



彼岸花

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先: 〒270-0163

千葉県流山市南流山2-28-3

TEL;04-7158-1980 FAX;04-7158-1981

e-mail;matumo@yumi-office.jp

最近の動き

●建設業に「週休2日」を(8/28)

政府の関係省庁連絡会議は、建設業と運送業の「働き方改革」に関する指針を策定。3月に決定した実行計画では残業の上限を「月 100 時間未満」と規定したが、建設、運送業界は5年間猶予されるため、猶予期間に向けた対策として建設業者の週休2日確保を明記したほか、運送業者には違法な長時間労働を行った場合の行政処分強化を盛り込んだ。

●長時間労働是正の監督体制を強化 監督官100人増員へ(8/22)

政府は、働き方改革の一環として設ける時間外労働の上限規制(罰則付き)の実効性を確保するため、来年度、労働基準監督官を100人増員する方針を明らかにした。違法な長時間労働の取締りに向け監督体制を強化し、企業に対してよりきめ細かい監督や指導を行う。厚生労働省が2018年度予算の概算要求に関連費用を盛り込む方針。

●転職直後の労働者にも有休付与へ10月から新指針(8/18)

厚生労働省は、転職直後の労働者にも年次有給休暇を与えるよう企業に促すため、「労働時間等設定改善指針」を見直す方針を明らかにした。有休取得に向けた環境作りを企業に求める項目に「有休付与の早期化を労使で検討する」旨の文言を加える。改正指針は10月より適用される。

労働者派遣事業者」の許可基準を実質緩和へ

◆「資産要件」を緩和へ

厚生労働省は、労働者派遣事業者の許可基準を緩和する方針を固め、改正案を公表しました。

現在は、許可申請事業主に関する財産的基礎として、純資産等で一定の要件を設けていますが、地方公共団体が事業者の債務を保証することなどを条件として、実質的に資産要件を撤廃します。

労働者派遣法に基づく許可基準を改め、9月上旬にも適用する方針です。

◆現行は「資産要件 2,000 万円」

現行の許可基準では、派遣労働者に対する賃金支払いを担保するため、許可申請事業主に対して、「資産の総額から負債の総額を控除した額が 2,000 万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う事業所の数を乗じた

額以上であること」「基準資産額が負債の総額の7分の1以上であること」「事業資金としての自己名義の現金・預金の額が事業所数に 1,500 万円をかけた金額を上回ること」といった要件が課されています。

◆地方公共団体の保障で要件を担保

今回示された改正案では、地方公共団体が企業と債務保証や損失補填の契約を結ぶことを条件に、これらの要件を満たさなくても事業をすることを許可するとしています。

資産要件の基準そのものは引き下げず、労働者への賃金支払いが滞らないようにします。

◆2015年改正による基準を、実態を踏まえ緩和

2015年の労働者派遣法改正で、それまで資産要件を満たす必要がある許可制の事業者と、資産要件のない届出制の事業者の2種類あった事業者の区分が、許可制に統一されていました。

事業者は来年9月までに許可制に移行する必要がありますが、今年7月現在で、許可制の事業所数が約 2 万 4,000 件あるのに対し、届出制は約 5 万 5,000 件と移行は順調に進んでおらず、「資産要件のハードルが高い」といった指摘も寄せられていました。今回の基準改正で移行を促し、経営規模の小さい事業者でも派遣業を続けられる環境を整えて、地方で働く人などが仕事を見つけやすくするねらいです。

来年4月から本格化する「無期転換ルール」に関する調査結果

◆改正労契法で定められたルール

2013年に「改正労働契約法」が施行され、同法18条により、同じ事業主の下で契約更新が繰り返されて通算5年を超えた有期契約労働者は、本人の申出により「無期雇用」として働くことができるようになりました(いわゆる『無期転換ルール』)。

施行から5年が経過する来年(2018年)4月1日から本格的に、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる権利を有する労働者が生じることとなりますが、そんな中、連合から『有期契約労働者に関する調査報告』が発表されました。

◆ルールの認知度は?

この調査は、本格的に無期労働契約への転換が始まる前に、有期契約労働者の改正労働契約法についての認知状況や考えを把握するため、今年4月に実施されたものです(有効回答者数:1,000名)。

まず、『無期転換ルール』について、「ルールの内容まで知っていた」は 15.9%にとどまっており、「ルールができたことは知っているが、内容までは知らなかった」が 32.9%、「ルールができたことを知らなかった」が 51.2%で、この2つを合計した『内容を知らなかった』は 84.1%となっています。

ルールの対象者となる労働者の中ではまだまだ認知度が低いようです。

◆ルールに対する考え方

また、『無期転換ルール』についての考えを尋ねたところ、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い」が 54.5%で最も割合が高く、次いで「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」が 37.1%、「契約更新して働き続ける可能性が狭まる」が 31.3%となっています。

◆会社としての対応は？

いずれにしても来年4月からこの『無期転換ルール』の適用が本格化するわけですから、「まだ何も対応していない」という会社では、まずは対象となる従業員に対して制度(ルール)を説明し、あわせて無期転換となる労働者の待遇の決定、規定の整備等を行う必要があります。

最低賃金引上げ額は「平均25円」で過去最大の上げ幅に！

◆引上げ額は全国平均で 25 円

7月27日に開催された厚生労働省の第49回中央最低賃金審議会において、今年度(平成29年度)の地域別最低賃金額改定の目安が公表されました。

今年度の引上げ額の全国加重平均は 25 円(昨年度 24 円)、改定額の全国加重平均額は 823 円(同 798 円)となっています。

◆全都道府県で 20 円を超える目安額に

各都道府県に適用される目安のランクは以下のようになっています(都道府県の経済実態の応じ、全都道府県を ABCD の 4 ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています)。

【各都道府県に適用される目安】

- ・A ランク(引上げ額 26 円)…千葉《868 円》、埼玉《871 円》、東京《958 円》、神奈川《956 円》、愛知《871 円》、大阪《909 円》の 6 都府県
- ・B ランク(引上げ額 25 円)…茨城《796 円》、富山、長野、静岡、京都、広島など 11 府県
- ・C ランク(引上げ額 24 円)…北海道、宮城、群馬、新潟、岐阜、山口など 14 道県

※《 》内は、1時間当たりの改定目安の金額です。

・D ランク(引上げ額 22 円)…青森、岩手、福島、鳥取、長崎、鹿児島、沖縄など 16 県

全都道府県で 20 円を超える目安額となっており、引上げ率は昨年度と同じ 3.0%です。

◆改定は10月から

今後、各地方最低賃金審議会において上記の目安を参考にしつつ、それぞれの地域における賃金実態調査などを踏まえて、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定します(10月1日から10月中旬までの間に順次発効される予定です)。

上記の目安額通りに最低賃金が決定されると、最低賃金が時給で決まるようになった平成14年以降、過去最高額となる引上げとなります(昨年度は 18 円)。

平成28年度 個別労働紛争件数にみる労働紛争の現状

◆総合労働相談件数は 100 万件超で高止まり

厚生労働省「平成28年度個別労働紛争の施行状況」(6月16日発表)によると、平成28年度の総合労働相談件数は 113 万 741 件で、前年度と比べると 9.3%増となりました。件数が 100 万件を超えるのは 9 年連続であり、高止まりしています。

泣き寝入りせずに、職場改善を求める動きが広がっていることが、その背景にあるようです。

◆「いじめ・嫌がらせ」が問題のトップ

中でも大きな問題となっているのが「いじめ・嫌がらせ」です。民事上の個別労働紛争の相談件数(70,917 件)、助言・指導の申出(2,206 件)、あっせんの申請件数(1,643 件)のすべてでトップとなりました。

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(今年3月公表)においても、3人に1人が「パワーハラスメントを受けた経験がある」との結果が示されているなど、企業での対策が急務となっています。

◆ハラスメントをめぐる労働紛争防止のために

特に近時は、「個別の労働者 vs 企業」のトラブルがマスコミにも取り上げられ、企業イメージが大きく損なわれるといった事案も増えています。

ハラスメントの問題を「個人同士の問題で会社には関係ない」と捉える人はまだまだ多いようですが、トラブルを未然に防ぐためにも適切な対策を講じることが大切です。ハラスメントの研修会を実施したり相談窓口を設置したりするなどの手を打っておきましょう。

☞事務所からのお知らせ

- ・平成29年9月分から厚生年金保険料率が変わります！ **18.182% ⇒ 18.3%**
- ・当所から「社会保険料控除一覧表」を9月中にお送り致します。10月支払の給料から控除額の変更を宜しくお願い致します。