向

◆改正案が閣議決定

先日、「労働契約法改正案」が閣議決定され

ました。

国会の状況により流動的ではありますが、厚生労働省は来春施行を目指すとしており、成立した場合は企業への影響も大きいと思われますので、今から注目しておきましょう。

◆改正案のポイント

この改正案のポイントは、次の通りです。

(1)5年を超えて反復更新された有期労働契約について、労働者からの申込みがあれば期間の定めのない労働契約へ転換させる仕組みの導入

(2)「雇止め法理」の法制化

(3)期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

◆具体的な内容

まず(1)については、反復更新により有機の労働契約が5年を超える場合が対象ですが、原則6カ月以上の空白期間(クーリング期間)がある場合には、前の契約期間と通算されないため、該当しないこととなります。

次に(2)の「雇止め法理」は、有期労働契約を繰り返し更新することにより期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている(あるいは有期労働契約の期間満了後にも雇用が継続されている)等により、有期雇用労働者の雇用関係継続への合理的な期待が認められるときに、雇止めを行う際には合理的な理由が必要となることです。また、雇止めが無効と判断された場合には、従前の労働契約が更新されたものとみなされることとなります。

また、(3)は、期間の定めがあることによって、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合に、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮し、不合理と認められるものであってはならないというものです。

5月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 軽自動車税の納付[市区町村]
- 自動車税の納付[都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

当事務所よりひと言

4月から、健康保険料率、雇用保険料率に変更になりました。また多くの事業で、労災保険料率も変更になります。給与から控除する保険料について、ご確認下さい。

先日、実務書を専門とする出版社から、共同ながら執筆の依頼がありました。

仮称ですが、タイトルは「雇用形態別 人事労務の緒手続の書式と文例」となります。利用対象の方は、企業経営者、一般企業の人事労務担当、社会保険労務士、弁護士を想定しているとのこと。

執筆や編集が順調に進めば、本年12月には発行となります。顧問契約先等の各社様には、ご進呈させていただく予定です。
(高野 裕之)