

# つちはし事務所通信

# 7

## July

## 2012



発行: つちはし社会保険労務士事務所  
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F  
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580  
Email: [sr@tsuchihashi-siki.com](mailto:sr@tsuchihashi-siki.com) 発行日: 2012年7月1日

## 最新情報

## 個別労働紛争相談件数と助言・指導申出件数、過去最高!

厚生労働省から、平成23年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。

### 【平成23年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	110万9,454件
民事上の個別労働紛争相談件数	25万6,343件
助言・指導申出件数	9,590件
あっせん申請受理件数	6,510件



### 【平成23年度の状況のポイント】

いずれも高水準で推移している。民事上の個別労働紛争相談件数と助言・指導申出件数は、過去最高を記録した。

紛争内容は、『いじめ・嫌がらせ』などが増加し、『解雇』に関する相談が減少するなど、多様化する傾向にある。『いじめ・嫌がらせ』には、職場のパワーハラスメントに関するものを含む。

助言・指導は1か月以内に96.8%、あっせんは2か月以内に94.5%が手続を終了しており、『簡易・迅速・無料』という制度の特徴を活かした運用がなされている。

### 【あっせんとは例えばどんなもの?】

#### 整理解雇についての事案(厚生労働省発表の事案)

#### 事案の概要

申請人は、5年前から 会社 営業所の正社員として勤務していたが、業績不振を理由に 営業所が閉鎖となり、解雇を通告された。

業績不振というが、近隣の地域の他の営業所に配置転換となった同僚が何人もいて、申請人は、自分が整理解雇される理由がわからず、また解雇に関する説明を求めても「あなたに働いてもらう場所がないから」と言われるだけであった。

申請人としては、 会社が解雇を回避する努力を十分に行ったとは思えず、経済的損失・精神的苦痛に対して補償金として、半年分の給料を求めたいとしてあっせん申請したもの。

#### あっせんのポイント・結果

あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間での調整を図ったところ、解決金として25万円を支払うことで合意し、解決した。

労働契約や就業規則の内容に不備や矛盾があると紛争の火種となります。貴社にも紛争の火種があるかもしれません。不安な方は、お気軽にご相談ください。弊社では、労働契約や就業規則のリスク判定ができます。

## 新情報！

## 「改正育児・介護休業法」が全面施行されます！

平成21年に改正された「育児・介護休業法」のうち、従業員数100人以下の企業には猶予されていた制度が、7月1日より適用されます！

### 100人以下企業で7月1日から適用となる改正育児・介護休業法の主要制度の概要

#### 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う従業員が申し出た場合、1日単位での休暇取得を認めなければなりません(休暇日数の限度は、対象家族が1人ならば年5日、2人以上ならば年10日)。

\*「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは、従業員の配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母及び子(他これらの者に準ずる者)、配偶者の父母をいいます。

対象となる従業員...原則としてすべての男女従業員。勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定で定めれば対象者から除外できます。

#### 所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

対象となる従業員...原則としてすべての男女従業員。勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定で定めれば対象者から除外できます。

#### 短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

3歳に満たない子を養育する従業員で育児休業をしていないものに対し、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する制度を設けなければなりません。

対象となる従業員...原則として、1日の所定労働時間が6時間を超えるすべての男女従業員。

ただし、次のa、bほか一定の従業員は、労使協定で定めれば対象者から除外できます。

- a 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員
- b 週の所定労働日数が2日以下の従業員 他



新たにこれらの制度の対象となる企業では、あらかじめ就業規則などに制度を定め、従業員に周知しておく必要があります。就業規則などへの規定がお済みでない場合は、ご相談ください。

#### あとがき つちはし事務所より

平成24年度の労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届の提出の期限は7月10日(火)までとなっています。当事務所に手続きを依頼されている事業所様は、当事務所にて一切の手続きを行います。今一度これらの手続きの基本的事項を確認しておかれたほうがよいと思いますので、ご紹介します。

**労働保険の年度更新** 期間は6月1日～7月10日。平成23年4月～平成24年3月までの賃金総額に保険料率(労災保険料率+雇用保険料率)を乗じて計算します。今年は雇用保険料率が全業種で1000分の2引き下げられました。また労災保険料率も業種により引き下げられています。計算された保険料は7月10日までに第1期分を納付する必要があります(口座振替の事業所様は9月28日)。

**社会保険の算定基礎届** 期間は7月2日～7月10日。4月、5月、6月に支給された報酬を平均して、9月からの標準報酬月額を決定します。個々の保険料はその標準報酬月額に保険料率を掛けて算出しますが、健康保険料率、介護保険料率は今年の3月に変更となり、厚生年金保険料率は今年の9月に変更になる予定です。算定の対象となるのは6月1日以前に入社した方となります。