

新緑あざやかな季節を迎えました。 <1日 八十八夜、3日憲法記念日、4日 みどりの日、
 5日 こどもの日、立夏 8日 母の日、20日 小満>

1. May 改正情報・案内

① 都道府県労働局では、以下の取組を進めるため、先月4月に組織の見直しを行い、総務部企画室(旧)と雇用均等室(旧)を統合し、労働基準部と職業安定部から業務の一部を移管した上で、新たに「雇用環境・均等室(北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡の7局は『雇用環境・均等部』)」を設置しました。

・男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍推進」や「働き方改革」などの企業・経済団体への働きかけを、ワンパッケージで効果的に実施します。

・労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇などに関する相談と、マタハラやセクハラなどに関する相談の対応を一体的に進めます。また、個別の労働紛争を未然に防止する取組(企業指導等)と、解決への取組(調停・あっせん等)についても、同一の組織で一体的に進めます。

②平成28年4月から健康保険及び船員保険の標準報酬月額の上限及び累計標準賞与額の上限が変更、対象者には通知書が先月末に届いています。<原則翌月、5月給与からの変更>改定された根拠は「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律」(H27.5.28 施行)でした。



☆ 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 89.14/1000 雇用保険 4/1000(建設業 5/1000)

2. 名言名句

「困ったことが起きたら、あなたもとりのあえず言ってみましょう。「おもしろくなってきた!」」

ひすい こうたろう(コピーライター)

3. 法改正ワンポイント 4月1日「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正施行

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、雇用の分野で、障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。主な内容は、以下の3点です。

1. 雇用の分野での障害者差別の禁止

(1) 募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されます。

<募集・採用時>

- ・単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

<採用後>

- ・労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすることなど

2. 合理的配慮の提供義務

(1) 事業主は、合理的配慮として、例えば以下のような措置を提供する必要があります。

<募集・採用時の合理的配慮の例>

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

＜採用後の合理的配慮の例＞

- ・ 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節するなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ・ 知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど、作業手順を分かりやすく示すこと
- ・ 精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することなど

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供いただく必要がありますが、合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。従って、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。合理的配慮は、個々に事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

3. 相談体制の整備、苦情処理・紛争解決の援助

(1) 事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に関する事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

(2) 当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合の紛争解決を援助する

仕組みとして、以下の解決方法を整備しています。

- ・ 都道府県労働局長による助言、指導または勧告
- ・ 第三者による調停制度である障害者雇用調停会議

4. 統計・情報

- ① 厚生労働省は、「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」（座長：阿部正浩・中央大学経済学部教授）報告書を公表した。「パートで働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当は、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる」「労使は企業の実情を踏まえた話し合いを進めることが期待される」などとしている。（4/11）



立山駅での元西武鉄道のレッドアロー（左）

※2014年8月29日に公表された独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果によれば、常用労働者に対する手当では、「通勤手当など」（89.8%）、「役付手当など」（66.2%）に次いで「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」（47.0%）が支給されており、同調査では配偶者手当の支給条件の有無は明らかにされていませんが、2001年に内閣府の行った委託調査によれば、「家族手当」を支給する企業が83.5%、うち61.5%が配偶者の収入を支給条件としており、その78.4%が税制上の配偶者控除が適用される103万円を基準としているとの結果。

- ② 厚生労働省は、労働基準監督署が事業所における長時間労働を確認し、それが親事業者からの「下請けいじめ」が原因として疑われる場合、下請け業者の意向を確認したうえで中小企業庁や公正取引委員会への通報を行う方針を明らかにした。公取が違反行為の確認・改善指導を行い、悪質な場合は会社名や違反内容の公表を行う。長時間労働改善のため、政府が5月にまとめる予定の「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込み、2016年度中に開始する考え。（4/15）

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

「雪の大谷ウォーク」富山県立山の4月下旬から期間限定の、「雪の壁」を一目見ようと、GW連休中に行ってきました。例年16mあるこの高さは暖冬のせいで12mでしたが、圧巻の景色でした。大変にぎわっていましたが、半分以上は海外からの観光客という印象で、日本語の会話の方が少ないようにも感じました。この「立山黒部アルペンルート」として東は長野県大町市へ「トロリーバス・ロープウェイ等」で抜けることもできます。子どもたちが小さいころ家族旅行で横断しましたが、今回は「立山駅からケーブルカー、美女平から高原バスで室堂を往復」しました。当日昼前に立山駅に到着すると「待ち時間2時間半！」予約をしていたので待たずにすみしました。この立山室堂の景色は壮観で一見の価値はあります。

熊本地震で「阿蘇大橋崩落」「地割れ」の映像をみてその地震の凄まじさを感じました。大分の湯布院もGW初日にも再び震度5の地震が襲いました。専門家が言います、「地震・活断層の活発期に入っている」と。熊本地震で亡くなられた方のご冥福をお祈りし、被災された方々が一日でも早く安心できる生活に戻られることを願います。（S）