

桜も開花し新年度が始まりました。5日清明, 20日穀雨, 29日昭和の日

1. April 改正情報・案内

- ① 4月1日から、在職老齢年金の支給停止調整額が46万円から47万円に改定されました。⇒法律ワンポイントご参照
- ② 先月ご案内いたしました通り今月から(徴収・納付は5月分から) **介護保険料率 1.72⇒1.58%** (折半率 **7.9/1000**) (基本的には **5月支払給与から変更**) ※任意継続被保険者については5月から変更
- ③ 4月1日から、改正パートタイム労働法施行⇒法律ワンポイントご参照
- ④ 事務組合愛知中央SR経営労務センターにご加入の事業所様は、労働保険の年度更新の手続きの時期となり、今年は5/8(金)締切です。ご協力よろしくお願い致します。



☆ 現在の保険料率 ※(労使折半料率) **健康保険 49.85**(愛知)/1000、**介護保険 7.9/1000**
厚生年金保険 87.37/1000 **雇用保険 5/1000** (建設業6/1000)

2. 名言名句

「人生はチャレンジ&冒険旅行 Life is a Challenge, and it's also an Adventure.

信念を貫き、やり続ければ、夢はかならずかなう」

NHKTV 朝ドラ「マッサン」のエリーの言葉

3. 法律ワンポイント

① **年金の支給停止調整額の改正** 在職中(社会保険加入中)の方でも年金(在職老齢年金)が受けられますが、年金額や給与に応じて年金額が支給停止されます。この支給停止額に用いる基準額が4月から「47万円」に改定されました(6月支給分から)。

<60歳台前半>

支給停止が行われるのは、老齢厚生年金の受給権者が被保険者である月において、「その者の**総報酬月額相当額**(標準報酬月額とその月以前1年間の標準賞与額の総額÷12)+**基本月額**(年金額÷12)」が**支給停止調整開始額「28万円」**を超える場合に、その月の年金の額について、支給停止が行われます。

【総報酬月額相当額+基本月額が28万円を超える場合、1か月について次の額を支給停止】

⇒(1) **基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円(支給停止調整変更額)以下**

総報酬月額相当額+基本月額-「28万円」×1/2

⇒(2) **基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円超**

(「47万円」+基本月額-「28万円」×1/2+(総報酬月額相当額-「47万円」)

⇒(3) **基本月額が28万円超で、総報酬月額相当額が47万円以下**

総報酬月額相当額×1/2

⇒(4) **基本月額が28万円超で、総報酬月額相当額が47万円超**

「47万円」×1/2+(総報酬月額相当額-「47万円」)

<60歳台後半>

支給停止が行われるのは、老齢厚生年金の受給権者が被保険者である月において、「その者の**総報酬月額**

相当額（標準報酬月額とその月以前1年間の標準賞与額の総額÷12）＋基本月額（年金額÷12）」が支給停止調整額「47万円」を超える場合に、その月の年金額について、支給停止が行われます。

【総報酬月額相当額＋基本月額が47万円を超える場合、1か月について次の額の支給を停止】
⇒（総報酬月額相当額＋基本月額－「47万円」）×1/2

② 改正パート労働法 主なポイントは以下のとおりです

（1）正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

「職務内容が正社員と同一」、「人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一」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も正社員と差別的取扱いは禁止。

（2）「短時間労働者の待遇の原則」の新設

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、広くすべての短時間労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

（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

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。

（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

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。

③ 派遣法改正 施行期日は平成27年9月1日予定

平成27年3月13日（金）、労働者派遣法の改正法案を第189回通常国会に提出（過去2度にわたり廃案となっており、3度目の提出）。主なポイントは以下のとおりです。

1. 特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

①派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

②派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※（雇用を継続するための措置）を派遣元に義務付け。

（3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務）

3. より分かりやすい派遣期間規制への見直し

現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりやすい制度とするため、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。

①事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れるためには過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明義務を課す。

②個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年が上限

4. 統計・情報

・政府は「個人情報保護法」の改正案を閣議決定し、国会に提出された。独立した第三者機関として「個人情報保護委員会」を新設し、個人情報の具体的範囲を政令で定める。個人情報の流出に関しても「データベース提供罪」が新設される等、罰則を強化する。個人情報の外部提供についてもルールが厳しくなる。（3月10日）



HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

NHK朝ドラ「マッサン」が3/28に終了しました。実話に基づくドラマとして、日本のウイスキーの創始者竹鶴氏とスコットランドから日本へ嫁いだ妻リタがモデルでした。国際結婚が未だ認知されていない時代、苦難を乗り越えてゆく夫婦の姿に感動し、涙を流した方も結構いるようです。筆者もその一人。平均視聴率20%超え、最終週と前の週は25%に達したとも！マッサン効果で、モデルとなったニッカの銘酒「ウイスキー竹鶴17年」は品切れ状態で、その他の商品も品薄になっているようです。彼らが過ごした北海道の余市とニッカの醸造所を是非とも一度訪れようと思います。

「人生は冒険旅行」・・・なんともステキな言葉です。ただ、その意味は重く、遠い異国から嫁いだ彼女にとっては、距離もそうですが未知の国での生活はまさにアドベンチャーだったと思います。ウイスキーを飲みながら筆者も人生の先を思い馳せてみようと思います。（S）