

Spc jinjiken news

セクハラで2人減給処分、指で部下突く 兵庫県警（2月22日）

兵庫県警は2月22日部下の女性警察官の体に触るなどのセクハラ行為を繰り返したとして、県西部の警察署の地域課巡査長（42）を減給10分の1（6カ月）、県東部の警察署の刑事課巡査部長（46）を減給10分の1（1カ月）の懲戒処分としたことがわかった。

県警監察官室の調べによると2010年4月から12年10月、署内などで当時20代の女性巡査5人に対して、セクハラを多数回繰り返した様子。監察官室長の話では「誠に遺憾、職務倫理教養を徹底し、再発防止に努めたい」としている。

2012年の非正規労働者が過去最高を更新（2月20日）

総務省が2012年平均（速報）の労働力調査詳細集計を発表し、雇用者に占める非正規労働者（派遣やパートなど）の割合が35.2%（前年比0.1ポイント上昇）となり、3年連続で過去最高を更新したことがわかった。実数としてみると、前年より2万人増えて1,813万人（前年比2万人増）で最高となったが、正規労働者は、3,340万（同12万人減）となった。

中退共の累積赤字が200億円に縮小（2月19日）



厚生労働省は、昨年11月からの円安・株高の影響で、中小企業退職金共済制度（中退共）の累積赤字が、

1月末時点で約200億円となったことを明らかにした。2012年3月末時点の1,741億円から9分の1まで縮小されたことになる。ただ、資産の運用環境改善により、逆に予定運用利回りの引下げなど財政健全化への改革が遅れる可能性もある。

東芝 2012年4月から65歳まで希望者全員を雇用延長（2月18日）

東芝は2013年2月14日、今年4月以降に60歳に到達する社員を原則として希望者全員を継続雇用と発表した。2013年4月1日から施行の改正高齢者雇用安定法にあわせた措置。同日以降は60歳で一旦退職し、本人が希望する限り年金の支給が始まる65歳まで嘱託として勤務することができる。満年齢59歳の年度に希望者を募り、就業規則の解雇に抵触しない限り嘱託として希望者全員を再雇用する。同社は従来の制度でも、60歳で定年退職した社員は本人の希望や健康状態、勤務意欲を加味して希望者のほぼ全員を雇用延長を行っていた。従来制度でも希望者のほぼ全員が再雇用されているため、同社は制度による経営の負担は想定していないもよう。

パートタイム労働者2.4%増 一般労働者は0.1%減（2月18日）

2012年の毎月勤労統計調査（確報）の結果が厚生労働省から発表され、パートタイム労働者は1,316万6,000人（前年比2.4%増）となる一方、一般労働者は3,259万1,000人（0.1%

減)となったことがわかった。賃金が安いとされるパート労働者の増加により、給料総額は月平均31万4,127円(0.7%減)で、さかのぼれる1990年以降で最低の水準となった。パート労働者の調査対象が全体に占める比率は28.77%(2012年)となり、過去最高となった。

内部告発、5割超が前向き(2月17日)

サラリーマンを対象に行われたアンケート調査(実施:共同ピーアール)で、勤務先の不祥事を知った場合に内部告発をしようと考えている人が53.3%に上ることがわかった。前回(2003年)の調査を7.3ポイント上回っており、前向きな人が増えているが、「匿名でなら告発する」という人の割合が多く、2006年に施行された公益通報者保護法が十分に機能していないとの不満が強いこともわかった。

解雇条件見直しへ 金銭解決の導入を検討(2月15日)

政府の規制改革会議は規制改革の主な検討課題を明らかにし、正社員の解雇をめぐり、どのような条件なら合理性があると認めるかの基準を明確化しよう提起した。解雇権の濫用として無効判決が出た場合に、職場復帰の代わりに労使が金銭で労働契約を終了したとみなす解決策の導入も検討する。6月にまとめる成長戦略に反映する。

大学生の内定者26%が将来転職も視野に(2月14日)

全国大学生生活協同組合連合会が行った「学生生活実態調査」によると、就職活動で内定を得た学生の26.7%が、将来転職や中途退職を考えていることがわかった。終身雇用や年功序列

制度が崩壊し、学生側も自分の就職先を冷静に捉えていることが浮き彫りとなった。

胆管がんの労災申請が新たに1件(2月13日)

厚生労働省は、印刷会社の元従業員らが胆管がんを発症している問題に関して、福岡の印刷会社の従業員1人が新たに労災申請したことを明らかにした。この会社では、昨年8月にも元従業員が申請を行っており、同一事業所で複数の申請があったのは3事業所目。これにより労災請求件数の合計は62件(うち死亡38件)になった。

ローソンが20代後半~40代の年収3%アップへ(2月7日)

ローソンは、2013年度から20代後半~40代の社員の年収を平均3%(平均約15万円)引き上げることを発表した。年2回支給している賞与に上乘せする。同社の新浪社長は政府の産業競争力会議のメンバーとなっており、デフレ解消策として所得拡大を掲げる政府の方針に率先して賛同した形となる。

協会けんぽ保険料 2013年度も10%に据え置き(1月31日)

全国健康保険協会(協会けんぽ)は、2013年度における全国平均保険料率(労使折半)について、2012年度と同じ10%に据え置く方針を決めた。都道府県別の保険料率についても変更は行わない。収支均衡のためには平均で10.07%に引き上げる必要があったが、準備金を取り崩して現行の保険料率を維持する考え。



改正労働契約法の解説 不合理な労働条件の禁止について

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。この改正では、有期労働契約について、3つのルールが新たに設けられました。

今月は、今年4月1日より施行されることになる「不合理な労働条件の禁止」を解説します。

不合理な労働条件の禁止とは・・・

このルールは、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するものです。

対象となる労働条件

一切の労働条件について、適用されます

賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、
サービス規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

判断の方法

有期労働契約を締結している労働者の労働条件と、同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件とを比較することになります(相違の理由が、“期間の定めがあること”であるか否かがポイント)

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）

当該職務の内容及び配置の変更の範囲...今後の見込みも含まれる

その他の事情（合理的な労使の慣行などの諸事情が想定される）

を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

特に、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記～を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められませんので、注意が必要です。

一方、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的ですので、特段の事情がない限り、合理的だと解釈されます。

効果

この規定は、民事的効力のある規定です

この規定により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められる可能性もあります。

有期と無期で不合理がないか？ 不安がある場合はお気軽にご相談ください。

改正労働契約法の解説は今月で最後です。

これまでの内容も含めて、詳細は、厚生労働省のホームページからもご覧になれます。

最新情報 平成25年度の雇用保険率は、24年度の率を据置きに決定

雇用保険率は、労使折半で負担する失業等給付の料率に、事業主が負担する雇用保険二事業の料率を加えたものですが、その雇用保険料率が平成25年度は、平成24年度と同じ率のまま、変更されないことになりました。

雇用保険料率

事業の種類	平成24年度		平成25年度
一般の事業	1,000分の13.5	据置き	1,000分の13.5
農林水産業* 清酒製造の事業	1,000分の15.5		1,000分の15.5
建設の事業	1,000分の16.5		1,000分の16.5

*農林水産業のうち、季節的に休業し又は事業の規模が縮小することのない一定の事業（園芸サービスの事業、酪農、養鶏等の事業など）には、一般の事業の雇用保険料率を適用。

雇用保険料率の負担の内訳

内 訳 事業の種類	雇用保険料率	失業等給付に係る率		二事業率
		被保険者負担分	事業主負担分	
一般の事業	1,000分の13.5	1,000分の5	1,000分の5	1,000分の3.5
			計 1,000分の8.5	
農林水産業* 清酒製造の事業	1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の3.5
			計 1,000分の9.5	
建設の事業	1,000分の16.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の4.5
			計 1,000分の10.5	

雇用保険二事業として、事業主に対する助成金等の支給が行われていますが、その財源は、基本的には、事業主の皆様方が負担している保険料なのです。要件にあう助成金がありましたら、積極的に活用しましょう。

なお、労働保険料として、雇用保険の分と併せて労災保険の分も納付することになっていますが、平成25年度における労災保険に関する保険料率（労災保険率）についても、前年度と変更はありません。