



改正された「労働者派遣法」の概要

◆法律名変更で「労働者の保護」を明確に

派遣労働者の保護を目的とする「改正労働者派遣法」がついに成立しました。施行期日は「公布の日から6カ月以内」とされています。

法律の正式名称も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変更されました。

改正法の主な内容は次の通りです。

◆事業規制の強化

- (1) 日雇派遣(日々または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)
- (2) グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

◆派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- (1) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示
- (5) 労働者派遣契約の解除に際して、派遣元およ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・適格な対処

- (1) 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
- (2) 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

厚生年金基金の現状と問題点

◆半数以上の基金が赤字！

世間を騒がせているA I J投資顧問による「年金消失問題」を受け、厚生労働省が行った厚生年金基金（以下、「基金」）に関する調査によると、全578基金のうち314基金において、年間の給付額が掛金（保険料）を上回ったということです（2011年3月期）。

また、将来の年金支給に必要な積立金が10年未満になくなってしまのおそれのある基金が16もあり、今後、積立不足による企業の倒産なども出かねない状況です。

◆積立不足の要因は？

積立不足の背景には、団塊世代の大量退職による年金受給者の増加があります。

また、現役社員が年々減少傾向にあり、支給総額から掛金総額を引いた差額は約1,300億円（2010年度）にも上っており、今後はさらに拡大することが考えられます。

◆運用利回り設定の問題点

将来の年金給付原資を確保するために必要な運用利回りについて、大企業においては一般的に「2～3%程度」となっているようですが、中小企業が中心の基金では、約9割が「5.5%」といった高水準に設定されているようです。

こうした基金の中には、業績低迷により掛金を増やせない状態にあるケースが多くなっています。

◆運用難をどう乗り切るか

約4割の基金では、積立金について企業年金分がまったくないうえに、公的年金分（代行部分）も不足しているとのことです。

財政悪化に対処するために退職者が受給している企業年金の減額を行うことも考えられますが、受給者の「3分の2以上の同意」が必要となるなど手続きは難しくなっています。

そこで、厚生労働省では、企業年金の減額を認める要件を「過半数の同意」に下げる案を検討しており、現役世代への過度の負担を防止することを考えています。



「有期労働契約」が変わる? 労働契約法改正の動向

◆改正案が閣議決定

先日、「労働契約法改正案」が閣議決定されました。

国会の状況により流動的ではありますが、厚生労働省は来春施行を目指すとしており、成立した場合は企業への影響も大きいと思われるので、今から注目しておきましょう。



◆改正案のポイント

この改正案のポイントは、次の通りです。

- (1) 5年を超えて反復更新された有期労働契約について、労働者からの申込みがあれば期間の定めのない労働契約へ転換させる仕組みの導入
- (2) 「雇止め法理」の法制化
- (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

◆具体的な内容

まず(1)については、反復更新により有機の労働契約が5年を超える場合が対象ですが、原則6カ月以上の空白期間(クーリング期間)がある場合には、前の契約期間と通算されないため、該当しないこととなります。

次に(2)の「雇止め法理」は、有期労働契約を繰り返し更新することにより期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている(あるいは有期労働契約の期間満了後にも雇用が継続されている)等により、有期雇用労働者の雇用関係継続への合理的な期待が認められるときに、雇止めを行う際には合理的な理由が必要となることです。また、雇止めが無効と判断された場合には、従前の労働契約が更新されたものとみなされることとなります。

また、(3)は、期間の定めがあることによって、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合に、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮し、不合理と認められるものであってはならないというものです。

やらなきゃいけない事

会長アッキーが学校から帰ってくると、突然、「やらなきゃいけない事」を紙に書き始めました。

「ドアをあけたらしめる」
「くつをちゃんとそろえる」

「やさいを
ちゃんと
たべる」



・・・じゃなくて
「たべおわった
おさらをかたづける」

野菜を食べるのは
難しいようです。



良い子は、野菜も食べよう☆

5月の税務と労務の手続き (提出先・納付先)

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)
<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

サムライ新聞・メルマガ開始!

サムライ新聞のメールでの配信を希望される方は、下記電話またはメールにて、お名前と送付先メールアドレスをご連絡下さい。



コンピューター社労士が御社を強力にサポート!!
社会保険労務士法人澤・アウトブレイン(株)

<http://sr-sawa.jp> <http://out-brain.jp>

代表社員 社労士 澤 邑 重夫

社員 社労士 榎原 弘司

アウトブレインスタッフ[澤邑(ゆ)・杉山・斎藤]

TEL 0467-88-5968

E-MAIL mail@sr-sawa.jp

〒253-0053 茅ヶ崎市東海岸北 2-14-64