

2010(平成22)年9月分より 厚生年金保険料率が改定されます！

Contents

- 【 お知らせ① 】 2010 (平成 22) 年 9 月分より厚生年金保険料率が改定されます！
- 【 お知らせ② 】 平成 22 年度 地域別最低賃金引き上げの目安について
- 【 統計情報 】 平成 21 年 労働争議統計調査結果
- 【 企業を守る！ワンポイント講座 】 #15 年次有給休暇取得者の不利益取扱い (Part2)

お知らせ①

2010 (平成 22) 年 9 月分より厚生年金保険料率が改定されます！

2010 (平成 22) 年 9 月分 (同年 10 月納付分) から、厚生年金保険料率が 0.354 ポイント上昇し、16.058%に改定されます。

なお、全国健康保険協会管掌健康保険 (協会けんぽ) の保険料率につきましては、変更はございません (健康保険組合における保険料額等につきましては、加入する健康保険組合へご確認ください)。

(2010 (平成 22) 年 9 月分以降の保険料率)

		変更前	変更後
		(2010 年 8 月分まで)	(2010 年 9 月分以降)
保険料率	(全体)	15.704%	16.058%
	(折半)	7.852%	8.029%

お知らせ②

平成 22 年度 地域別最低賃金引き上げの目安について

2010 (平成 22) 年 8 月 6 日に開催された中央最低賃金審議会におきまして、2010 (平成 22) 年度地域別最低賃金額改定の目安が出され、今年度の引き上げ額の目安の全国加重平均は 15 円となっており、仮にこの目安に基づき最低賃金額の引き上げが行われた場合、平成 22 年度地域別最低賃金額の全国加重平均は 728 円となっております。

引き上げ額の目安につきましては、経済状況に応じ全都道府県を A~D の 4 ランクに分け、提示されています。今年度につきましては、ランクごとの引き上げ額を全てのランクにおいて 10 円とした上で、さらに、一定の前提をおいて比較した結果、最低賃金が生活保護水準を下回る額となる都道府県 (12 都道府県) において、今年度以降、その差額を解消するよう調整されたものとなっております。

今後、この目安をもとに各都道府県の地方最低賃金審議会は、地域における賃金実態調査、生活保護に係る施策の調査、参考人の意見等を踏まえ、審議を行い、その審議結果に基づき都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

統計情報

平成 21 年 労働争議統計調査結果

厚生労働省より、2009 (平成 21) 年労働争議統計調査結果が発表されました。

労働争議の件数につきましては、「争議行為を伴う争議」は 92 件 (前年比 17.9%減) と初めて 100 件を下回り、比較可能な 1957 (昭和 32) 年以降、最も少ない件数となっております。また、争議行為

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.19-1

~ We are always at your side ~

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.19 Sep'10

を伴わないが、労働委員会などの第三者が解決のために関わった争議は、2年連続増の688件(同26.2%増)となっており、2004(平成16)年以降では、最多となっております。

また、争議行為の主要要求事項では、「経営・雇用・人事」に関するものが最も多く338件(全体の43.3%)となっており、その内訳と致しましては、「解雇反対・被解雇者の復職」が213件と最も多くなっております。また、「組合保障及び労働協約」に関する事項のうち、「組合保障及び組合活動」が222件、「賃金」に関する事項のうち、「賃金額(基本給・諸手当)の改定」が109件と多くなっております。

企業を守る！ワンポイント講座

#15 年次有給休暇取得者の不利益取扱い (Part2)

前号にて、年次有給休暇取得者に対して不利益な取り扱いをする規定及びそのような行為は、有効性が問われる危険性があることを指摘致しました。そこで今回は、年次有給休暇取得者に対する不利益取扱いの具体例を挙げて解説していきます。

年次有給休暇取得者に対する不利益取扱いの例と致しましては、年次有給休暇を取得した結果、精皆勤手当が支給されなくなるもの、又は、賞与等の査定に際して年次有給休暇を取得した日を欠勤扱いとするようなもの等が見受けられます。これらの場合、労働者が失う経済的利益の程度、年次有給休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等を考慮し、実質的には労働基準法の趣旨を失わせるものであるか否かが判断されることとなります。

では、1日の所定労働時間が8時間、土日が休日の企業において、ある社員が月曜日に年次有給休暇を取得したとします。しかしながら、同じ週の土曜日にたまたま休日出勤を命じられて8時間勤務した場合、この土曜日の勤務は、通常の支払い(100%)のみでいいのでしょうか？

これには、2つの問題を含んでいます。1つ目は賃金の支払い、2つ目は休日出勤命令の有効性です。

まず、賃金の支払いについて、労働時間についての基本的な考え方は実労働時間主義ですから、基本的には土曜日(法定休日でない休日)の勤務に対する支払いは125%でなく、100%で足りません。

一方、休日出勤命令の有効性については、いかがでしょうか。賃金の支払いは100%で済むからと言って、年次有給休暇を取得した週の土曜日は常に(年次有給休暇を取得したことを理由に、故意に)休日出勤を命じているとしたらどうでしょう。このような場合は、労働基準法136条の規定に違反する可能性があり、民事上、休日出勤命令自体が権利の濫用として無効となるという結果を生じさせることも考えられます。

このように、年次有給休暇取得者に対する不利益取扱いについては、様々な角度からその有効性等を判断しなければならないこととなりますから、運用には十分ご留意下さい。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigyo@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.19-2

～ We are always at your side ～