

2011(平成23)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 】 2011(平成23)年9月分より厚生年金保険料率が改定されます！
- 【 統計情報① 】 2010(平成22)年 労働争議統計調査結果
- 【 統計情報② 】 2010(平成22)年 就業形態の多様化に関する総合実態調査結果
- 【 企業を守る！ワンポイント講座 】 #25 採用プロセス②
ー 選考過程における注意点についてー

お知らせ

2011(平成23)年9月分より厚生年金保険料率が改定されます！

現在、厚生年金保険料率につきましては、2004(平成16)年の法改正により、2017(平成29)年まで、毎年、改定されることとなっています。これに伴い、本年につきましても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、16.412%に改定されます。

今回改正された厚生年金保険料率は、「2011(平成23)年9月分(同年10月納付分)から2012(平成24)年8月分(同年9月納付分)」までの保険料を算定する際の基礎となってまいります。

なお、本年3月分(4月納付分)から改定となりました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。)

(2011(平成23)年9月分以降の保険料率)

		変更前	変更後
		(2011年8月分まで)	(2011年9月分以降)
保険料率	(全体)	16.058%	16.412%
	(折半)	8.029%	8.206%

統計情報

2010(平成22)年労働争議統計調査結果

2011(平成23)年8月25日、厚生労働省より、「平成22年労働争議統計調査」結果が発表されました。当調査は、日本での労働争議について、行為形態や参加人数、要求事項などを調査し、実態を明らかにすることを目的としております。

2010(平成22)年の労働争議は、「総争議」の件数は682件、総参加人員は110,664人となっており、前年に比べ、件数が98件(12.6%)減、総参加人員が4,707人(4.1%)減となっております。このうち、「争議行為を伴う争議」の件数は85件、行為参加人員は21,262人となっており、前年に比べ、件数が7件(7.6%)減、行為参加人員が719人(3.5%)増となっております。

また、「総争議」の件数を主要要求事項別(複数回答 2つまで)にみると、「賃金」に関する事項が342件で、全体の50.1%と最も多くなっており、また、「経営・雇用・人事」に関する事項が270件で全体の39.6%、「組合保障及び労働協約」に関する事項が173件で全体の25.4%などとなっております。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.29 September'11

さらに、「総争議」682件のうち、2010（平成22）年中に「解決又は解決扱い」になった件数は582件（労働争議全体の85.3%）、「翌年への繰越」は100件（同14.7%）となっており、解決方法をみると、「労使直接交渉による解決」が165件（解決又は解決扱い件数の28.4%）、「第三者関与による解決」が198件（同34.0%）、「その他（解決扱い）」が219件（同37.6%）となっております。なお、「第三者関与による解決」をみると、労働委員会関与の「あっせん」が195件（同33.5%）で最も多くなっております。

統計情報

2010（平成22）年 就業形態の多様化に関する総合実態調査結果

厚生労働省より「平成22年 就業形態の多様化に関する実態調査」の結果が公表されました。

この調査は、多様な就業形態の実態を明らかにすることを目的に、事業所規模5人以上の民営事業所とそこで働く労働者を対象に、平成22年10月1日現在の状況について調査が行われたもので、有効回答率は、61.7%となっております。

当調査中、就業形態別に労働者の割合をみると、正社員が61.3%（前回62.2%）、正社員以外の労働者が38.7%（前回37.8%）となっております。そのうち、正社員以外の労働者では、パートタイム労働者が22.9%（前回22.5%）、契約社員が3.5%（前回2.8%）、派遣労働者が3.0%（前回4.7%）となっており、前回の平成19年調査と比較してみると、派遣労働者の割合が低下する一方、契約社員、嘱託社員の割合は上昇しています。

また、正社員以外を活用する理由としては、「賃金の節約のため」が43.8%（前回40.8%）と最も高い割合となっており、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」33.9%（前回31.8%）、「賃金以外の労務コストの節約のため」27.4%（前回21.1%）の順となっております。また、前回調査と比較すると「正社員を確保できないため」とする事業所の割合が低下しているのに対し、「賃金以外の労務コストの節約のため」、「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」、「高齢者の再雇用対策のため」とする事業所の割合は上昇しております。

企業を守る！ワンポイント講座

#25 採用プロセス② - 選考過程の注意点について -

今回は採用プロセスの第2回目ということで、採用過程における情報収集の注意点等について、ご説明します。

前回ご説明しました通り、原則として、使用者には「労働者を雇用するにあたり、いかなるものを雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる」という採用の自由が認められております（三菱樹脂事件、最大判昭48.12.12）。そのため、応募者に関する情報についても、広い範囲でその取得が認められると解されてきており、入社試験や面接試験に際しても、様々な質問がなされることがありました。

しかし、近時の法令や行政指導等は、採用過程における使用者の情報収集に一定の制限を加える傾向にあります。その中で、特に注意が必要なものとしては、「業務の目的達成に必要な範囲を超えた個人情報に関する質問」です。例えば、職業安定法5条の4第1項本文では、原則として、「その業務の目的達成に必要な範囲で求職者等の個人情報を収集」しなければならなしとしております。また、厚生労働省は、就職差別に繋がる恐れがあるため、採用選考時に配慮すべき事項として、次のような事項を示

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.29 September'11

しております。

これらの項目のうち、採用選考時の健康診断につきましては、注意が必要となります。この採用時の健康診断は、労働安全衛生法で事業者が義務付けられている雇入時の健康診断とは異なり、会社の判断で独自に行われるものとなっておりますが、厚生労働省は、応募者の適正と能力に基づいた採否決定ではなく、就職差別につながる恐れがあるとして慎重な対応を求めています。一方、採用に関する判例をみると「企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのため、その者からこれに関連する事項について申告を求め、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由がない」と判示（前掲三菱樹脂事件）しており、多くの情報を入手することが許容されているものと思われませんが、個人のプライバシーを多く含む健康情報を取扱うため、採用選考時の健康診断を行う場合には、慎重に行う必要が生じてまいります。

本人に責任のない事項の把握	本籍・出生地に関する事
	家族に関する事
	住宅状況に関する事
本来自由であるべき事項の把握 (思想信条に関わる事)	生活環境・家庭環境に関する事
	宗教に関する事
	支持政党に関する事
	人生観・生活信条に関する事
	尊敬する人物に関する事
	思想に関する事
	労働組合・学生運動など社会運動に関する事
採用選考の方法	購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事
	身元調査などの実施
	合理的・客観的に必要性が認められない 採用選考時の健康診断

採用選考時の健康診断を行うか否かを決定するポイントと致しましては、第一に「業務上の必要性の有無」を考慮する必要があります。さらに、B型肝炎やHIV等の検査を要する場合等におきましては、上記「業務上の必要性」に加え「本人の同意」が必要とされております。そのため、「業務上の必要性」がある場合であっても「本人の同意を得ずに」行われたB型肝炎ウイルス感染の血液検査は、不法行為を形成するものとされております（B金融公庫事件、東京地判平15.6.20）。

現在、個人情報の流出等に関する報道等をしばしば耳にすることがありますが、社員等の個人情報や個人のプライバシーを含む情報等の取扱いが、日を迫うごとに、難しくかつ敏感になっております。これは、採用時に入手する情報のみではなく、採用後に企業が労働者等から得る様々な情報についても同様に考えられます。そのため、これら個人情報等の入手経路、伝達経路及び保管方法等については、定期的に確認をすることが望ましいことと思われまます。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し等、
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:eigyoe@eosi.co.jp
<http://www.eosi.co.jp/>