

「春の交通安全運動」で、 子供と高齢者の交通事故防止へ

5月11日から20日までの10日間に渡り、「平成27年 春の交通安全運動」が実施される。通学中の児童が死傷する交通事故の発生や、高齢者の交通事故者数が交通事故死者数全体の約半数を占める現状を受け、「子供と高齢者の交通事故防止」が運動の基本に掲げられている。全国重点ポイントには①自転車の安全利用の推進、②すべての座席のシートベルトとチャイルドシートの正しい着用の徹底、③飲酒運転の根絶を置き、各都道府県は地域の交通事故実態を考慮した地域重点を策定。引き続き事故のない社会の実現に向け、国民一丸となつての取組みが期待される。

業界雑記

厚労省 4年間かけ労働時間短縮 トラック事業 全国で実証実験100件
公取委 荷主から支払遅延等不利益を受けた物流事業者6.6%
運管未選任、行政処分へ 国交省「猶予延長せず」

労働法改正の行方と 企業経営

— 改正にともなう企業対応は? —

一般社団法人SRアップ21
 東京会所属/社会保険労務士 **小泉正典** = 文

「労働法」って何ですか?

一般的に「労働法」と呼ばれますが、これは正式名称ではありません。「労働基準法」・「労働者災害補償保険法」など、労働に関する様々な法律の総称が「労働法」と呼ばれているのです。

これらの改正をきちんと把握していないと、知らない間に「法律違反」となってしまう場合があります。今回はどのような改正が既に決定され、いつ施行となるのか?解説していきたいと思えます。

パートタイム労働法の改正

4月1日より、パートタイム労働法が変わりました。パートタイム労働者についての現状を改正に照らし合わせ確認すること、新設されたものについては体制を整え担当者を決定するなどの対応が必要となります。ポイントは次の4つです。

変更

1. 正社員と差別的取扱が禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

- 従来**
- ① 職務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
 - ③ 無期労働契約を締結している

- 改正後**
- ①、②に該当していれば、有期労働契約であっても正社員と差別的取扱が禁止

新設

2. 短時間労働者の待遇の原則

正社員とパートタイム労働者の待遇が異なる場合は、様々な事情を考慮してその違いが不合理でないと認められなければならないとする「待遇の原則」規定を新設。

3. パートタイム労働者に対する説明義務

パートタイム労働者を雇い入れた際、雇用管理改善措置の内容を説明する義務を導入(例: 賃金制度の説明、どのような教育訓練や福利厚生施設の利用機会があるか等)

4. パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備義務

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の体制を整備する義務を導入

なお、平成28年10月からは大企業(労働者数501人以上)から短時間労働者(パートタイム労働者含む)の社会保険加入拡大が決定しています。既に施行されている改正労働契約法の無期契約への転換(5年ルール)も、平成30年から該当者が出てきます。賃金コストや作業内容の見直しなど、中期的なパートタイム労働者の人事戦略を立てるラストチャンスかもしれません。

障害者雇用納付金対象事業主の拡大

4月1日より、障害者雇用納付金制度の対象事業主が(労働者数200人を超える事業主)から(労働者数100人を超える事業主)に拡大されました。障害者の雇用が法定雇用率(現行2.0%)を下回る場合は、障害者雇用納付金(200人以下の場合、1人当たり現在4万円)を納付することになります。

※法定雇用率を上回る場合は、申請により調整金が支給される場合があります。

マイナンバー制度施行

マイナンバー制度が昨年5月に成立し、いよいよ10月1日より個人宛にマイナンバーが通知されます。情報漏洩や

不正が疑われる場合を除き、マイナンバーは一生変更されることがありません。平成28年からは、税務、社会保険等の行政手続きにこのマイナンバーが必要となります。これに伴い、会社は社員のマイナンバー確認が必要となり、利用目的を通知し、本人確認を行った上で利用することになります。もし、社員がマイナンバーの提供を拒んだ場合は、法令で定められた義務であることを説明・周知してください。それでも提供を受けられないときは、行政機関の指示に従って手続きすることになります。

また今後は、取引先や委託先を選定する際に会社がマイナンバーについてどのようなセキュリティを確保しているかも重要なポイントとなってきます。今から次のような対策をしておくといいでしょう。

1. マイナンバー取得に関する就業規則の見直し
2. セキュリティ・安全管理措置(担当者の決定、アクセス制御など)の策定
3. マイナンバーについての周知(社員研修や勉強会の実施)

なお、法人についてもマイナンバー(法人番号)が割り当てられます。法人番号は個人のマイナンバーと違い、インターネット上で公表され、誰でも自由に利用できます。

ストレスチェック義務化

安全衛生法が改正となり、今年12月1日より労働者50人以上の事業所でストレスチェックが義務化されます(50人未満の事業所は当分の間、努力義務)。これは、メンタルヘルス不全の未然防止が主な目的で、社員自身にストレスへの気付きを促し、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるものです。1年以内ごとに1回行い、検査結果は直接本人へ通知され、本人の同意なく会社側には提供されません。検査の結果、一定の要件に該当する社員から申し出があった場合は、医師による面接指導の実施、必要に応じた労働時間の短縮や作業の転換など、就業上の措置を講ずることとなります。

今年の改正の多くが、事業主側だけが知っておけば良いというものではなく、社員への周知が必要なものとなっています。間際で慌てることがないように、しっかり準備をすることが大切です。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。