

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/>



待機児童の解消に向け、「認定こども園」増加の方針

◆「2012年度までに2,000カ所以上」が目標

保育園に入れない待機児童は約4万人もいると言われています。これは、働きながら子育てをする人が増えているため、都市部を中心に問題は深刻化しています。一方で、幼稚園に入る子供は減る傾向にあります。

そこで政府は、「認定こども園」を待機児童の受け皿にすべく、2008年4月時点で約230カ所のこども園を、2012年度までのできるだけ早い時期に2,000カ所以上に増やす方針を固めました。

◆「認定こども園」とは

「認定こども園」とは、文部科学省が所管する幼稚園と厚生労働省が所管する保育園を通じて、教育・保育内容の充実、施設共用化のための環境整備、幼稚園教諭と保育士の資格併用の促進など、幼保の連携を図るため幼稚園と保育園の良いところを活かしながら、制度の枠組みを超えた新しい仕組みとして、平成18年10月にスタートしているものです。

現状では、幼稚園と保育園には次のような違いがあります。

- 対象年齢：幼稚園が3歳～就学前、保育園が0歳～就学前。
- 施設：幼稚園が教育施設、保育園は福祉施設。

- 児童数：幼稚園は約167万人、保育園は約202万人。
- 職員の資格：幼稚園は幼稚園教諭、保育園は保育士。
- 利用申込：幼稚園は直接申込み、保育園は市長村に申し込む。

◆「認定こども園」の認定

「認定こども園」は、就学前のこどもに幼児教育・保育を提供する機能と地域における子育て支援を行う機能を備え、認定基準を満たす施設が都道府県知事から「認定こども園」の認定を受けることができます。

そして、認定を受けるには4つのタイプがあります。

- 幼保連携型：認可幼稚園と認可保育園とが連携して一体的な運営を行うことにより、認定こども園として機能を果たす。
- 幼稚園型 or 保育園型：認可幼稚園もしくは認可保育園がそれぞれ保育園的 or 幼稚園的な機能を備えて認定こども園として機能を果たす。
- 地方裁量型：幼稚園・保育所いずれの認可もない地域の教育・保育施設が認定こども園として機能を果たす。

女性が安心して働ける環境整備のためにも、両省がお互いの立場に固執するようなことなく、さらなる拡充につながることを望まれます。

依然として高水準…労災（脳・心疾患および精神障害等）の請求・支給決定状況

◆高い水準が続く脳・心疾患および精神障害等に係る労災の補償状況

平成20年度における脳・心疾患および精神障害等に係る労災の補償状況が発表され、労災の請求件数および支給決定件数とも高い水準で推移していることが明らかになりました。

◆過労死等の事案について

請求件数は889件で、前年に比べ42件(4.5%)減少しています。支給決定件数は377件で、前年に比べ15件(3.8%)減少しています。

業種別では、請求件数、支給決定件数とも運輸業がトップ、ついで卸売・小売業となっています。職種別では、請求件数、支給決定件数とも運輸・通信従事者が最も多くなっています。年齢別では、請求件数は50歳～59歳がトップ、ついで60歳以上、その次が40歳～49歳となっていますが、支給決定件数では、60歳以上と40歳～49歳とでは逆になっています。

「長時間の過重業務」により支給決定された事案として、1カ月平均の時間外労働時間数で見た場合、80時間以上～100時間未満が最も多くなっています。

◆精神障害の事案について

請求件数は927件で、前年に比べ25件(2.6%)減少しています。決定件数は269件で、前年に比べ1件(0.4%)増加しています。

業種別では、請求件数、支給決定件数とも製造業がトップ、ついで卸売・小売業となっています。職種別では、請求件数は事務従事者が最も多いのですが、支給決定件数は専門的・技術的職業従事者が最も多くなっています。年齢別では、請求件数、支給決定件数とも30歳～39歳がトップ、ついで40歳～49歳となっています。「長時間の過重業務」により支給決定された事案として、1カ月平均の時間外労働時間数で見た場合20時間未満が最も多く、次に100時間以上～120時間未満となっています。

8月1日から基本手当日額等が変更

◆平均給与額の低下により、日額等も低下

雇用保険の給付額を算定するための基礎となる賃金日額の範囲等が、8月1日から変更されます。この賃金日額の範囲等については、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇または低下した比率に応じ、毎年自動的に変更されています。平成20年度の平均給与額が平成19年度と比べて約0.6%低下したために、以下の3点が変更されます。

- ①基本手当日額の最高額および

最低額	(最高額)
60歳以上65歳未満	6,741円 → 6,700円
45歳以上60歳未満	7,730円 → 7,685円
30歳以上45歳未満	7,030円 → 6,990円
30歳未満	6,330円 → 6,290円
(最低額)	1,648円 → 1,640円
②失業期間中に自己の労働による入がある場合に、基本手当の減額の定に係る控除額	1,334円 → 1,326円
③高年齢雇用継続給付の算定に係る支給限度額	337,343円 → 335,316円
基本手当日額が低下したことにより、「中小企業緊急雇用安定助成金」の受給額への影響もあります。	

不景気下における企業の人事面での対応策

◆企業はどんな対策をとっているか

労働政策研究・研修機構が昨年12月に行ったアンケート調査(全国2,734社が回答)の結果によれば、各企業が行った「経済情勢悪化への人事面の対応」として、以下のものが挙げられています。

- (1) 残業規制 (26.1%)
- (2) 中途採用の停止・削減 (21.5%)
- (3) 配置転換 (14.9%)
- (4) 賃金制度の見直し (12.7%)
- (5) 来年度新規採用の中止

- (12.6%)
- (6) 派遣社員の契約打ち切り (10.3%)
- (7) 期間工などの雇止め (9.8%)
- (8) 従業員の賃金カット (8.3%)

◆希望退職・退職勧奨・整理解雇

また、上記で挙げられている以外にも、希望退職制度の実施、退職勧奨の実施、整理解雇の実施などを行わざるを得ない企業も多くなっています。

一般的には、整理解雇を実施するにあたっては、4つの要素(人員整理の必要性、解雇回避努力義務、人選の合理性、手続きの妥当性)が必要とされています。このうち、「解雇回避努力義務」について考えた場合、希望退職を募集せずに整理解雇を行った場合は「解雇回避努力義務」を十分に果たしたとはいえないと判断するのが一般的な裁判例の考えです。ですので、希望退職を募集した後に解雇整理を行うのが企業にとっての安全策だといえるでしょう。

◆リスク回避を十分に

希望退職を募集しても、これに労働者が予定人数ほど応募してこないことがあります。この場合、退職の条件を労働者に有利に設定し直し、2次募集・3次募集を行うことも考えられます。また、希望退職募集と平行して、退職勧奨を実施する企業もあります。その場合、勧奨が民法上の強迫になることなどのないよう、慎重に手続きを進め、また、法違反と判断されることのないよう、専門家等に相談しながら進めていくのが企業にとってのリスク回避策となります。

