



認証番号
090720

服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775

e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/

SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。

平成27年5月号

今年も開催いたします 事業主様、事務担当者様、ぜひご参加ください!!

服部事務所 知っ得情報説明会

皆の力でいい会社を作り上げよう

とき 6月10日(水) 昼1時30分~

ところ 米子コンベンションセンター

2014年、鳥取県西部地区は、労働災害が多発し全県の過半数を占めるに至りました。その現状と対策について、米子労働基準監督署署長・神田哲郎様にお話しいただく予定です。

また、当事務所所長は、この1年にかかわった具体的な事例をもとに、知っ得問答を検討中です。

わかりやすくするためのなる、知っ得情報説明会にぜひご参加ください。お待ちしております!



今すぐ お申込みを!

電話 0859-33-8594

Fax 0859-33-8775

5月の生活ホットニュース

通常国会に提出された「労働基準法改正案」のポイント

◆改正案のポイント

労働基準法等の一部を改正する法律案(労働基準法改正案)が、4月3日に通常国会に提出されました。

(1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととされます(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされます。

(5) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が「1カ月」から「3カ月」に延長されます。

(6) 企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的に PDCA を回す業務」が追加されるとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しが行われます。

(7) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも 1,000 万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

特に、この「高度プロフェッショナル制度」は「労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定適用除外」となるため、過労による労働災害が懸念されます。また、「少なくとも 1,000 万円以上」の労働者というハードルが将来低くなり、多くの労働者に適用されるようになるのではないかと不安です。

◆ 施行日

法案が成立した場合の施行期日は平成 28 年 4 月 1 日ですが、上記(1)については平成 31 年 4 月 1 日とされています。

◆ しっかりと議論を

最近政府は、矢継ぎ早にものごとを進めていて、この国の土台が危うくなっているような気がします。国民と共に考え政策を進める姿勢をもってほしいものです。

「マタハラ」の判断基準が明確に！ 厚労省が公表したQ&A

◆ 解釈通達における「契機について」とは？

厚生労働省は、マタニティハラスメントに関する最高裁判決(2014年10月23日)を踏まえた解釈通達(2015年1月23日)に関して、3月30日に「妊娠・出産 妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」を公表しました。

このQ&Aには3つの項目があり、妊娠・出産・育休等の事由を「契機として」不利益的取扱いがなされた場合は違法となることに関して、この「契機」について焦点をあてたものです。

◆ 原則 1 年以内の不利益な取扱いは違法

Q&Aでは、原則として、妊娠・出産・育休等の終了から 1 年以内に不利益取扱いがなされた場合は「違法」と判断するとしています。

なお、1 年を超えていても、人事異動、人事考課、雇止めについて、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合も違法となります。

◆ 不利益取扱いに当たらない「例外」

不利益取扱いに当たらない例としては、例えば、(1)会社の業績悪化によりどうしても不利益取扱いをしなければならず、不利益取扱いの回避のための合理的な努力がなされた場合、(2)本人の能力不足等について事由の発生前から問題点を指摘・指導していた場合等が挙げられます。

また、有利な影響が不利な影響の内容を上回り、一般的な労働者が合意するような合理的な理由が客観的に存在する場合も例外と判断される可能性があります(労働者の同意、事業主の説明が必要)。

従来より一歩踏み込んだ判断基準が示されたことで、事業主は今後さらに注意して対応する必要があります。

平成27年4月分(5月納付分)から健康保険料率・介護保険料率・保険料が改定されました

■健康保険料率 介護保険に該当する人 = 1,000分の115.4 (被保険者負担1,000分の57.7)

介護保険に該当しない人 = 1,000分の99.6 (被保険者負担1,000分の49.8)

■厚生年金保険料率(4月以降も変更ありません) 被保険者負担 1,000分の87.37