

Spc jinjiken news

不当解雇における「金銭解決制度」を導入検討 規制改革会議（3月26日）

政府の規制改革会議は、裁判において不当解雇と認められた場合、働き手に金銭補償することで解決する制度の導入を目指す意見書をまとめた。解雇された労働者から申請がある場合に限り認めるもので、企業からの申請は認めない。労働紛争の早期解決を図るねらい。

解雇・雇止めが年間47万人 2002年以降で最少に（3月22日）

総務省が「労働力調査」の結果を発表し、2014年の完全失業者のうち、解雇や雇止めなど勤務先の都合で前の仕事を辞めた人が47万人（前年比14万人減）となり、2002年以降で最も少ないことがわかった。景気回復により倒産企業が減ったり、新たな人材を雇うのが困難であったりといった事情が影響したと見られる。

東京都が「マイナンバー制度」で新条例 （3月21日）

東京都が、マイナンバーを伴った個人情報（特定個人情報）と他の個人情報の取扱いが異なることを明確に示す新条例を定め、年内の制定を目指すことを発表した。マイナンバーに関連して個人情報保護の条例を定めるのは全国

初で、同様の動きが全国で広がる可能性もある。



大卒内定率が4年連続で改善（3月20日）

厚生労働省・文部科学省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率（2月1日時点）が86.7%（前年同期比3.8ポイント増）となり、4年連続で上昇したと発表した。高校生の就職内定率（1月末時点）も92.8%（同2.1ポイント増）で、5年連続の上昇。

〔関連リンク〕

平成26年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073096.html>

平成26年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073097.html>

少子化対策大綱を閣議決定 男性育休取得率目標は13%（3月20日）

政府は、国の少子化政策の指針となる「少子化社会対策大綱」を閣議決定した。大綱では、男性の育児休業取得率を、5年後に現在の約6倍となる13%へと引き上げるとの目標数値を明記した。また、育児休業を認めない場合に厚生労働省による指導を強化する考え。

中小企業のメンタルヘルス対策に社労士を派遣 損保ジャパン（3月16日）

損保ジャパン日本興亜は、今年4月から中小企業のメンタルヘルス対策に関する助言サービスを始めると発表した。社会保険労務士を無料で派遣し、復職支援プログラムや産業医の活用などについて相談ができる仕組み。また、相談結果に応じて企業の労務リスクを補償する保険などを提案する。

2018年から戸籍にもマイナンバー 政府検討 (3月15日)

政府が、煩雑な行政手続を改善するため、2018年にもマイナンバーを戸籍に適用することを検討していることがわかった。現状では婚姻届や離婚届、パスポートの申請のほか、年金受給申請や遺産相続などの手続きで戸籍情報が必要となるが、マイナンバーを適用することにより将来的にはネット上で手続きを行うことができるようにする見通し。

転職者が290万人 5年ぶりの高水準に (3月13日)

総務省が「労働力調査」の結果を発表し、2014年の転職者は290万人で、(前年比4万人増)4年連続増えたことがわかった。2009年(320万人)以来の高い水準。企業の求人が増え、女性を中心に良い賃金や雇用形態の仕事を求める人が増えたこと等が要因と分析されている。

働く妊娠経験者の約2割が「マタハラ」を経験 連合調査(3月8日)

妊娠経験者のうち21%が「マタニティ・ハラスメント」を受けたことがあることが、連合の調査で明らかになった。妊娠や出産による不利益な取扱いを受けたかの質問(複数回答)に

対しては、「口頭などで嫌がらせを受けた」(10%)、「解雇、契約更新をしないなどの対応をされた」(8%)、「重要な業務を任せてもらえないなどの対応をされた」(3%)等の回答があった。

〔関連リンク〕

働く女性の妊娠に関する調査(連合)
http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/d_ata/20150223.pdf

賠償金と遺族補償年金の相殺方法で統一判断 示される(3月4日)

4日、過労死で勤務先が損害賠償金を支払う際に、すでに支給済みの遺族補償年金分を、賠償金の元本と利子のどちらから差し引くべきかが問題となった訴訟の上告審判決で、大法廷は「元本からが妥当」とする統一判断を示した。賠償額の算定にあたり、遺族補償年金との二重取りにならないよう年金分を差し引く必要があるが、過去の判例でも判断が分かれていた。今後、同様のケースにおける賠償額の計算方法は、この方法に一本化されることとなる。

管理職の言葉のセクハラ「懲戒処分妥当」最高 裁判決(2月27日)

女性派遣社員に対し、約1年にわたってセクハラ発言を繰り返した管理職男性2人を、事前に注意や警告をせずに出勤停止とした懲戒処分が妥当だったか争われた訴訟の上告審で、最高裁第一小法廷は、会社内でセクハラ禁止は周知されており、処分は重すぎないとして、処分を無効とした2審・大阪高裁判決を破棄した。また、会社がセクハラ行為を認識し、警告する機会もなかったとして、発覚後直ちに処分したのは妥当だったとした。



トピックス 平成27年4月1日から改正パートタイム労働法施行

本年4月から、パートタイム労働者*の公正な待遇を確保し、また、パートタイム労働者*が納得して働くことができるようにするための改正パートタイム労働法が施行されます。

*パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)の対象となる短時間労働者のこと。具体的には「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(正社員)の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことをいいます。

◆◆ 改正のポイント ◆◆

1 正社員と差別的な取扱いをすることが禁止されるパートタイム労働者の範囲の拡大

正社員と差別的な取扱いをすることが禁止されるパートタイム労働者の範囲が、次のように拡大されます。

現行	改正後
① 職務の内容が正社員と同一	① 職務の内容が正社員と同一
② 人材活用の仕組みが正社員と同一	② 人材活用の仕組みが正社員と同一
③ 無期労働契約を締結している	③ — (削除)

改正後は、①②に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、正社員と差別的な取扱いをすることが禁止されることとなります。

2 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、こうした考え方も念頭において、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図る必要があります。

3 パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととされます。

<事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例>

賃金制度はどうか、どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか、どのような正社員転換推進措置があるか など

4 パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、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に必要な体制を整備しなければならないこととされます。

<相談に対応するための体制整備の例>

相談担当者を決め相談に対応させる、事業主自身が相談担当者となり相談対応を行う など

なお、施行日以降、パートタイム労働者の雇用契約書には相談窓口(担当部署、担当者の役職・氏名など)を記載する必要があります。

新情報！平成27年度の雇用保険率が決定

（平成26年度と同率に据え置き）

雇用保険率は、労使折半で負担する失業等給付の料率に、事業主が負担する雇用保険二事業の料率を加えたものです。この雇用保険率は、雇用保険受給者の状況や積立金の状況等を勘案し、一定の範囲内で変更することが可能とされています（弾力的変更）。

その規定に照らして判断した結果、平成27年度の率は、前年度と同率に据え置くこととされました。以下で、平成27年度の雇用保険率とそれに関連する事項をまとめておきます。

◆◆ 平成27年度の雇用保険率等 ◆◆

<平成27年度の雇用保険率と負担の内訳（平成26年度と同率に据え置き）>

事業の種類 内 訳	雇用保険率	失業等給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の13.5	1,000分の5	1,000分の5	1,000分の3.5
			計 1,000分の8.5	
いわゆる農林水産業 清酒の製造の事業	1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の3.5
			計 1,000分の9.5	
いわゆる建設の事業	1,000分の16.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の4.5
			計 1,000分の10.5	

<関連事項……労働保険料の被保険者負担分の控除及び年度更新>

- ① 雇用保険料の被保険者負担分は、被保険者に給与や賞与を支払う都度、その給与等に応じた額を計算し、その給与等から控除します。
- ② 年1回（毎年6月1日～7月10日）の年度更新の際には、1年度の給与等の支払総額に雇用保険率（被保険者負担＋事業主負担分）と労災保険率を掛けて、その額を申告・納付します（前年度分の確定額と当年度分の概算額を計算し、差額を精算）。
- ③ なお、今年は、3年に1回の労災保険率の改定の年に当たり、平成27年度から労災保険率が改定されます。ただし、改定されるのは全業種中の6割程度で、4割程度の業種では、今までの率と同じです。

○改定された業種の例

- ・建築事業：1,000分の13—改定→1,000分の11
- ・倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業：1,000分の6.5—改定→1,000分の7

○改定されなかった業種の例（各率を据え置き）

- ・既設建築物設備工事：1,000分の15
- ・通信業、放送業、新聞業又は出版業：1,000分の2.5
- ・卸売業、小売業、飲食店又は宿泊業：1,000分の3.5
- ・金融業、保険業又は不動産業：1,000分の2.5
- ・その他の各種事業：1,000分の3