

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12

電話：03-3609-7668

FAX：03-3609-0404

HP：<http://www.srseki.info>



## 65歳までの雇用とその実態

現在、65歳までの雇用確保措置が法律（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）で義務付けられています。この法律は経過措置が設けられ、平成25年3月31日までは64歳まででよく、平成25年4月1日以降は65歳までの雇用確保が必要とされています。

また、この法律は65歳までの「雇用を義務」としていません。「雇用確保措置を取ることを義務」づけているのです。具体的には、次のいずれかの措置を講じることが必要とされています。（括弧内の%は実施企業の割合）

1. 定年の定めを廃止する。(2.8%)
2. 定年を65歳まで引き上げる(13.9%)
3. 継続雇用制度の導入(83.3%)

問題は、3の継続雇用制度の導入です。これは、いったん60歳を定年退職とし、勤務延長、または、再雇用によって65歳までの雇用措置が行われることとなります。多くの会社が導入しているこの継続雇用制度は、「再雇用を希望する全員を継続雇用する」ではありません。希望者のうちから労使協定で定めた「雇用する対象者の基準を満たした者」を再雇用

すればよいのです。つまり、働くことを希望しても会社が定めた基準を満たさないと、65歳まで働くことができないということです。

しかし、年金の支給開始時期は引き上げられます。

昭和28年4月2日生れの男性は61歳からの年金支給です。

昭和30年4月2日生れは62歳からの年金支給です。

・・・昭和36年4月2日以降生れは、65歳からの支給になります。

これでは、60歳から65歳まで無収入の時期があることとなります。そこで、この6月8日に厚労省の研究会は「希望者全員の65歳まで継続雇用を」という提言を行いました。

希望者全員を65歳まで雇用するとき、その賃金をどうするかが最大の問題です。その対策としてまず考えられるのは60歳までの賃金原資で、65歳までの賃金を支払うこととなります。労働者としても「考えもの」ですが、企業としては、賃金制度の変更が差し迫った問題になってきているといえます。

# 「主婦年金問題」で救済案が明らかに

## ◆ 3年間の時限措置

新聞報道によると、年金資格の変更を届け出ずに保険料が未納になっていた主婦についての救済案がまとまったようです。

保険料の未納分について過去10年分の追加納付を認めて将来もらう年金を増やせるようにし、また、年金が過払いになっている受給者には過去5年分の返還を求めることとし、公平性に配慮した内容となっています。

なお、この案は3年間の時限措置として実施されるようです。

## ◆ 「主婦年金問題」とは？

会社員などを夫に持つ専業主婦は、国民年金保険料を納める必要がありません。しかし、夫が退職したり、主婦が働いたりした場合、保険料の納付義務が生じます。にもかかわらず、その手続きを行っていなかった主婦が約97万人いるとされています。これが「主婦年金問題」です。

厚生労働省では昨年12月に未納期間を納付済みにするとの特例（いわゆる「運用3号通知」）を出しましたが、批判が噴出し、厚生労働大臣がこの特例を撤回しました。

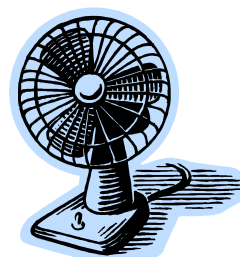
## ◆ 救済策の基本方針は？

救済策の基本方針は、「保険料の追納を認める」、「未納期間をカラ期間（年金受給資格が得られる加入期間）として算入する」です。

未納分については過去10年分に限って保険料を追加納付することが認められますが、現役世代では直近10年間、すでに年金を受給している高齢者については50～60歳の10年間で生じた未納期間分を追納の対象としています。

## ◆ 今後必要な対策とは？

年金の被保険者資格の変更は本人の届出によるため、どうしても漏れがちになります。不整合期間の再発防止のため、救済案では第3号被保険者の種別変更を進めるための対策を講じる必要があるとの指摘もされており、今後の動きが注目されます。



# 労使トラブル 「合同労組」の関与が増加

## ◆「合同労組」関与の事件割合が 過去最高

近年、労使トラブルに「合同労組」「ユニオン」などと呼ばれる団体が関与するケースが増えていると言われていますが、そのことがデータ上からも明らかになりました。

先日、中央労働委員会から、「平成 22 年 全国の労使紛争取扱件数まとめ」が発表されましたが、「合同労組」が関与した集団的労使紛争事件の割合が 69.8%（前年比 3.1% 増）となり、過去最高となったことがわかりました。

## ◆「合同労組」の特徴

この「合同労組」には、“柔軟路線”をとる組合、イデオロギー性の強い“労使対立路線”をとる組合など、その性格は様々です。また、“労使対立路線”の組合の中にあっても、冷静に落としどころを考える組合、逆にあまり考えない組合もあるようです。

さらに、組合の交渉担当者によって会社への対応が変わってくるケースもあります。また最近では、小規模な「地域労組」（コミュニティ・ユニオン）と言われる団体も増加しており、組合としての統制が本当にとれているのか、疑問の生じるケースもあるようです。

## ◆駆け込み訴え事件の増加

労働者が、労使トラブルの解決のため合同労組に加入し、その合同労組が使用者に団体交渉を申し入れてくる例も多くあります。

先ほどの中央労働委員会のまとめでは、懲戒や解雇などの処分を受けた後に労働者が加入した組合から調整の申請があった「駆け込み訴え事件」の占める割合は前年と変わらず 36.8%で、過去最高の水準となっています。

## ◆対応として重要なことは？

これら「合同労組」「ユニオン」などから団体交渉の申入れがなされた場合、初めにとるべき対応が重要となります。

安易に団体交渉の申入れに応じることは禁物です。組合側が求めてくる「労働協約」の締結要求にも注意が必要です。

団体交渉の申入れがあった場合には、専門家に相談する等しながら、しっかりと事前準備を行うことが重要です。



**●「サマータイム導入は健康に悪影響」**

日本睡眠学会は、サマータイム制度（時計を1時間進める制度）について、「健康への悪影響が大きく、節電効果が乏しい」とする提言を行うことがわかった。制度導入により、睡眠時間の短縮、睡眠の質の悪化などが生じるとしている。（6月25日）

**●セクハラ労災認定基準変更で認定を迅速化**

厚生労働省の「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」は、セクシュアルハラスメント（セクハラ）により発症した精神障害にかかる労災の認定基準に関する報告書をまとめ、被害事実を確認した時点で労災と認めるなど、基準を緩和して認定を迅速化する方針を明らかにした。年内にも指針を作成し、全国の労働局に通知する考え。（6月24日）

**●経済産業省が来夏の電力抑制対策案を公表**

経済産業省が来夏における電力抑制対策案を公表し、企業の節電を促進するため、節電分の電気料金を割り引く制度の導入を検討していることが明らかになった。今年度に編成を行う補正予算案において、関連予算の計上を行う考え。（6月21日）

**●「年収300万円」を境に既婚率に差**

政府が平成23年版「子ども・子育て白書」を決定し、20～30代の男性のうち既婚者の割合は、「年収300万円以上」では25～40%であるのに対し、「年収300万円未満」では8～10%であることがわかった。（6月17日）

**●退職理由 男性「人間関係」、女性「結婚」**

連合が今年4～5月に実施した「男女平等月間実態調査」の結果を発表し、仕事をやめたき

っかけについて、男性では「職場の人間関係」（28.3%）、女性では「結婚」（32.3%）が最多であることがわかった。（6月17日）

**●弁護士の平均所得が1,471万円に減少**

日本弁護士連合会が10年ごとに実施している「弁護士業務の経済基盤に関する実態調査」（2010年実施。1,795人が回答）の結果を公表し、弁護士の平均所得（全国平均）が1,471万円であることがわかった。10年前と比較すると、230万円減少している。（6月16日）

**●「改正介護保険法」が成立 来春施行へ**

改正介護保険法が参議院本会議において成立した。「24時間対応の定期巡回、随時対応型訪問介護・看護サービスの創設」「地域包括ケアの推進」「成年後見人の育成・活用」「保険料の上昇抑制」などが柱で、来年4月施行予定。（6月15日）

**●精神疾患による労災認定が過去最多**

厚生労働省が平成22年度の「脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況」を発表し、うつ病などの精神疾患が原因で労災認定を受けた人が308人（前年度比74人増）となり、過去最高を更新したことがわかった。（6月14日）

**●「希望者全員の65歳までの継続雇用を」**

厚生労働省の「今後の高年齢者雇用に関する研究会」が報告書をまとめ、2025年度までに、継続雇用を希望する人全員が65歳まで働くことのできる環境を確保すべきとの提言を行ったことがわかった。（6月8日）