

K-Report

2015年 3月 1日発行
第5巻 第3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. 労務管理の基礎知識
3. 所長コラム

1. 改正情報

■ 平成27年度の雇用保険料率は据え置きに

平成27年度の雇用保険料率について、平成26年度の料率を据え置くこととする厚生労働省の告示案が、平成27年1月23日の労働政策審議会において了承されました。

これにより、平成27年度の雇用保険料率は、今年度と同じく一般の事業においては1.35%、農林水産・清酒製造の事業においては1.55%、建設の事業においては1.65%となります。

なお、この料率は、平成27年4月1日より適用されます。

【平成27年度の雇用保険料率】

●適用日：平成27年4月1日

事業の種類	雇用保険料率	内訳		
		失業等給付の保険料率		雇用保険二事業の保険料率
		労働者負担	事業主負担	事業主負担のみ
一般の事業	1.35%	0.5%	0.5%	0.35%
農林水産・清酒製造の事業	1.55%	0.6%	0.6%	0.35%
建設の事業	1.65%	0.6%	0.6%	0.45%

※雇用保険二事業とは…

雇用保険法第3条に定められる『雇用安定事業』及び『能力開発事業』。

失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るための事業や、労働者の職業能力開発等が行われています。

2. 労務管理の基礎知識

■ 雇用形態の違い ～正社員・パート・アルバイト・嘱託など～

多くの会社では、社員を正社員・準社員・パート・アルバイト・嘱託社員など、事業や業務の内容・性格や企業の経営方針、人事政策により区分・定義付けをしています。その他にも、給与計算方式の違いや、勤務時間や勤務日数、残業や休日出勤の有無、適用する資格等級のコースに違いを設ける、というような基準で区分・管理されています。

では、それぞれの名称の区分や定義に、労働基準法上の決まりはあるのでしょうか？答えはNOです。これらは、労務管理しやすくするために会社が独自の名称や基準で区別しているもので、労働基準法にはこのような区分や定義はなく、労働基準法第9条で【労働者の定義】は次のように定められています。

◆労働者の定義◆

- ①職業の種類は問わない
- ②事業又は事務所に使用されていること
- ③労働の対償として賃金が支払われていること

この3つの要件を満たしている者は、その名称に係わらず、全てが【労働者】となり、労働基準法の適用を受けることになります。【労働者】ですから、労働基準法に規定されている有給休暇や割増賃金などの規定も適用されます。また、労災の申請もできます。

今でも、「パートは有給休暇がない」や「アルバイトに残業代の支払いはしなくて良い」などと誤解している会社もありますが、これは明らかな労働基準法違反となりますので注意が必要です。

3. 所長コラム

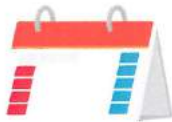
■ 有給休暇

有給休暇付与の義務化が、今国会に提出されます。

その内容は、『年間5日を事業主が日を指定することで有給休暇を取らせることを義務付ける』というもの。世界的に有給休暇の取得率が低い日本は平均取得率が47.1%であり、ヨーロッパ主要11各国と比べ最下位です。2020年までに取得率を70%まで引き上げることを目標にしています。働く人からすると、これまで自由に取れた会社では、なんだか損をしたような気になると思いますよね。

一方事業主は複雑な思い。日本は国民の祝日が15日、一方アメリカは10日、映画を見ていると長期の休暇を取ってさぞや有給休暇がたくさん付与されていると思いきや、アメリカに法で定められた有給休暇はありません。自由の国そして契約の国ですから、事業主との雇用契約が全てです。

さて、どちらがいいでしょう？



今回の義務化は、有給休暇の取得率が引い労働者ほど長時間労働になる比率が高い傾向があるため、その是正も目的とされています。強制的な休暇取得のために、他の日に残業や休日出勤せざるを得なくなる、ということにならなければ良いですが…。