

Spc jinjiken news

「65歳まで雇用義務化」労政審報告書 (12月29日)

労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)は、企業に対して、原則として希望者全員を65歳まで雇用することを義務付けるべきであるとの報告書をまとめた。厚生労働省では、高齢者雇用安定法の改正案を来年の通常国会に提出し、2013年4月からの施行を目指すとしている。

完全失業率 横ばいの4.5%(12月28日)

総務省が11月の完全失業率を発表し、前月と同じ4.5%だったことがわかった。厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は0.69倍(前月比0.02ポイント上昇)だった。

現金給与総額が2カ月ぶりに減少(12月28日)

厚生労働省が11月の「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、現金給与総額が27万6,218円(前年同月比1.0%減)となり、2カ月ぶりに前年水準を下回ったことがわかった。内訳は、基本給24万5,212円(同0.3%増)、残業代1万9,052円(同1.3%増)、賞与1万1,954円(同22.4%減)だった。



「育休取得後の降格・減給は人事権濫用」東京高裁(12月28日)

育児休業から復帰後に降格・減給されたのは不当であるとして、ゲームソフト制作会社の元女性社員が会社に対して損害賠償などを求めている控訴審判決で、東京高裁は、35万円の支払いを命じた一審判決(東京地裁)を変更し、賠償額を95万円に増額する判決を言い渡した。裁判長は「本人の同意なく降格・減給したのは人事権の濫用」と判断した。

高度外国人に「ポイント制」導入で優遇へ (12月28日)

法務省は、専門知識や高い技術を持つ外国人について、学歴や実務経験をポイントにより評価し、一定以上のポイントを持つ人については「高度人材」に認定して優遇措置(永住許可要件緩和、親の帯同許可など)を適用する方針を明らかにした。来春にも制度をスタートさせる考え。

協会けんぽ保険料10.0%に引上げへ (12月27日)

全国健康保険協会(協会けんぽ)は、2012年度における保険料率(全国平均)が現行の9.5%から10.0%に上昇するとの試算結果を発表した。高齢化による医療費の増加が主な要因であり、引上げは3年連続となる。

精神疾患で休職の公立学校教員は昨年度 5,400人(12月24日)

文部科学省の調査によると、2010年度にうつ病や適応障害などの精神疾患により休職した公立小中高校などの教員が5,407人だったことがわかった。前年度比で0.9%減少したが、過去10年では2.1倍に増加している。年代別では50代(39.8%)が最も多く、学校別では中学(30.9%)が多い。

労組員数が47年ぶり1,000万人以下に (12月22日)

厚生労働省が2011年の「労働組合基礎調査」の結果を発表し、労働組合員数が今年6月末時点で996万1,000人(前年同期比0.9%減)、組合数が2万6,051組合(同1.2%減)、組織率が18.4%(東北3県を除く)となったことがわかった。同省では、製造業での減少や非正規労働者の増加による影響と分析している。

〔関連リンク〕

平成23年労働組合基礎調査の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudo/roushi/kiso/11/index.html>

大手企業の今冬賞与は3.62%の増の80万 2,701円(12月22日)

経団連が今冬の賞与・一時金の最終集計結果を発表し、平均受給額は1人あたり80万2,701円(前年同期比3.62%増)となり、2年連続で増加したことがわかった。大手企業165社の結果を集計したもの。

会社説明会は来年も「大学3年の12月解禁」 (12月20日)

経団連の米倉会長は、就職活動を行う大学生向けの会社説明会について、来年も大学3年の12月に解禁させる考えを明らかにした。同会

長は、倫理憲章について「何年ごとに見直すとか、今は考えていない」と明言した。「大学3年の12月」とするルールが来年も適用される見通し。

アスベスト石綿の使用・製造を来年3月から完全禁止(12月19日)

アスベスト(石綿)の使用・製造が、来年3月から完全に禁止されることが決定した。例外とされていた製品の代替品への移行が完了したため。厚生労働省の発表によれば、アスベストによる中皮腫や肺がんが労災認定された患者は、1973年度から2010年度までで7,681人に上っている。

高校生の就職内定率58.6%に微増 (12月17日)

文部科学省は、来春卒業予定の高校生の10月末時点の就職内定率が58.6%(前年同期比1.5ポイント増)だったと発表した。上昇は2年連続。同省では「大都市圏での求人増が背景にあるのでは」と分析している。なお、就職希望者のうち約8万人の就職先が決まってい

雇用保険料率を1.0%に引下げへ(12月15日)

厚生労働省は、雇用保険料率(労使折半)について、今年度の1.2%から0.2ポイント引き下げて、来年度は1.0%に引き下げる方針を明らかにした。財政収支に余裕があるため、労使の負担を軽減したい考え。



トピックス 平成24年度の労災保険率、35業種で引き下げへ

労災保険料を算出するための**労災保険率が現行より平均で1,000分の0.6引き下げられ**そうです。

労災保険料率は、厚生労働大臣が55の業種ごとに定め、過去3年間の災害発生率などに基
づき原則3年ごとに改定しています。平成23年12月5日、厚生労働大臣は、労働政策審議会
に対し、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」につい
て諮問を行いました。

今回改正案が通ると、新しい保険料率は平成24年4月1日から適用されます。

徴収法施行規則の一部を改正する省令案要綱の主要ポイント

1 労災保険率を平均で1,000分の0.6引下げ

平成24年4月1日から、労災保険率を、

平均で1,000分の5.4から1,000分の4.8へ、1,000分の0.6引下げ。

〔引下げ35業種 / 据置き12業種 / 引上げ8業種〕

<平成元年度以降 平均の労災保険率(単位: 1/1,000)>

元年度	4年度	7年度	10年度	13年度	15年度	18年度	21年度	改正案
10.8	11.2	9.9	9.4	8.5	7.4	7.0	5.4	4.8

改正後は、最低は1,000分の2.5(金融業・保険業など)、最高は1,000分の89(ト
ネル新設事業など)となる。

2 メリット制の適用対象を拡大

労災保険には、個々の事業場の災害発生率に応じて労災保険料を -40%~+40%の
幅で増減する「メリット制」という制度があります。

これは、同一の業種でも事業主の災害防止努力などによって災害発生率に差があるた
め、保険料負担の公平性の確保や事業主による災害防止努力を一層促進する観点から
設けられている制度です。

今回の改正には、この「メリット制」適用対象の拡大等が盛り込まれています。

- 建設業と林業で、メリット制の適用要件である確定保険料の額を、現行の「100万円
以上」から「40万円以上」に緩和し、適用対象を拡大。

業種ごとの詳しい保険料率につきましては、改定が決定しましたら、詳しくお伝えする予定です。

新情報！ 「社会保障・税一体改革成案」の具体化についての議論

平成23年12月5日「社会保障・税一体改革成案」の具体化について議論がなされました。

野田首相は、年内を目途に、本年6月の「成案」を具体化した「素案」とりまとめる。政府・与党間で十分調整。政府部内は、関係5大臣を中心にとりまとめる。社会保障の機能強化の内容等を国民にわかりやすく説明する。という3点を強調し、最後に、同改革に不退転の決意で臨むとの意向を示しました。

1. 改革の優先順位等

社会保障制度改革の基本的方向性を踏まえ、次の改革について優先的に取り組む。

1. 子ども・子育て支援、若者雇用対策
2. 医療・介護等のサービス改革
3. 年金改革
4. 制度横断的課題である「貧困・格差対策（重層的セーフティネット）」、「低所得者対策」

2. 個別分野における主な改革項目（抜粋）

子ども・子育て

○子ども・子育て新システムの制度実施等に伴い、地域の実情に応じた保育等の量的拡充や幼保一体化などの機能強化を図る。

医療・介護等

地域の実情に応じたサービスの提供体制の効率化・重点化と機能強化を図る。そのため、診療報酬・介護報酬の体系的見直しと基盤整備のための一括的な法整備を行う。

保険者機能の強化を通じて、医療・介護保険制度のセーフティネット機能の強化・給付の重点化などを図る。・短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、高額療養費の見直しによる負担軽減など

年金

国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、「新しい年金制度の創設」実現に取り組む。

・所得比例年金（社会保険方式）、最低保障年金（税財源）の議論を進める。

年金改革の目指すべき方向性に沿って、現行制度の改善を図る。

・最低保障機能の強化＋高所得者の年金給付の見直し

・短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大、第3号被保険者制度の見直し、在職老齢年金の見直し、産休期間中の保険料負担免除、被用者年金の一元化

・マクロ経済スライド、支給開始年齢の引上げ、標準報酬上限の引上げなどの検討

業務運営の効率化を図る（業務運営及びシステムの改善）。

就労促進

全員参加型社会の実現のために、若者の安定的雇用の確保、女性の就業率のM字カーブの解消、年齢にかかわらず働き続けることができる社会づくり、障害者の雇用促進に取り組む。その際、地域の実情に応じ、関係機関が連携し、就労促進施策を福祉、産業振興、教育施策などと総合的に実施する。

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を図る。

雇用保険・求職者支援制度の財源について、関係法の規定を踏まえ検討する。

この改革を進める上で、社会保障の充実や税の適正な徴収を図ることを目的に国民一人一人に番号を割り振る「共通番号制度」も不可欠なものといえるでしょう。「共通番号制度」の法整備も急ぐ必要があるし、問題は山積です。しっかり議論がなされ、そして、時には誰かが強いリーダーシップをとって、真の改革が実現することに期待したいものです。