

松田事務所 ニュース

松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

改正された「労働者派遣法」の概要

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

「有期労働契約」が変わる？労働契約法改正の動向

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。

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

具体的な内容としては、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る状態となっている(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。

知得情報！助成金情報 ～ 第9回：障害者初回雇用奨励金 ～ (ファースト・ステップ奨励金)

Q1. どんな会社が利用できるの？

A1. 障害者の雇用経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる56～300人規模の中小企業)において、初めて身体障害者、知的障害者又は精神障害者をハローワークの紹介により常用労働者として雇入れた場合に利用できます。

Q2. いくら貰えるの？

A2. 対象労働者1人目を雇用した場合に限り：**100万円**

※申請期間は雇入れから6ヵ月後

★上記制度の導入を検討されている場合はぜひご相談ください。

事前にハローワークへ求人を出す必要がございます。

パート労働者へ社会保険適用を拡大

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。

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。

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。



5月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|--|---|
| 10日 | ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
・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> | [郵便局または銀行]
[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
・自動車税の納付
・健保・厚年保険料の納付
・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
・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
・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> | [市区町村]
[都道府県]
[郵便局または銀行]
[年金事務所]
[公共職業安定所]
[公共職業安定所] |

行列のできる人事労務相談所

課長と一般社員の考えの
ギャップをどう埋める!?

Q.我が社の職場で、管理職と一般社員の間で意識の違いがあると意見が上がっています。具体的にどのような点で現れるのでしょうか?

A.公益財団法人日本生産性本部では、管理職層と一般社員層(2011年6月以降における同法人主催の公開セミナー等の受講者)を対象にアンケートを実施し、先日その結果が発表されました。

管理職層の回答の中から「課長職」のみの回答(478件)を、一般社員層の回答の中から「入社2年目社員から係長・主任・職場リーダークラスまで」の回答(381件)を抽出し、比較分析が行われています。

多くの項目で、両者の意識にギャップが生じていることがわかりました。

まず、「部下または後輩とのコミュニケーション」について、「取れていると思う」と回答した課長は79.9%でした。逆に、「上司とのコミュニケーション」について、「取れていると思う」と回答した一般社員は68.8%でした

課長自身が「部下・後輩とはコミュニケーションが取れている!」と勘違い(?)されているケースがあるようです。

次に、「職場での有益な情報共有」について、課長のうち68.0%の人が「共有されていると思う」と回答したのに対し、一般社員のうち53.8%の人が「共有されていない」と回答しました。

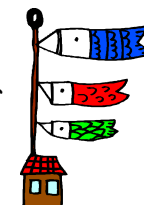
情報共有ができていていると思っている割合は課長のほうが高くなっており、ここにもまたギャップが生じています。

また、課長のうち85.6%の人が「部下の話をじっくり聴いている」と思っていますが、一般社員の30.4%は「自分の上司は話をあまり聴かない」と感じているようです。上司の側は部下の話を聞いているつもりであっても、部下の側はそうに感じていないことも多いようです。

編集後記

社会経済生産性本部は、今年4月の新入社員の特徴として「奇跡の一本松型」とネーミングしたことを明らかにしました。「奇跡の一本松」とは、東日本大震災で発生した巨大津波にも耐えて生き残った松のことであり、復興に向けて多くの人に勇気を与えていると話題になりました。「大卒予定者の就職内定率が過去3番目に低い(80.5%)という厳しい状況の中、就職戦線乗り越えてきた若者たちの頑張りを賞賛したい」と、ネーミングの理由を説明しています。

一方、入社前研修を行った入社辞退者について、研修費用の全額返還を求められることができるかという問い合わせもあります。この場合は、研修の参加が義務的で、かつ研修内容も入社後の業務に関連するものである場合、研修費用の返還を求めることは、労働契約の不履行につき違約金や損害賠償予定を禁止する労基法16条に違反し、できないとされます。入社辞退は企業にとって大きな損失となります。面接採用時にできるだけ見極めることが大切ではないでしょうか。



松田 法子