

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 厚生労働省が発表！ 非正規労働者の 「正社員転換・待遇改善プラン」

◆「やむなく非正規」の割合を 5 年間で約半分に  
厚生労働省は 1 月 28 日、派遣や契約社員など非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」を発表しました。

企業への助成金の拡充・新設や職業訓練、学校や地方自治体との連携などを通じて、正社員の仕事がない等でやむなく非正規で働く人の割合を 2016 年度以降の 5 年間で大幅に減らしていくことを目指しています。

### ◆若年者・女性に多い「やむなく非正規」

厚生労働省によると、非正規全体のうち、やむなく非正規で働く人（不本意非正規雇用労働者）の割合は 2014 年で 18.1%。その内訳を分析すると、若年層や派遣社員・契約社員の比率が比較的高く、また、男性に比べ女性のほうが雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景のひとつとされています。

これを踏まえ、同省では、不本意非正規雇用労働者の割合を 2020 年度までに非正規雇用全体の 10%以下、若年層（25～34 歳）については 2014 年の 28.4%から半減させるとしています。

### ◆ハローワークの支援強化、助成金の拡充、 業界団体への要請などが柱

具体的には、「ハローワークにおける正社員求人確保や正社員就職に向けた担当者制による支援等」、「キャリアアップ助成金の活用促進」、「業界団体への要請」、「公的職業訓練や成長分野での人材育成の推進」、「改正労働者派遣法の円滑な施行」、「助成金を活用した有期契約労働者の無期転換の促進」などの対策を掲げています。



◆正規と非正規の賃金格差縮小も目標に  
このほか、いわゆる「多様な正社員」の推進や、正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小も目標として掲げています。

2014 年の調査では、正社員の月額額は 31 万 7,000 円ですが、非正規は 20 万円。非正規の場合は定期昇給などもなく、50 代でみると約 2 倍の差になります。

具体的な数値目標までは掲げませんでした。安倍政権が掲げる「同一労働同一賃金」を進めるためのチームを省内につくるなどして、非正規の待遇改善を目指します。

### ◆2016 年度以降、順次対策を強化

国が非正規の正社員化や待遇改善を目指す包括的な計画を出すのは初めてで、政府は既存の制度も含め、2016 年度以降に順次対策を強化していく方針です。

## 民間版の労災保険

### 「使用者賠償責任保険」とは？

#### ◆契約件数が伸びている！

「使用者賠償責任保険」の契約件数が伸びているそうです。

うつ病などによる労災認定件数の増加や賠償額の高額化を背景に、大手損害保険 3 グループの 2015 年度の契約件数は前年度比約 1.5 倍となっています。この伸び傾向は今後も続くものと予想されています。

#### ◆「使用者賠償責任保険」とは？

「使用者賠償責任保険」は、労災認定された事案について、企業の安全配慮義務違反などを問われ法律上の損害賠償責任を負った場合に備えるものです。

企業が損害賠償責任を負った場合、労災保険金を上回る補償の提供や和解金の支払いのために保険金が支払われます。

近時は損害賠償額が高騰傾向にあり、1億円を超える賠償が求められるケースも少なくありません。中小企業の場合、これだけの金額を支払えば経営の危機に至ることも想定されます。

こうしたリスクへの備えとしてニーズが高まっているのです。

#### ◆リスクを勘案した検討を

労働災害が発生する危険性は全企業にありますので、すべての企業において使用者賠償責任保険への加入を一度検討する必要があると言えるでしょう。

保険料と自社の業種や規模、これまでの労働災害の発生状況等から考えられるリスクを勘案して加入を検討してみると、今後のリスク回避のための一助となるかもしれません。

#### ～当事務所よりひと言～

平成 28 年 3 月の判例研究

本件は、Y 会社が適応障害で休職していた労働者 X を休職期間満了による退職扱いとしたことに対して、X が復職可能として Y 会社に賃金の仮払いを求めた事案です。Y 会社の就業規則では、休職期間満了後復職できないときは退職すると定め、また、休職期間中に休職事由が消滅したときは復職させること、傷病休職の場合は、復職にあたり、社員は医師の診断書を提出することとされていました。本件では、X の主治医が休職期間満了日（平成 26 年 10 月 29 日）前の 9 月 29 日の時点では、同年 10 月 31 日までは自宅療養が必要であると診断したにもかかわらず、休職期間満了直前の 10 月 17 日に症状が軽快しており 10 月 27 日には通常勤務が可能であるとする診断書が出されたため、主治医の診断書の信用性が問題になりました。Y 会社の代理人が主治医に聞き取り調査したところ、主治医はうつ病に近くぎりぎりうつ病ではないが、抗鬱剤、睡眠導入剤を処方し仕事に戻れる状態ではなかったが、解雇されたらもっと病状が悪化することが予想されるため X の希望通り通常勤務は問題ないという診断書を書いたことを認めました。横浜地裁決定平成 27・1・14 は、診断書は医学的に軽快したのでなく本人の意向で作成されたものとして X の賃金仮払いの請求を棄却しました。労働者の提出する主治医の診断書については、労働者の意向に沿って書かれることが多いので会社としては注意が必要です（大滝）

#### ～平成 28 年度保険料率の変更～

協会けんぽの健康保険料率は、毎年 3 月分（4 月納付分）から見直されており、平成 28 年度の保険料率も議論が続けられてきましたが、1 月末に開催された第 73 回全国健康保険協会運営委員会で、その案が決定しています。平成 28 年度の健康保険料率については、東京（**要注意！**健康保険の保険料率は都道府県により異なります）は 9.97% から 9.96% と引き下げになりました。介護保険料率は据え置かれ 1.58% です。また雇用保険料率も下記の内容に引き下げが予定されています。年度替わり等の忙しい時期となりますが、給与計算ソフトの保険料率の変更、従業員への周知を忘れないようにしてください。（馬場）

#### 平成28年度の雇用保険料率（法律案が国会で成立した場合）

事業の種類	負担者		② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)		失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	
一般の事業	4/1000		4/1000	3/1000	11/1000
(27年度)	5/1000		5/1000	3.5/1000	13.5/1000

※ 枠内の下段は平成27年度の雇用保険料率