



2012.8月

事務所便り

山路社会保険労務士事務所

〒540-0012

大阪市中央区谷町1丁目3-17

エルフ大手前1108

Tel : 06-6946-2677

Fax : 06-6946-2678

E-mail: taeko@yama-t.com

● 「育児・介護」に関する制度の利用実績

先月号で育児・介護休業法の改正を載せましたが、前年の利用実績が発表されました。

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

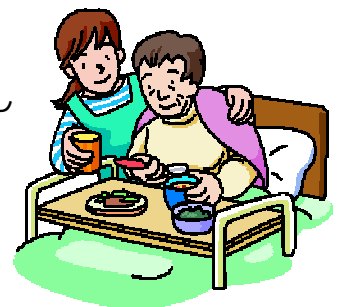
正社員の男性の利用実績に着目すると、101~200人規模の企業において(4)子の看護休暇制度の利用実績が4.6%、201~300人規模では9.0%と、いずれも(1)育児休業制度の利用実績を上回る結果となっています。

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。



● 「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）。

組合側から団体交渉を申し込まれたら、原則断ることはできません。しかし、団体交渉は労働時間ではありませんので、勤務時間内に行う必要もありません。
以前は勤務時間終了後に行っていたのに、昼休みの 1 時間に限定（時間切れ持越しを期待）するなどやはり会社側が誠実に交渉に応じていないとみなされます。

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。



合同労組とは自社に組合のない企業の労働者が加入する労働組合です。退職後に加入することも可能で、解雇等について団交を申し込まれたら、応じなければなりません。

● 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。

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？

- ・派遣では前年同月比プラスとなったのは関東のみで、東海、関西は横ばいです。
- ・パート・アルバイトでは前年と比べ、三大都市圏ともマイナスとなっています。

最低賃金も東京・神奈川は800円を超えていますが、全国平均では737円。今年10月に発表される分は平均7円の上昇に留まるとの予想ですが、今の上昇率でいくと、政府が目ざしている2020年平均1,000円には届かないとの見方です。

経済成長が足踏み状態のなか最低賃金も伸びないですよねぇ・・・



● 税と社会保障の一体改革関連法案の成立

かねてより審議中の法案のうち8月10日に成立した社会保険・年金関連の法案のうち主なものは以下の通りです。

老齢年金受給資格期間の短縮（平成27年10月から施行）

現在老齢基礎年金の受給資格は保険料納付済み期間と保険料免除期間を合算して25年（300月）以上必要ですが、これを10年（120月）に短縮するものです。

○ 若い頃厚生年金で10年ほど働いたがそれ以降全く未納で受給資格がなく無年金という方も施行日以後は受給資格ができ、年金受給者になれるというものです。

短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大（平成28年10月から施行）

現在パート等の健康保険・厚生年金の加入基準は所定労働時間及び所定労働日数が正規社員と比して概ね4分の3以上の（週の所定労働時間30時間以上）とされていますが、これを以下の基準に拡大するものです。

週20時間以上

月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）

勤務期間1年以上

学生は適用除外

従業員501人以上の企業（ ）

中小企業は当分の間
猶予です・・・ホッ！

厚生年金、健康保険等について産休期間中の保険料免除（2年を超えない範囲内で政令で定める日から施行）

現在育児休業期間中は労使とも社会保険料が免除されていますが、これを産前産後休業期間にも拡大します。（かねてより要望が多かった）

○ 産前6週間（多胎妊娠の場合14週間）、産後8週間のうち被保険者が労務に従事しなかった期間。

遺族基礎年金の父子家庭への支給を行う。（平成26年4月から施行）

現在遺族基礎年金の支給要件は「子のある妻」又は「子」となっており、妻を亡くした夫には支給されていませんでした。この男女格差を是正するものです。



只今年金の研修で週に2日程、終日事務所を留守にしております。留守電に入れておいていただければ後ほどご連絡させていただきます。よろしく申し上げます。