

人と人との架け橋

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町 2 丁目 5 番 4 号 ラドルフビル5F

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com



新型インフル流行で注目浴びるか 「在宅勤務」

新型インフルエンザ流行による影響

新型インフルエンザの感染が拡大すると、「働き方として在宅勤務(テレワーク)が注目を浴びるのでは?」とされています。会社員であれば、通勤中の電車やバス内で感染の可能性が高くなるからです。

テレワーク利用者(IT 活用により場所と時間を自由に使った柔軟な働き方を週8時間以上利用する人)の数は、「ワーク・ライフ・バランス」などを背景に、2002年に408万人だったのが2005年には674万人と、3年で約65%増加しています。新型インフルエンザの流行によりこの動きがますます加速する可能性があります。

導入目的・実施しない理由

労働政策研究・研修機構が2007年に実施した調査によると、企業が考えている「テレワークの導入目的」「テレワークを実施しない理由」は次の通りです。

【導入目的】

- ・勤務者の移動時間の短縮...66.7%
- ・仕事と育児・介護など家庭生活の両立...58.3%
- ・創造的業務の効率・生産性の向上...50.0%

【実施しない理由】

- ・労働時間の管理が難しい...62.7%
- ・適した職種(仕事)がない...49.2%
- ・コミュニケーションに問題がある...45.8%

導入には何が必要か?

テレワークを導入するには、まずその職種が導入可能な職種なのかを判断しなければなりません。会社がどのように労働時間を管理するのか、通信費の費用負担はどうするのか、労災が発生した場合はどうするのかなどの問題もクリアしなければなりません。

また、厚生労働省が2008年7月に改訂した「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」などを参考に、「在宅勤務規程」をしっかりと整備しなければなりません。

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年を越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。

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昭和55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」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。

当事務所よりひとこと

インフルエンザ感染が拡大してきています。社員へ手洗いの徹底、保健所等連絡窓口の確認を行っておきましょう。

労務管理・就業規則・社会保険・年金のことでお困りの時は、お気軽にご相談下さい。