

TKN社労士通信

TKN 社会保険労務士事務所
 特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13
 電話：03-6315-8830
 FAX：03-3795-9021
 e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
 URL：http://www.tkn-sr.jp



「育児・介護」に関する制度の利用実績

◆制度によって利用実績にバラツキ

厚生労働省が発表した、(1)育児休業制度、(2)短時間勤務制度、(3)所定外労働の免除、(4)子の看護休暇制度、(5)介護休業制度、(6)介護休暇制度に関する利用実績(平成23年4月1日から12月31日まで)の調査結果によると、正社員による(1)の利用実績は5割以上で、非正社員でも201~300人規模の企業では2割を超えました。

しかし、その他の制度については、(2)短時間勤務制度の利用実績が201~300人規模の企業の正社員で約45%、(3)~(6)はいずれも「利用者はいない」の回答が50%を上回る結果となり、制度によって利用実績にバラつきがあることが明らかになりました。

◆正社員男性は「子の看護休暇制度」の利用が多い

正社員の男性の利用実績に着目すると、101~200人規模の企業において(4)子の看護休暇制度の利用実績が4.6%、201~300人規模では9.0%と、いずれも(1)育児休業制度の利用実績を上回る結果となっています。

非正規社員の男性については、(1)~(6)のいずれについても1%を下回る結果となっていますが、(4)については101~200人規模の企業で0.2%、201~300人規模の企業で0.9%と、(1)・(2)の0%よりは利用されていました。

◆介護に関する制度の利用実績は総じて低い

今回の調査では、201~300人規模の企業における女性正社員の(1)育児休業制度の利用実績が80.0%と最も多い結果となりましたが、同規模の女性正社員と比較しても(5)介護休業制度は6.1%、(6)介護休暇制度は5.5%と大きな開きがありました。

(5)・(6)については「対象者がいない」と回答している企業が2割を超え、育児に関する制度よりも対象者・利用者ともに少なくなっていることも原因と考えられますが、約半数の企業が「利用者はいない」と回答していることから、利用が進んでいないとも考えられます。

従業員の「健康管理・安全管理」が注目されています

◆従業員の健康問題＝会社のリスク

運転手のてんかんや睡眠時無呼吸症候群による重大事故、熱中症の増加、職場で使用する有害物が原因とみられる胆管がんなどのニュースが報道されています。

これらは「従業員の健康管理・安全管理」という観点からも、「会社のリスク管理」という観点からも非常に重要なことでしょう。

◆10月に「全国労働衛生週間」を実施

厚生労働省が実施する「全国労働衛生週間」は、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での労働者の健康管理や職場環境

の改善など、活動を促し労働者の健康を確保することなどを目的として、1950年から毎年実施されています。

毎年10月1日～7日までが本週間、9月1日～30日までが準備期間とされ、各職場での職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、様々な取組みが展開されます。

◆健康保険組合への優遇策

生活習慣病の予防を目的に実施されているメタボ健診や保健指導についても動きがあります。厚生労働省は、2013年度から、これらの健診・指導の受診率(実施率)に応じて、健康保険組合の財政負担(後期高齢者医療制度に払う支援金)を増減する施策を導入するようです。健康保険組合から受診の働きかけが強まるかもしれません。

会社の安全配慮義務にもつながりますので、健康診断の重要性を従業員に説明し、確実に受診するよう指導する必要があります。

◆是正指導・勧告の対象にも

過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調といった健康問題に関連して、労働基準監督署による是正指導・勧告も頻繁に行われています。

今年の全国労働衛生週間に合わせて、従業員の健康管理・安全管理について見直してみたいかがでしょうか。

「合同労組」との団体交渉をめぐるトラブル事例

◆合同労組からの救済申立が増加傾向

東京都労働委員会から、平成23年における「不当労働行為審査事件」の取扱状況が発表されました。これによると、合同労組からの救済申立は89件(新規申立事件の約8割に相当)であり、過去10年では最高となっています。

以下では、労働委員会が取り扱った(命令を出した)、合同労組との団体交渉をめぐる最近の

事例をご紹介します。

◆団交の時間・場所の限定が不当労働行為に該当したケース

この事件は、国立大学である大阪大学が、教職員組合による団体交渉の申入れに対し、開催時間を「午後0時から午後1時の昼休みの時間帯」と指定し、開催場所を特定の地区に限定したことが、不誠実団交に該当するとして、救済申立があった事件です。なお、以前は、団交は勤務時間中や勤務時間終了後に行われていたそうです。

初審(大阪府労働委員会)は、大学側に対し、団交申入れに開催時間・場所の条件を正当な理由なく限定しないことおよび文書交付を命じたところ、大学側はこれを不服として中央労働委員会に再審査を申し立てていました。

結論として、再審査申立ては棄却され、「大学が団体交渉の開催時間と場所を限定したことには正当な理由がなく、不当労働行為に当たる」とされました(7月9日)。

◆団交拒否が不当労働行為に該当したケース

千里金蘭大学(大阪)が、希望退職に応じなかった准教授(2人)が所属している労働組合と誠実に団体交渉を行わなかったのは不当労働行為に該当するとして、大阪府労働委員会は「不当労働行為を繰り返さない」とする誓約文を組合側に渡すように大学側に命じました(7月13日)。

大学側では、2010年10月以降、組合側と団体交渉を続けていましたが、2011年度の教員配置の詳細を明示しないまま、希望退職に応じない場合は事務職へ職種変更するとし、その後、准教授は2011年3月末に解雇されていました。

派遣・パート・アルバイトの時給に関する動向

◆派遣スタッフの平均時給

株式会社リクルートが行った「派遣スタッフ募

集時平均時給調査」(2012年6月)によると、三大都市圏における2012年6月度の募集時平均時給は1,480円で、20カ月連続で前年同月比を上回る結果となりました。

この調査では、(1)オフィスワーク系、(2)営業・販売・サービス系、(3)IT・技術系、(4)クリエイティブ系、(5)医療介護・教育系の5つの職種に分けて調査を行っていますが、5月度まで(1)・(2)・(5)で前年同月を下回っていたところ、6月度は(2)が前年同月を上回り、5職種中3職種で前年同月を上回る結果となりました。

◆エリア別にみるとどうか？

関東・東海・関西のうち前年同月比プラスとなったのは関東のみで、前年同月の平均時給1,547円に対し1,550円でした。

東海の平均時給は前年同月と2012年6月度のいずれも1,308円で、関西では前年同月1,327円、2012年6月期1,326円という結果になりました。

◆パート・アルバイトの平均時給

また、同社の「パート・アルバイト全国エリア別募集時平均時給調査」(2012年6月)によれば、三大都市圏における2012年6月期の募集時平均時給は950円で、前月比プラス2円となったものの、前年同月比ではマイナス2円という結果になりました。

同調査では、(1)販売・サービス系、(2)フード系、(3)製造・物流・清掃系、(4)事務系、(5)営業系、(6)専門職系、(7)その他の7つの職種に分けて調査を行っていますが、(1)・(3)・(4)・(5)で前月比プラス、前年同月比では(6)以外のすべての職種でプラスとなりました。

◆エリア別にみるとどうか？

首都圏エリアの平均時給は993円で前月比プラス4円でしたが、前年同月1,001円からマイナス8円という結果でした。

東海エリアの平均時給は889円で、前月892円、前年同月897円のいずれも下回る結果となりました。

関西エリアの平均時給は今月・前月ともに

898円で、前年同月901円を3円下回りました。

9月の税務と労務の手続

【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

30日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

当事務所よりひと言

本年10月から2015年9月までの3年間に限り、国民年金保険料を遡って納付できる期間が、過去2年から10年に延長されます。(国年後納制度)この制度により年金受給資格を得ることが出来る方、納付月数を加算して将来の年金額を増やすことが出来る方の増加が見込まれます。国年後納制度の対象期間を有する方は、ご確認下さい。

本年8月10日に改正労働契約法が公布されました。その内、雇止法理については即日施行です。また5年超有期雇用者への使用者の無期労働契約承諾みなし制度や、有期労働者の不合理な労働条件締結禁止規定については、公布日(8月10日)から1年以内の政令で定める日から施行されます。有期雇用契約の点検をお勧めします。

(高野 裕之)