

# 杉浦事務所便り

ご連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



## 労働基準監督署への 申立て件数が増加

### ◆雇用情勢悪化の中…

景気後退で雇用情勢が悪化し、労働基準監督署に不服を申し立てる労働者が急増しているようです。不当な解雇や賃金不払いなどを不満とするケースが多くみられ、2008年の申立て件数は39,384件となり、1955年以来、53年ぶりの高水準となりました。

### ◆申立て内容の検討

全国約320の労働基準監督署では、雇用問題に関する労働者からの相談や申告を受けつけています。これをもとに調査を実施し、労働基準法などの法律違反が判明すれば、企業に是正勧告がなされます。勧告に従わない企業は送検されることもあります。

2008年の申立て件数は前年比11%増え、厳しい不況に見舞われた直後の1955年(55,999件)以来の高水準となりました。2009年に入っても1月は3,647件、2月は3,811件と高水準で推移しています。

2008年の内訳をみると、最も多いのは賃金不払い(28,955件)で、経営不振の企業から賃金をもらえなくても数カ月間辛抱して働き、我慢できなくなって最後に申し立てる労働者が目立っています。一方、職場に突然来なくなるなど、賃金不払いの責任が労働者にあるケースもみられます。

解雇は7,360件で、解雇に至るまでの手続きが十分でない企業が多くみられます。企業が労働者を解雇する場合、30日以上前に予告する必要がありますが、予告しないときには30日分以上の賃金(解雇予告手当)を支払わなければいけません。こうした手続きを知らない企業の増加が不服を申し立てる件数を押し上げているとみられています。

### ◆労使トラブルに発展する前に

現在、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業が多くみられます。労働条件引下げや解雇などを行うことがやむを得ない場合であっても、実施に当たっては、法律で定められている手続き、労使間で定めた必要な手続き等を遵守するとともに、事前に労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが必要です。これらを怠ると労使のトラブルに発展します。

厚生労働省では、労働条件引下げや解雇をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる裁判例の主なものを取りまとめた

「厳しい経済情勢下での 労務管理のポイント」

(<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/081218-1.pdf>)というリーフレットを作成しました。このリーフレットで労務管理のポイントを自社と照らし合わせ、適正な

手続きのもと労使トラブルに発展することを回避したいものです。

## 年金に関する2つの 新しい法律

### ◆2つの法律が成立

年金に関して、2つの新しい法律が成立しました。1つは「年金遅延加算法」、もう1つは「延滞金軽減法」で、いずれも議員立法によるものです。

ここでは、この2つの法律について、その概要を簡単にご紹介します。

### ◆「年金遅延加算法」の概要

年金遅延加算法(正確には「厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付の支払の遅延に係る加算金の支給に関する法律」)は、公的年金制度に対する国民の信頼を回復することを目的として、記録漏れが見つかったことにより年金が増額する人に対し、支給が遅れていた期間の物価上昇率分を上乗せするものです。

初年度においては最大約700億円が見込まれており、法律の施行は来春の予定です。

なお、今年2月の時点で、5年を超す支給の遅れが見つかっているのは約7万3,000件、総額425億円です。

### ◆「延滞金軽減法」の概要

延滞金軽減法(正確には「社会

保険の保険料等に係る延滞金を軽減するための厚生年金保険法等の一部を改正する法律)は、社会保険料等の納付が困難な事業主の経済的負担を軽減することを目的として、保険料を滞納した事業主が支払う延滞金の金利(年14.6%)を、3カ月以内の遅れであれば「年7.3%」に引き下げるものです。

ただし、当面は日本銀行が定めている基準割引率に4%をプラスした利息が適用されるため、「年4.5%」となります。

約40億円の負担軽減になるものと見込まれており、法律の施行は2010年1月の予定です。

## 育児・介護休業法改正案の ポイント

### ◆平成22年4月の施行予定

3歳未満の子どもを持つ従業員に対する「短時間勤務制度」の導入を企業に義務付けることや、父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2カ月までの間に1年間育児休業を取得可能とする「パパ・ママ育休プラス」の創設などを盛り込んだ育児・介護休業法の改正案が閣議決定されました。国会審議が順調に進めば、来年4月施行の予定です。

### ◆改正案のポイント

(1) 子育て期間中の働き方の見直し

・3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けること

を事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。

・子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

(2) 父親も子育てができる働き方の実現

・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2カ月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。

・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した後に復帰した場合、再度育児休業を取得可能とする。

・配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができなくなる。

(3) 仕事と介護の両立支援  
・介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

(4) 実効性の確保  
・苦情処理・紛争解決の援助および調停の仕組みを創設する。

・勧告に従わない場合の公表制度、および報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

### ◆仕事と家庭の両立に向けて

上記内容は、いずれも企業の取り組み強化を迫るものとなっています。しかし、制度は整ったとしても、現実には利用しにくい雰囲気、育休取得が進まない原因となっており、中小企業では、仕事と家庭を両立させ、育児休業を取得するには難しい状況であると言

われています。

改正法が成立しても、両立支援が実効性あるものになるかどうかは、職場の意識改革を進めて育児休業を利用しやすい職場環境を作れるか、そして何よりも経営者の取組みがカギとなるでしょう。

## ◆◆◆最近の動き◆◆◆

### ●「個別労働紛争解決制度」による労働相談が過去最多

個別労働紛争解決制度に基づく労働相談件数(2008年度)が、過去最多の約23万7,000件に上ったことがわかった。派遣労働者・期間契約労働者からの相談が各約2万件(前年度比4割増)あった。相談後に労働局が企業に指導・助言を行ったのは7,592件(前年度比14.1%増)で、紛争調整委員会があっせんし乗り出したケースは8,457件(同18.3%増)あった。

### ●「登録型派遣事業」の許可基準が厳格に

厚生労働省は、「登録型」(仕事があるときだけ雇用契約を締結する形式)を扱う一般労働者派遣事業の許可基準を厳格にする方針を明らかにした。「基準資産額」と「現預金額」の基準を引き上げるもので、新規許可は今年10月から、更新許可は来年4月から適用する。

### ●大手企業の夏のボーナスが約20%減

日本経団連が大手企業による夏季賞与・一時金の集計結果(1回目)を発表し、妥結額が75万4,009円(前年比19.39%減)となったことがわかった。7年ぶりの減少で、1999年(6.8%減)を大幅に下回る過去最悪の下落率となった。

