

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

平成 27 年 5 月号

Dプロニュース



ご連絡先: 〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP:<http://www.d-produce.com>

通常国会に提出された 「労働基準法改正案」のポイント

◆ついに法案提出！

労働基準法等の一部を改正する法律案(労働基準法改正案)が、4月3日に通常国会に提出されました。

法案の内容は企業の労務管理にとって非常に影響が大きいものであり、4月下旬に審議入りとなる見通しですが、今国会で成立するかは不透明な状況だとも言われています。

◆改正案のポイント

(1) 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10 日以上の子年次有給休暇が付与される従業員に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととされます(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係

る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされます。

(5) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が「1 カ月」から「3 カ月」に延長されます。

(6) 企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的に PDCA を回す業務」が追加されるとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しが行われます。

(7) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェSSIONAL制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも 1,000 万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

◆施行日は？

法案が成立した場合の施行期日は平成28年4月1日ですが、上記(1)については平成31年4月1日とされています。

“過酷な職場”の正社員は どのような意識を持って働いている？

◆調査の概要

独立行政法人労働政策研究・研修機構が全国の15～34歳の正社員(回答数:約1万人)を対象として行った、「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」の結果が公表されました。

調査項目は、採用時の状況や賃金、残業、教育訓練、目標管理、本人の満足度や今後の職業生活等です。

調査結果からは、精神的・肉体的な労働負荷が過重となっている正社員が、どのような職場環境で、どのような意識を持って働いているのかがうかがえます。

◆「大量離職大量採用」と 「早期離職」にみられる特徴

長時間労働等の問題がある会社の中でも、問題が多い会社の正社員に多いのが「入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる」という回答です。

こうした会社では、「大量離職と大量採用が繰り返される」、「精神的に不調になり辞める人が多い」、「過大なノルマがある」等の傾向があり、また、早期離職が多い職場ではそれぞれの項目で数値が多くなっています。

現在、労働行政が厳しく対応していくとしている「若者の使い捨て」に関するポイントが多くみられます。

◆求人情報と実際の労働条件とのギャップ

採用前に提示された求人情報と実際の労働条件との間のギャップについての結果からは、正社員の離職割合が高い会社や、大量離職と大量採用が繰り返されている会社のほうが、「労働時間の長さ」「休暇の取得しやすさ」「給与水

準」「手当や福利厚生の内容」「仕事の内容」に関して、採用後のほうが「悪い」と感じていることがわかります。

◆残業と仕事への責任感

正社員の離職割合が高いほど、「仕事への責任感」「仕事や成果へのこだわり」が低下する傾向にある一方、無駄な仕事や人員不足が長時間の残業の一因となっているようです。

社員が定着しない企業では、仕事の進め方自体の見直しも必要なようです。

◆労務問題の解決のために

以上から、ハローワークによるブラック企業についての求人拒否、労働基準監督署による長時間労働等の問題のある会社への監督・指導の強化等、今後、労働行政が厳しく対応していくとしている課題も多くみられる結果となっていますので、会社の労務問題の解決のため、参考にしてみてはいかがでしょうか。

厚労省が介護職員の 待遇改善加算金の使い道を厳格化

◆職員の待遇改善を厳格監視

4月からの介護報酬改定に合わせて、介護職員の待遇改善に使い道を絞って支給される加算金について、厚生労働省は事業者が介護報酬を請求する際の要件を厳しくするよう、都道府県などに通知しました。

加算を受ける前後の職員の賃金水準を報告させるのが柱で、確実に給料アップにつなげる狙いです。

◆介護報酬は引下げ、 職員の待遇改善は加算金で

介護報酬の改定により、介護事業者が受け取る介護報酬は全体として2.27%引き下げられました。

一方で、低賃金で人手不足が深刻な介護職員の待遇を改善するために、要件を満たせば月

1万2,000円ほど給料アップできる額を加算金で上積みすることとなりました。

◆これまでは請求方法に「抜け穴」も

加算を受ける事業者は、給料の改善計画と実績を都道府県などに届け出る必要があります。

基本給や賞与などから事業者が改善する項目を選び、これまでは必要な加算額だけ記載していましたが、この方法だと例えば基本給を増額した分、賞与を減らすなどすれば、その職員の給料の総額は変わらなくても、事業者は加算を受けられてしまう仕組みになっていました。

◆加算金の使い道を監視

この「抜け穴」をふさぐため、4月以降に求める報告では、賞与や手当を含めた総額の賃金水準を、加算の前後で比較できるようにします。

基本給を上げるとして加算金を請求したのに総額の賃金水準が上がっていなければ、賞与などを下げたことがわかります。

計画通りに実施されていない場合は事業者の説明を求め、悪質な場合は加算金の返還を求めます。

◆2013年度の不正請求は過去最多

ちなみに、介護報酬の不正請求などで2013年度に処分を受けた事業所は、前年度(120カ所)の1.8倍の216カ所で、2000年に介護保険制度が始まって以来、過去最多でした。

内訳は、介護保険の指定取り消しが107カ所、一定期間の事業停止処分が109カ所です。介護報酬の返還対象は145カ所で、制裁的な加算金を含む総額は約12億5,000万円に上りました。

5月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11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]

6月1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]

編集後記

皆様おはようございます。社会保険労務士法人D・プロデュースの志賀です。

ゴールデンウィークも終わりましたが、皆様いかがお過ごしでしたか？

私は、家族で鋸山に登ってきました。鋸山自体は千葉県で12番目に高い山だそうで329.4mとそんなに高くないので軽く考えて登ったのですが、日本寺までの観光地とは全く違い結構急な斜面が続いていました。高さの高い石段も多く、子供には軍手があればよかったと思うほどでした。頂上は結構狭く、お弁当もゆっくり広げられるような場所ではなかったのですが、「地球が丸く見える展望台」からの眺めはとてもきれいでした。

今回は、観光地にもなっている山だからと少し甘く考えていたのですが、これからはどんな山でもきちんと準備して登ろうと思いました。

帰り道、日本寺に入ると観光客がたくさんいて、「地獄のぞき」には長蛇の列ができており、結局地獄のはぞかずに下山してしまいました。次回

は、観光として地獄をのぞいてこようと思います。

さて、話は変わりますが、5月末には労働局から年度更新の資料が送られてきます。平成26年度1年間の賃金を集計し、労働保険料を納める手続きです。何かお困りのことがございましたら、何なりとご連絡ください。少しでもお役に立てましたら幸いです。