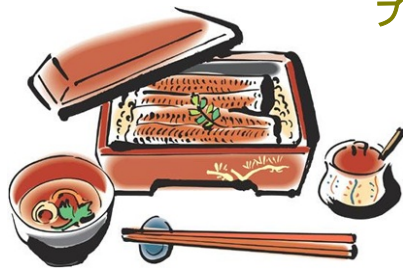


平成23年7月号

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています  
ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>



## D プロニュース

ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F  
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483  
e-mail：info@d-produce.com  
ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

### 労使トラブルに「合同労組」が 関与するケースが増加

#### 「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」が関与した集团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36.8%（前年比横ばい）で、過去最高となっています。

#### 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てはいけませんし、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。

### 社員による「ソーシャルメディア」 利用への対応

#### トラブルの未然防止が必要

ネット上で気軽に情報を共有できるソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用が急増するなか、社員の個人的な書込みについて、企業が具体的なガイドラインを策定する動きが広がっています。

書込みをめぐる職場がギクシャクしたり、企業の重要情報が漏洩したりして、トラブルに発展するケースも出てきており、未然に防ぐための対策が必要です。

### 急増するソーシャルメディアの利用

ツイッターやフェイスブックなどは「ソーシャルメディア」と呼ばれ、手軽に多くの人と情報をやり取りすることができるため、利用者が急増しています。

しかし、不特定多数の人が見ることを意識せず、不用意に仕事関連の情報を書き込むと問題が生じることも多くなります。しかし、会社として、社員の個人的なソーシャルメディア利用を禁止することは難しいでしょう。

### ガイドライン等の整備でリスクを回避

利用自体を禁止できないとしても、不用意な書込みにより「情報漏洩」や「名誉棄損」などで社員や企業が訴えられる危険性もあるため、企業では、ガイドラインや社内規定を整備することが有効です。

この場合、「自社にとっての営業秘密は何か」などの基準を明確に示し、役員・正社員からパート・アルバイトまでに徹底することが求められます。

### 具体的に企業はどう対応しているか

例えば、ソーシャルメディアの「利用マニュアル」を用意し、書いてはいけない文例を数多く提示している企業や、従来の法令遵守の行動規範に加え「会社の公式見解のように書いてはいけない」といった事項を明記し、「会社にダメージを与えた場合は懲戒対象と

なることもある」と定める企業もあるようです。

## 社会保障改革案の「安心3本柱」とは？

### 「安心3本柱」の内容

政府から、「安心3本柱」を中心とした社会保障改革案の内容が発表されました。

この「安心3本柱」とは、(1)パートなどの非正規労働者への社会保険の適用拡大、(2)幼稚園や保育園の垣根をなくす「幼保一体化」の推進等による子育て基盤の強化、(3)医療・介護などを中心に自己負担の合計額に上限を設定する「合算上限制度」の導入です。

以下では、主な年金制度改革案について見ていきます。

### 年金制度の改革案

年金制度改革案の具体策は、パートなどの非正規労働者の厚生年金の加入条件を、現在の「週30時間以上勤務」から「週20時間以上勤務」に緩和すること、また、現在は育児休業中だけとしている厚生年金保険料の免除期間について産前・産後の休業期間まで広げるということです。

一方、高所得の会社員については保険料の負担増を求める方向です。厚生年金保険料は報酬に応じて決まる仕組みになっていますが、改革案では上限額を引き上げる考えです。

### 60歳代前半の就労促進

この他、60～64歳で働きながら厚生年金を受け取る場合、年金と給与の合計額が月額28万円を超えると、28万円を超えた分の半分だけ受け取る年金が減り、46万円超では給与の増加分だけ年金がカットされます。

現在、この仕組みで約 120 万人が総額 1 兆円程度を減額されていますが、厚生労働省では、給与と年金の合計額が 46 万円を超えるまで年金を減額しない制度に変更し、年金の減額幅を縮小することにより高齢者の就労を促す考えです。

### しかし問題は山積...

いろいろと改革案が出されていますが、非正規労働者への厚生年金加入拡大は保険料の半分を負担する企業の反発が必至な状況であるなど、問題は山積しています。

## 7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

### 10日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

特例による源泉徴収税額の納付 < 1 月 ~ 6 月分 > [郵便局または銀行]

雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 >

[公共職業安定所]

労働保険一括有期事業開始届の提出

< 前月以降に一括有期事業を開始している場合 >

[労働基準監督署]

### 11日

労働保険の概算・増加概算・確定保険料・一般拠出金申告書の提出期限

[都道府県労働局または労働基準監督署] < 6 月 1 日 ~ 7 月 11 日 >

健保・厚年被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限 < 7 月 1 日 ~ 11 日 >

[年金事務所または健保組合]

### 15日

所得税予定納税額の減額承認申請 < 6 月 30 日の現況 > の提出 [税務署]

身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

### 31日

所得税予定納税額の納付 < 第 1 期分 > [郵便局または銀行]

固定資産税 < 都市計画税 > の納付 < 第 2 期分 > [郵便局または銀行]

労働者死傷病報告の提出 < 休業 4 日未満、4 月 ~ 6 月分 > [労働基準監督署]

健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]

労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

## 当事務所よりひと言

あまりの暑さに梅雨明けしていないのが、信じられないですね。また、温暖化の影響なのか、毎年、夏の厳しさが増しているような気がします。

その中で今年の夏は節電対策も大きなテーマですが、節電を気にするあまり、体調を崩すようでは大変です。

暑さ対策、熱中症対策と節電対策はセットで考えなければと思う今日この頃です。

一人一人ができる範囲で楽しく節電。  
夏の暑さを楽しんで過ごしたいもので  
す。

P S.

私ごとですが、運動不足で腹回りの  
肉が気になりはじめたこともあり、  
ゴルフを始めました。  
いろいろなところに力が入っているのか、  
打ちっぱなしに行くと汗だくになります。  
早く、スマートにスイングできるようにな  
りたいものです