

K-Report

2013年 10月 1日発行
第3巻 第10号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙
■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階
TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>
FAX 052-261-2612



目次

1. 改正情報
2. WLB制度の
定着に向けて
3. 所長コラム

1. 改正情報

■ 厚生年金保険料率が引き上げられます

平成16年の法改正により、厚生年金保険の保険料率は平成29年9月まで毎年改定されることとなっています。

今回改定された厚生年金の保険料率は、『平成25年9月分（平成25年10月納付分）から平成26年8月分（平成26年9月納付分）まで』の保険料を計算する際の基礎となります。

改定後の保険料率は次のとおりです。

区分	現行 (平成25年8月分まで)	変更後 (平成25年9月分～)
一般の被保険者 (厚生年金基金加入者は除く)	16.766%	17.120%
坑内員・船員の被保険者 (厚生年金基金加入者は除く)	17.192%	17.440%

《厚生年金基金加入員の厚生年金保険料率》

厚生年金基金に加入する方の厚生年金保険料率は、上記の一般の被保険者又は坑内員・船員の被保険者の区分に応じた保険料率から、基金ごとに定められている免除保険料率（2.4%～5.0%）を控除した率となり、次の範囲内で基金ごとに定められています。

厚生年金基金に加入する一般の被保険者	12.120%～14.720%
厚生年金基金に加入する坑内員の被保険者	12.440%～15.040%

※ 免除保険料率及び厚生年金基金の掛け金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせ下さい。

従業員の方の社会保険の被保険者資格の取得日・喪失日、標準報酬月額、標準賞与額の決定等について通知された場合は、法律によりその内容について従業員の方に通知しなければならないことになっています。

従業員の方々への通知等の励行をお願い致します。

2. WLBの定着に向けて

■ 制度定着に向けての取組事例

【1】推進担当者による職場のマネジメント改革

②仕事の見直し方を支援

多様な働き方を実現するには、仕事の見直しによる生産性の向上が不可欠です。推進担当者には、仕事を見直すきっかけづくりや改善方法の共有などの支援で各職場の雰囲気づくりが求められます。

■業務分担の見直しと人員配置の検討

課内で業務の棚卸しを行い、分担出来る仕事かどうか検討し、そこで解決できない場合は部内で検討する。そこで無理なら、さらに上でいうように広げていき、最終的に部門を超えた人材の配置、異動の枠組みを考えている。現状では、課あるいは部内の検討でやりくりしているケースが多い。

(畜産食料品製造業/301人以上999人以下)

■社員のアイデアを掲載したポスターを掲示

残業時間の削減など、ワーク・ライフ・バランス推進のためのポスターを社内各所に掲示している。ポスターには、ワーク・ライフ・バランスの意義や社員が工夫しているアイデアを載せて、ノウハウの共有を図っている。これにより、社内にワーク・ライフ・バランスが浸透し、残業時間も確実に減少してきている。

(がん具製造業/301人以上999人以下)



仕事を見直すきっかけづくりや改善ノウハウの共有には、次のような方法が挙げられます。

- ・ 業務改善研修
- ・ 管理職のマネジメント研修
- ・ 好取組事例の紹介
- ・ 部門を越えた改善支援

など

3. 所長コラム

■ 解雇ルール

従業員を解雇する場合、世界の国々のルールを見ると、

日本	客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、権利濫用として無効 [労働契約法]
韓国	使用者は正当な理由なく解雇できない [勤労基準法]
イギリス	正当な理由がない解雇は不公正解雇 [雇用権利法]
ドイツ	解雇は社会的に正当な場合のみ [解雇制限法]
フランス	解雇に「真実重大な理由」がない場合は違法 [労働法典]

各国解雇に対し表のほか判例や法律により解雇の条件が厳しく定められています。では、世界の大国、自由の国アメリカは？

自由です。解雇が自由に出来る随意雇用が原則です。ただし、人種、性、年齢、障害者等、差別的な解雇は不当解雇になります。比較的簡単に解雇できますし、解雇します。

ただし、従業員との契約を守らなかった場合、アメリカの時間外手当は公正労働基準法で1.5倍以上が義務づけられていますし、精神的慰謝料等とてつもない金額が請求され、会社が従業員に行った行為は、倍返し、10倍返しになって返ってきます。

どちらの国に住みたいですか？



アメリカでは『At-Will-Employment (任意の雇用)』が一般的です。

文字通り「Will (意志)」に基づく雇用なので、どちらかに意志がなくなった場合には、いつ・いかなる理由でも雇用を解消できます。右記の通り例外はありますが、映画やドラマで解雇を言い渡された社員が箱を持って出ていくシーンは、日常茶飯事なのかもしれませんね。