

チコ労務管理事務所通信

実務に大きな影響が！

「労働時間」に関する法改正の動向

「報告書案」が示される

労働時間をめぐる法改正の動きが活発化してきました。

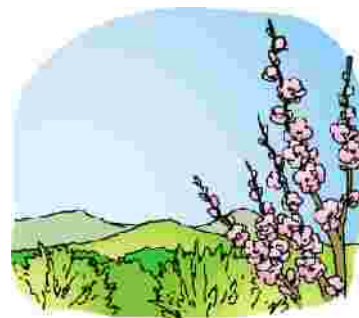
2月6日に労働政策審議会労働条件分科会(第124回)が開催され、「今後の労働時間法制等の在り方について(報告書案)」が示されました。

前回の分科会(1月29日)での議論を踏まえて「報告書骨子案」から「報告書案」となりましたが、労使間での合意までには至らず、「報告書」の決定は持ち越しとなっています。

「報告書案」のポイント

上記で示された報告書案では、主に次の内容が記載されています。

- ・改正労働基準法の施行は「平成28年4月」とすること。
- ・月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率(5割以上)の中小企業への適用猶予の撤廃時期は「平成31年度」とすること。
- ・使用者に年次有給休暇の時季指定を義務付ける日数(付与日数が10日以上である労働者が対象)については「年5日」とすること。
- ・上記措置に伴い有休管理簿の作成を義務付け、3年間保存しなければならないとすること。
- ・フレックスタイム制の精算期間の上限について現行の1カ月から「3カ月」に延長すること。
- ・上記精算期間内における当該月の割増賃金の支払対象は「1カ月ごとに1週平均50時間を超えた労働時間」とすること。
- ・裁量労働制の適用拡大の対象は「課題解決型提案営業の業務」「企画立案調査分析を一体的に行う業務」等



とすること。

- ・高度プロフェッショナル制度の対象者の年収は「平均給与額の3倍程度を相当程度上回る」(1,075万円を想定)とすること。

今後の流れは？

今後、これまでの議論を踏まえて「報告書」が示された後、報告書の内容をもとにした労働基準法の改正案が通常国会に提出される見込みとなっています。

いまだ労使の対立が激しい内容も含まれていますが、企業実務に大きな影響を与える改正になりそうですので、議論の行方に注目しておかなければなりません。

平成27年度健康保険料率・介護保険料率と今後の制度改革案

4月分から適用の見込み

通例3月分から見直しとなっている健康保険料率(協会けんぽ)ですが、平成27年度については、4月分(5月納付分)から変更される見込みです。これは昨年12月の衆議院解散に伴い、政府予算案の閣議決定の時期も後ろ倒しになると見込まれているためです。

また、介護保険料率も、同様に4月分(5月納付分)から変更されるようです。

健康保険料は、平成18年の健康保険法改正により、平成21年9月からは都道府県ごとの料率が設定されています。会社が健康保険適用事業所の届出を行っている

都道府県のもものが適用されます。

なお、現在適用されている激変緩和率が引き上げられることにより、都道府県単位の保険料率が変更となる場合、支部により保険料率の変動パターンは異なってきますので、詳しくは協会けんぽから送られてくるチラシ・リーフレット等を参照してください。

介護保険料率が引下げ

平成 27 年度の健康保険の一般保険料率（被保険者全員が対象）の平均保険料率は、現行の 10% が維持される見込みですが、一般保険料と合わせて、40 歳以上 65 歳未満の被保険者から徴収される介護保険料率は下がるようです。

現在（平成 27 年 2 月時点）介護保険料率は 1.72% ですが、平成 27 年 4 月（5 月納付分）からは「1.58%」に引き下げられるようです。

仮にこの通り変更となった場合には、被保険者の健康保険料（一般・介護）の負担額は、例えば次のようになります（労使折半前の額）。

〔年額〕 70,342 円 65,043 円（5,299 円の負担減）
〔月額〕 5,862 円 5,420 円（442 円の負担減）

今後の健康保険料関係の改革

また、現在、健康保険料については、「標準報酬月額」の等級追加や「一般保険料率の上限引上げ」が検討されています。

この他にも細かい制度の変更が行われる予定ですので、常に最新の情報をチェックしておきましょう。

厚労省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」その内容は？ 注意点は？

通達が出た理由

企業は、妊娠・出産、育児休業等を「理由」として、従業員に対して不利益取扱いを行ってはなりません（男女雇用機会均等法 9 条 3 項、育児・介護休業法 10 条等）。

例えば、妊娠中・産後の女性従業員や子を持つ従業員が、時間外労働や休日労働・深夜業をしない、育児時間を取る、短時間勤務を請求するなどを理由として、解雇や雇止め、減給を行うこと、非正規社員とするような契約内容変更を強要すること等は、不利益取扱いにあたり

ます。

一方、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が依然として高い水準で推移していることや、昨年 10 月 23 日に男女雇用機会均等法 9 条 3 項の適用に関して最高裁判所の判決（広島中央保健生活協同組合事件）があったことなどを踏まえ、この度、厚生労働省より、「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」（1 月 23 日）が出されました。

通達の内容

通達では、妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合、原則、男女雇用機会均等法に違反する（＝妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したものと解され、不利益取扱いにあたる）としています。

また、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反する（＝妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）としており、注意が必要となります。

不利益取扱いとならない場合

ただし、業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わ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、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき、契機とした事由または当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、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等の場合は、違法とはならないとしている点にも注意してください。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185
e - m a i l：info@chiko-jimusho.com