

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所
所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津542-14
電話：04-2992-5113
FAX：050-3588-4582
メール：info@shiozawatoshiya.com

【4月の主な人事労務情報】

- ① 協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率の3月分からの改定は、4月納付分以降反映されます。
- ② 雇用保険料率は4月分から改定されます。一般事業の被保険者の負担割合は5/1,000となります。

就業規則の見直しはお済みですか 改正育児介護休業法の猶予措置は6月末まで（厚労省）**労務管理**

平成21年施行の改正育児介護休業法の改正のうち、猶予されていた以下の措置が今年7月1日から労働者数100人以下の事業所についても義務化され、改正が全面適用されます。これらの制度については、運用するだけでなく、あらかじめ就業規則などに手順等明記し、具体的な制度としておく必要があります。

（就業規則の見直しがお済みでない場合、ご相談ください。顧問契約ご締結の顧客様で未変更の場合、当方よりご案内いたします）

1. 短時間勤務制度の義務化

3歳に満たない子を養育する従業員について、本人が希望すれば利用できる短時間勤務制度の設置を義務化。制度は、1日の所定勤務時間を6時間（5時間45分～6時間）とするよう義務付けられました。

2. 所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する従業員が申出た場合、所定外労働をさせることはできません。

3. 介護休暇

要介護状態にある家族の介護またはその他の世話をする従業員について、本人の申出により、対象家族が1人なら年5日間まで、2人なら10日間まで1日単位で休暇を取得することができる制度の設置が義務化されます。

※1～3いずれも労使協定により対象者を一定範囲に制限することが可能です。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h23_9.pdf

マージン率公開など義務化する労働者派遣法改正・衆参で可決、成立（厚労省）**法改正**

継続審議となっていた改正労働者派遣法が3月28日、参議院で可決・成立しました。改正のおもな内容は以下のとおりで、製造業派遣の原則禁止などは見送られたものの、規制を強化した内容となっています。

1. 関係派遣先への派遣を8割以下に（報告義務、遵守義務違反は最終的には許可取消・事業廃止命令へ）
2. マージン率（派遣手数料率）の公開を義務化

3. 雇入れ時、派遣時・料金変更時の派遣料金の明示義務化
4. 派遣先が、偽装請負などの違反をした場合、派遣先から労働者に対して労働契約の申込をしたものとみなす（施行から3年経過後）

※ 製造業派遣の原則禁止、登録方派遣の原則禁止は見送り。日雇派遣の原則禁止についても対象を「日々または30日以内の期間の契約を禁止」と当初の2ヶ月以内から緩和。

<http://www.sangiin.go.jp/japanese/johol/kousei/gian/180/meisai/ml8003174060.htm>

希望者の継続雇用を義務化する高年齢者雇用安定法改正案、国会提出（厚労省）**法改正**

内閣は3月9日、改正高年齢者雇用安定法案を閣議決定し、国会に提出しました。施行予定日は来年25年4月1日となっています。おもな改正内容は以下のとおりです。

1. 60歳以上の継続雇用の対象者を事業主が労使協定の基準で限定できる仕組みを廃止（希望者の継続雇用を義務化）
2. 希望者をいわゆるグループ企業で継続雇用する仕組みを継続雇用制度の範囲に含める
3. 高年齢者雇用確保措置に義務し、勧告に従わない事業所名を公表
4. 経過措置を設ける

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/180-21.pdf>

3月21日付の「みずほりポート（みずほ総研）」に人件費への影響などの分析が掲載されていました。昇給カーブの修正や若年者の雇用にも影響がありそうです。

<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/report/report12-0321a.pdf>

5年間超反復更新された有期契約を本人申込により無期契約に転換する労働契約法改正案、国会提出 **法改正**

内閣は3月23日、改正労働契約法案を閣議決定し、国会に提出しました。おもな改正内容は以下のとおりです。

雇用戦略に大きな影響を及ぼすこと必至の法改正です。引き続き、動向が注目されます。

1. 5年間を超えて反復更新された有期労働契約は労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換する（リセットには、6ヶ月間のクーリング期間が必要）
2. 雇い止め法理※を法制化する
3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/180-31.pdf>

※ 紙面の都合上、解説は省略させていただきます。当事務所ニュース2月号をご参照ください。