



APO-社労士通信

春の法改正(社会保険・労働法など)

1. 平成 27 年度の社会保険料率のお知らせ

協会けんぽでは、東京都の場合、健康保険料率は据え置きますが、介護保険料率は平成 27 年 4 月分(5 月納付分)より現行の 1.72%から 1.58%へ全国一律引き下げになりました。

2. 子ども・子育て拠出金へ名称変更

児童手当拠出金の名称が子ども・子育て拠出金へ平成 27 年 4 月 1 日から変更になりました。これは平成 24 年 8 月の健康保険法改正により、子ども・子育て支援法の施行の日(平成 27 年 4 月 1 日)に名称が改められるとなっていたものによります。

3. 現物給与の価額改定

報酬・賞与等の全部または一部が通貨以外で支払われる場合の現物給与価額が、平成 27 年 4 月 1 日から一部改定されました。

4. 平成 27 年度の雇用保険料率と労災保険料率

雇用保険料率は平成 26 年度の料率を据え置きですが、労災保険料率は全 54 業種平均で 0.1/1000 引き下げ(23 業種が引き下げ、8 業種が引き上げ)になりました。(業種：その他の各種事業は料率据え置き(3/1000)です。)

5. パートタイム労働法の改正

平成 27 年 4 月 1 日から、パートタイム労働者(1 週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者に比べ短い労働者)の公平な待遇を確保するため、パートタイム労働法が改正されました。主な改正点は次の通りです。

①パートタイム労働者の公正な待遇の確保

改正前は無期労働契約のパートタイム労働者に限定されていましたが、今回の改正により、有期労働契約のパートタイム労働者でも職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合は、正社員との差別的な取り扱いが禁止されました。例えば、有期労働契約のパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

雇入れの際やその他説明を求められた際に、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主は説明しなければなりません。また、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備及びその相談窓口の周知が義務付けられました。この相談窓口は雇入れの際の文書などにより明示しなければならない事項に追加されました。

③パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても事業主が従わない場合は、事業主名を公表できることとなります。また、事業主がパートタイム労働法の規定に基づく報告をしない、または虚偽の報告をした場合は、20 万円以下の過料に処せられます。

6. 専門知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(以下：有期雇用特別措置法)の施行

通常は同一使用者と有期労働契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、平成 27 年 4 月 1 日に施行された有期雇用特別措置法により、下記の通り、①②の有期労働者について、雇用管理に特別の措置(都道府県労働局長の認定等要)が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されることになりました。

なお、施行前に無期転換申込権が発生していた方(通算契約期間 5 年超)は、特例が適用されず権利を引き続き有します。

①専門知識等を有する有期雇用労働者→特定有期業務(5 年超)に従事している期間は発生しない(上限 10 年)

②定年後に引き続いて雇用される有期雇用労働者→定年後に引き続いて雇用される期間は発生しない



知っておきたいミニ知識

第 85 回 均等法・育介法解釈通達の変更

妊娠中の女性(理学療法士で副主任)が、労基法に基づく軽易業務への転換に際し降格させられたことを、均等法 9 条 3 項の不利益扱いに該当するとして損害賠償を求めた事件の最高裁判決(広島中央保健生協事件:最判 H26.10.23)を踏まえ、均等法および育介法の解釈通達(H27.1.23:雇児発 0123 第 1 号)が一部変更されました。

改正通達では、妊娠中や子育てを持つ労働者が、妊娠・出産・産休・育休、軽易業務への転換等の事由を契機として、解雇、雇止め、降格、退職や非正規社員への契約変更の強要、不利益な自宅待機等の不利益取り扱いを受けた場合は、妊娠・出産等を理由として不利益取扱いが行われたものと解されるとされました。また、「契機として」とは当該事由が発生している期間と時間的に近接して不利益取扱いが行われたかどうかで判断されます。

ただし例外として、業務上の必要性から支障があるため、不利益取り扱いをせざるを得ない場合において、その業務上の必要性の内容や程度が、法の趣旨に実質的に反しないと認められる特段の事情があるとき、または、契機とした事由またはその取扱いにより受ける有利な影響が存在し、労働者がこれに同意している場合で、有利な影響が不利な影響を上回り、適切に説明がされている等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するときは、違反にはならないとされました。今後、労働者から相談を受けた場合等には、積極的に事業主から報告を求め、助言・指導、勧告を実施するとされていますので、不利益取扱いが疑われそうな場合には、十分労働者と話し合いを行い、労働者が真意から同意していることが明確になるよう記録を残す等の措置をとることが必要になります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO-社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 望月伸恵 / 吉本多津子 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区塩場町 1-18 飯田橋ビル 7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>