

## 1. 「働く上での不当な取り扱い」と企業の責任 ~ 厚生労働省の調査結果から考える ~

最近の新聞報道による厚生労働省の調査結果で、若手社会人の約7割、アルバイト学生の半数が、募集時の説明と異なる労働条件で不当な扱いを受けたことを経験したとありました。このような「働くうえで不当な扱い」として、一番多かったのは、「労働条件が募集時の提示内容と異なる」というもので、社会人の38.4%、学生の21.8%が経験しているそうです。社会人では、「就業規則をいつでも確認できるようになっていない」、「労働条件を書面で提示されていない」、「残業代が支払われない」などもそれぞれ20~30%近くにのぼっているとのこと。これらは、労働基準法に定められた最低限の労働条件を守ることに對する違反ですから、訴訟などに持ち込まれると、企業側の言い訳は非常に厳しいでしょう。

逆に、このような不当な扱いを受けたが「何もしなかった」という回答が、全体の半数近くを占めました。その多くは「どうせ何も変わらない」「対処するのが面倒」という理由。ただし、労働者が不当な扱いを受けていながらそれを放置していたからといって、会社側は安心できません。不当な扱いの中には、「残業代の不払い」「労働条件の相違」「上司による嫌がらせ」「セクハラ」等、経営者側の法律違反・コンプライアンス違反が問われるものが多く見受けられます。残業代不払いやセクハラ問題が、労働者の訴えにより明らかになり、多額の不払い残業代や損害賠償請求などを支払わなければならない状況に追い込まれ、経営が圧迫されている企業も最近ではたびたび見受けられるのです。

前述の上位に出てきた内容が未整備でも、労働条件の書面提示などは、雇用契約時に雇用契約書や労働条件通知書を書面で渡すということで簡単に解決できるものです。まずは、できることから少しずつでも構いません。大きなトラブルになる前に法令順守の目線から職場環境を見直し、正社員・非正社員と雇用形態にかかわらず、誰もが働きやすい職場作りを目指すことが、経営者にとって急務といえるでしょう

## 2. 来年度の労働保険の保険料率の変更について

平成21年度の労働保険の変更についてご案内します。ただし、現段階では予定となります。

【労災保険】(平成21年4月1日より)

労災保険は3年ごとに保険料率を見直すこととされていますが、平成21年度は改定の年になります。労災保険は業種ごとに保険料率が異なりますが、概ね下がることとなります。

例) 卸売業、小売業、飲食店又は宿泊業: 1,000分の5 1,000分の4

交通運輸事業: 1,000分の5.5 1,000分の5

建築事業(既設建築物設備工事業を除く): 1,000分の15 1,000分の13

【雇用保険】(平成21年4月1日より)

保険料率が改定となります。近年の雇用状況改善により、雇用保険の財政が好転したことによるものですが、あくまで暫定保険料率となっていますので、22年度以降どのようなようになるかは不明です。

従前: 1,000分の15 改定後: 1,000分の11.5 但し、建設業は1,000分の18 1,000分の14.5

労災保険と雇用保険の年度更新は、今年度から、健康保険、厚生年金保険の算定と同じ時期(7月~8月)に行うこととなります。



### 編集後記

国会中継で非常にたくましい論争をみました。「蓮舂 vs 小淵優子」。今話題の額給付金に加え、少子化対策の一環で3~5歳の子がいる家庭に更に1年間月三千元支給する案に対して、無駄なバラマキをせずに他にやるべきことがあるでしょという意見。自分の言葉で訴える蓮舂に対し、役所が作ったであろう原稿を、ただ復唱するだけの小淵大臣。内容の賛否はぬきにしてやっぱり自分の言葉で訴えるほうに軍配が上がりますね。たまたま女性対決だったから見入ったのかもしれませんが、自分の言葉に乗せて説明する大切さをあらためて実感。ちなみに、このバラマキ費用、総額650億円?とのこと、皆さんが大臣だったら何使おうと提案しますか?(秋山)

あおぞら人事・労務サポート  
特定社会保険労務士  
秋山幸子 (登録 NO.13050514)  
三鷹市下連雀 3-31-7-201  
TEL: 0422 - 27 - 7774  
FAX: 0422 - 27 - 7775  
E-mail: info@aozora-sr.com  
URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士  
秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野支部)