

2012 年 4 月



SRI INFORMATION

社会保険労務士事務所 SRI

連絡先：〒879-2114 大分市大字大平 592-1

電話・FAX：097-576-1423

PHONE：090-9697-3726

e-mail：info@sri-oita.jp

URL：http://sri-oita.jp

年金支給額が 0.3%減

2011 年度の物価下落に合わせたもので、引下げは2年連続となります。具体的には、国民年金は4月分から満額支給の場合で月6万 5,541 円(前年度比 200 円減)、厚生年金は標準世帯で月 23 万 940 円(同 708 円減)です。なお、国民年金の保険料も前年比 40 円下がり、月1万 4,980 円となります。

改正労働者派遣法 成立 (裏面に詳細を掲載しています)

主要な改正点は、次のとおりです。

- ①派遣労働者の待遇改善のため、派遣会社が派遣料金と賃金の差額の比率の公開義務づけ
- ②雇用期間が 30 日以内の日雇い派遣に関しては原則禁止とする
- ③派遣先企業が契約期間を超えて働かせるなど違法な派遣があった場合には、派遣先企業が直接雇用しているとみなし、社員に登用させる「みなし雇用制度」を法施行3年後に導入する。

厚年保険料逃れの事業所の実名公表へ

厚生年金の加入義務を怠っている事業所が厚労省の収納指導に従わない場合は実名を公表し、告発も検討するとしている。なお、保険料を支払わない事業所は 2011 年度で約 11 万あり、そのすべてを指導の対象とするようです。

介護保険料が 19.5%上昇

65 歳以上の介護保険料が4月から全国平均で月額 4,972 円(前年度比 19.5%増)となり、812 円の負担増になるとのこと。ちなみに東京都内では全国平均を上回る月額 4,992 円(同 23%増)となり 947 円の負担増が見込まれます。

異動迫られ鬱病、労災不支給取り消しを提訴

鬱病の原因は子会社への異動を迫られたことによるとして、NTT 西日本大分支店に勤める 50 代の男性社員が 2012 年 4 月 19 日、大分労働基準監督署の労災給付不支給処分の決定取り消しを求め、大分地裁に提訴しました。

内容はリストラ計画に基づいた子会社での再就職の受入れを家庭の事情などで拒否したが、上司から不本意な異動を示唆され、ストレスから鬱病を発症した。その後男性は約 2 カ月の自宅療養に追い込まれ、療養補償給付などを請求しましたが請求先である労基署は 09 年 9 月に不支給処分。男性は労働保険審査会に再審査請求しましたが退けられました。

～裏ページに続く～

～改正労働者派遣法～

●事業規制の強化●

○日雇派遣（日々又は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）

○グループ企業内派遣の8割規制、離職労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受入れることを禁止

●派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善●

○派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者を無期雇用への転換推進措置を努力義務化

○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

○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

○雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

○労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及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・的確な対処●

○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〔労働契約申込みみなし制度〕

○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

～労働契約法改正案のポイント～

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合*¹は、労働者の申込により、無期労働契約*²に転換させる仕組みを導入する。

*1 原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しないこととする。

*2 別段の定めがない限り、契約期間以外は、従前と同一の労働条件とする。

2 「雇止め法理」の法定化

雇止め法理（判例法理）を制定法化する。〈雇止め法理とは〉有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している

場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理を類推して、雇止めを制限する判例法理である。

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

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

早急に対応する問題ではなさそうですが、今後更に雇止めや解雇が厳しくなりそうです。

～心に残る言葉～

「夢は見るもの、希望はかなえるもの」

夢はあくまで夢でしかありません。覚めたらおしまい。希望は自分の思う具体的な何かであって形になるものです。形があるからこそ、達成させることができる。そう思います。