

産業界真っ青！？ 新政権が提唱する 労働者保護政策

残業代が即1.5割増しか？
解雇の規制強化を法制化
短時間パートも社会保険加入に
最低賃金1000円、準備着々と

(有)働きがい研究所 橋 敏夫
平成22年3月3日(水)
坂井地域交流センター いねす

いよいよ鳩山政権の影響が...

2009年鳩山政権が発足し、2010年、その労働政策が具体的となってきました。鳩山政権が提唱する労働政策は、中小企業の経営に直接影響をあたえるものばかりで、その内容は労働者保護に目を向いている。

そこで今回は、中小企業に大きな影響を与えるだろうと予測される中小企業の経営者泣かせの労働政策をリストアップし検証してみました。

※ 民主党政権を批判するものではありません。経営という視点での影響について説明しています。

第1部

「秒読み段階に入った労働政策」

1. 改正労働基準法(平成22年4月1日)・・・残業代1.5割増
2. 改正労働者派遣法(国会提出へ)・・・製造業派遣禁止
3. 改正雇用保険法(国会提出へ)・・・加入要件の大幅緩和

月60時間を超える残業が1.5割増し

月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません

労働者が健康を保持しながら、労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう、1か月に60時間を超える法定時間外労働について、法定割増賃金率を5割以上に引き上げます。

現行の取扱い

法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える時間外労働（法定時間外労働）に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

改正のポイント

1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

※1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日、36協定の期間の初日などにすることが考えられます。

中小企業は
適用が
猶予されます。
(p6参照)

深夜労働との関係

深夜（22:00～5:00）の時間帯に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上+時間外割増賃金率50%以上=75%以上となります。

法定休日労働との関係

1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれます。

なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

法定休日とは？

使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

（改正労働基準法
H22. 4. 1）

「月間60時間超」の時間外労働の計算例

(例)

平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働した場合

土曜が所定休日、日曜が法定休日の場合							法定時間外労働時間数	累計	
日	月	火	水	木	金	土			
			1	2	3	4	3時間 × 3日 = 9時間	9時間	
5	6	7	8	9	10	11	3時間 × 5日 + 4時間 = 19時間	28時間	
12	13	14	15	16	17	18	3時間 × 5日 = 15時間	43時間	
19	20	21	22	23	24	25	3時間 × 5日 = 15時間	58時間	
26	27	28	29	30	31		3時間 × 5日 = 15時間	73時間	
算定に含まれる部分							法定休日労働時間数	2時間	

法定時間外労働時間数の累計が1か月60時間を超える、27日の時間外労働3時間目から、割増賃金率が5割となる

1.5倍割増率が猶予される中小企業の定義

※「Ⅱ 法定割増賃金率の引上げ関係」については、
中小企業には、当分の間、適用が猶予されます。

- ・中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。
- ・事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。
- ・法の施行3年経過後に改めて検討することとされています。

猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

(例)

製造業(「その他」の業種)

- ・資本金1億円、労働者数100人
→中小企業
- ・資本金1億円、労働者数500人
→中小企業
- ・資本金5億円、労働者数100人
→中小企業
- ・資本金5億円、労働者数500人
→大企業

※業種分類は日本標準産業分類(第12回改定)に従っています。

製造現場への労働者派遣が原則禁止

- × 改正労働者派遣法案が今国会提出へ
- × ⇒ 派遣は大きく「常用型」と「登録型」に分かれる。常用型は仕事がない時でも給料をもらえるが、登録型は仕事がないければ失業状態となる。今回の製造業派遣の原則禁止は、製造業への派遣については常用型は例外的に認め、登録型を禁止するという内容である。

【厚労省の諮問機関・労働政策審議会にて】

製造現場への労働者派遣が原則禁止

× 製造業への登録型派遣禁止の影響

+ < 中小企業（製造業）の懸念として >

① 派遣禁止になると、受注量の季節変動や急な増減に対応できない

② 派遣禁止の影響で、中小企業は直接雇用をしなくてならないが、自力の採用活動では、労働者の確保ができない

派遣、規制へ転換 法改正案提出へ～1

◆製造業原則禁止 経営側「中小に影響大」

厚生労働相の諮問機関・労働政策審議会が昨年末、製造業派遣の原則禁止などを盛り込んだ労働者派遣法改正案についての報告書をまとめたのを受け厚労省は今日召集の通常国会に改正案を提出する。1986年の同法施行以来続いてきた規制緩和の流れを、労働者保護のための規制強化に転換するもので、経営側の反発はなお強いものがある。民主党政権はさらなる労働者保護策を検討しており、雇用危機への対応をめぐってしれつな攻防が続く。(社会部 本田克樹、経済部 二階堂祥生)

■労政審が報告書

⇒報告書の項目の中で、経営側の反発が大きいのが、製造業派遣の原則禁止と登録型派遣の原則禁止だ。

派遣は大きく「常用型」と「登録型」に分かれる。常用型は仕事がない時でも給料をもらえるが、登録型は仕事なければ失業状態となる。報告書が言う製造業派遣の原則禁止は、製造業への派遣については常用型は例外的に認め、登録型を禁止するという内容だ。

これに対し、経営側は労政審で「中小企業は従業員を募集してもすぐに集まらない」「派遣がなくなると、受注量の季節変動や急な増減に対応できない」と、主に中小企業への影響を理由に反対論を展開した。

製造業大手の中には「派遣切り」に対する批判を受け、派遣を請負に切り替えたり、余剰正社員を関連会社間融通したりと、派遣依存から脱却する動きが出ている。だが、中小企業は自力で労働者を確保できず、対応できないというわけだ。

また、登録型が原則禁止となれば、派遣会社は常用型への一本化を迫られる。派遣先が確保できなければ給料の負担だけがのしかかるため、派遣会社の経営を懸念する声もある。帝国データバンクによると、不況と規制強化による先行き不安で、09年の派遣会社の倒産は10月までで66件。08年1年間の49件を上回っている。

08年6月時点の派遣労働者は約202万人だったが、このうち今回の規制対象にならない専門業務(通訳など26業務)を除いた102万人について見ると、登録型が44万人を占める。リクルートワークス研究所(東京)は、製造業派遣と登録型派遣が原則禁止となった場合、約18万人が失職する恐れがあると試算する。

経営側は、報告書に盛り込まれた「直接雇用のみなし規定」にも反発する。違法派遣があった場合、派遣労働者が派遣先と雇用契約があるとみなすもので、違法派遣の責任を派遣先にも負わせて監視を強める狙いがある。労政審で経営側は「企業の『採用の自由』の根幹を揺るがす」と反論したが、労働側が「違法派遣解消を名目に派遣労働者が解雇されるのを防ぐには、必要な規定」と押し切った。

派遣、規制へ転換 法改正案提出へ ～2

■かみ合わぬ労使

報告書は民主党など3党の合意内容に近いと、労働側は一定の評価をしている。ただ、派遣ユニオンの関根秀一郎書記長は「3党案にあった派遣先の責任強化の項目が削られ、不十分」と批判する。経営側は、新政権発足を受けた労政審の議論が約2か月しかなかったとして「拙速。(重大な労働政策の変更について労使代表を交えた議論を求めた)ILO(国際労働機関)条約違反の可能性もある」と反発を強めている。

経営側の「失業者が増える」との指摘に労働側は「派遣が規制されても仕事がなくなるわけではなく、派遣を使っていた企業が直接雇用すればいい」と反論し、議論はかみ合わない。「このままでは、海外に工場を移すという選択肢が増えてくる」(日本経団連幹部)との指摘もあり、今後の国会論戦などで中小企業や景気への影響を懸念する声が出るのは必至の情勢だ。

◆「緩和」「緩和」の20年 安全網の充実必要

労働者派遣法が施行される86年までの日本の労働行政は、中間搾取などを避けるため直接雇用を原則としてきた。このため法施行時は、通訳など専門13業務に限って派遣を認めていた。

その後、経営側の要求に応じる形で99年に建設、港湾運送、警備などを除いて原則自由化され、04年には製造業派遣も解禁。企業にとっては必要な時だけ人材を雇える便利さがあり、08年度の派遣労働者は延べ約399万人と最多になった。

派遣急増は多様な働き方を反映した面もあったが、不安定な立場が問題化。特に前日まで仕事の有無がわからない日雇い派遣は「ワーキングプアの温床」とされ、一昨年からの「派遣切り」を機に、労働者保護の観点から派遣法を抜本的に見直す動きが加速した。

規制緩和については労働側から反省の声も出ている。特に製造業派遣の解禁は、当時増えていた失業者の受け皿として規制緩和を受け入れた面があるからだ。ある産業別労組幹部は「規制緩和の流れを抑えることができなかった我々にも責任がある」と話す。背景には、労組の組合員は正社員中心で、非正規雇用の労働者を守る取り組みが弱かったという事情もある。

民主党政権は、労働者保護のさらなる施策も検討している。政権公約には「最低賃金平均1000円」や、同じ仕事をすれば同じ賃金を得られる「同一価値労働同一賃金」などが並び、今後、それぞれの審議会で議論されそうだ。識者らでつくる厚労省研究会は、非正規雇用の「雇い止め」を制限することも検討している。

登録型や製造業の派遣原則禁止には3～5年の猶予期間がある。正社員以外の多様な働き方へのニーズが労使双方にあるのが現実ならば、まずは非正規雇用の安全網を充実させる施策を急ぐ必要がある。

[読売新聞社 2010年1月4日(月)]

「登録型派遣」禁止法案提出へ 経営側反発、労組も不満

製造業派遣や登録型派遣の原則禁止が盛り込まれた労働者派遣法改正案の報告書が28日、まとまった。厚生労働省は、来年の通常国会に改正案を提出する方針だが、その内容には経営側、労働組合側の双方から反発の声が上がっている。

「急な発注や季節による変動に対応できない中小企業が大きな影響を受ける」。報告書をまとめた厚労相の諮問機関、労働政策審議会の労働力需給制度部会。28日午前に開かれた部会では、経営側委員から強い反対の声が上がった。報告書は、「労使が折り合える点」でまとめるのが普通。しかし、意見の隔たりは最後まで埋まらず、報告書には、経営側委員の「原則禁止は妥当ではない」との反対意見が盛り込まれた。

一方、派遣労働者を支援する労働組合や弁護士からも不満の声が出ている。日本労働弁護団の棗(なつめ)一郎弁護士は、製造業派遣については公布日から3年以内、登録型派遣は最長5年となっている施行日が問題だと指摘。「現在、不安定な働き方をしている人を救う内容になっていない」と話す。

派遣ユニオンの関根秀一郎書記長は、派遣先企業の責任強化が盛り込まれなかったことを批判。「不安定で生活に苦しむ労働者を救済できない」と訴えている。

◇労政審の報告書骨子

▽仕事がある時だけ雇用契約を結ぶ「登録型派遣」は専門26業務を除いて禁止。

▽仕事の有無にかかわらず給料が保障される「常用型」以外の製造業派遣を禁止。

▽2か月以内の日雇い派遣は原則禁止。

▽違法派遣があった場合に、派遣先企業と派遣労働者との間に雇用契約があるとみなす「直接雇用みなし制度」の創設。

▽製造業派遣と登録型派遣の原則禁止については、公布日から3年以内に施行。登録型派遣のうち、問題が少なく労働者のニーズもある業務への派遣に限り、最長5年まで猶予する。

[読売新聞社 2009年12月29日(火)]

愛知県経営者協会：派遣規制強化反対の意見書

- ✦ 愛知県経営者協会(会長・山田隆哉ジェイテクト相談役、会員976社)は10日、製造業務への派遣禁止など規制強化に向けた労働者派遣法改正に反対する意見書を、長妻昭厚生労働相らに送付したと発表した。同協会によると、経済団体の文書による意見表明は初めてで、今後、他の経営者協会などにも賛同を呼びかける。
- ✦ 意見書では、労働者派遣制度は企業の労働力調整のほか、採用力の乏しい中小企業にとって人材確保面で重要と説明。
 - (1) 日雇い・短期間の派遣禁止
 - (2) 専門業務を除く製造業派遣禁止
 - (3) 一部専門業務以外の登録型派遣の禁止——など規制を強化しても正社員として雇用する企業は少なく雇用問題の解決にならないうえ、就労機会を奪うことにもなると主張。法令順守の徹底やセーフティーネットの充実で対応すべきだと訴えている。【鈴木泰広】

[毎日新聞社 2009年11月11日(水)]

登録型派遣禁止になると今朝の新聞で読みました...

派遣で働いてるので、禁止されたら確実に失業してしまいます。夫は転勤族なので、転勤先でいちいち自分で仕事探して、履歴書書いて、面接して...。二歳の子供を抱えながらそんなことするなんて、考えただけでうんざりです...。それに、雇用主がぶつ切りになるから、社保も切れてしまうし、育休だつてとれっこありません。(一人目を出産したときは、派遣会社が派遣先と交渉してくれて、育休とらせてくれました)

義理の親にも生活費送ってるので、夫一人の収入だとやっていけません。2人目欲しかったけど諦めるしかないかなあ...と思っています...。これって本当に働く人のためになるんでしょうか？

私には今までより不便になることしか思いつきません。

本当に困ります...

派遣で働く皆さんはどう思いますか？

読売新聞 発言小町

私も同感です。

製造業を含めて派遣制度の規制を強化すれば、非正規労働者を助けるどころか、かえって追い詰めることになるでしょう。

私はこの8年間派遣や請負で働いてきました。派遣は契約で仕事の内容がきちんと決められており、その内容に沿った分野に集中して自分の能力を発揮し、会社側もそれを期待します。派遣先は自分のスキルをみがく、いわば「道場」です。

自分のスキル1つで人生に立ち向かう、この生き方がどれ程生身の生き方ができて痛快なものか、この生き方を与えてくれたのが派遣という制度です。規制には反対です。正社員では1つの分野に集中して仕事をするという訳にはいきません(派遣社員の約8割は元正社員なので、このことは認識していると思います)。

もちろん切られるときはありますが、それはその会社における私の役割が終わったからで、私もその時は切ってもらった方がよいと思っていますし、お荷物になってまで会社には居たくありません。ついでに言えば切られた後、単発の短期契約の仕事をこなしつつ、次の派遣先を見つけることになります。従って、短期契約の仕事はいざという時の命綱で、これを禁止することも反対です。

読売新聞 発言小町

改正雇用保険法を検証！

「雇用見込み期間」の要件緩和	・現行の「6カ月以上」から「31日」へ ⇒ 新たに255万人が雇用保険に加入する見通し
未加入者対策の強化	・時効2年を撤廃 ⇒ 雇用保険料を納めたにもかかわらず、勤め先の事業主が必要な届け出(被保険者資格取得)をせず、雇用保険に未加入となっていた人への対応改善。現行制度では、何年働いていても、保険料を払ったと扱われるのは直近の2年間。これを、給与明細などで納付が確認できれば、その期間は保険料を払っていたとみなす。
失業給付期間を納付期間に比例	・失業給付の期間を拡大 ⇒ 失業給付は納付期間によって決まる。納付が2年間以内だと給付期間は90～180日に限られる。このため、実際の納付期間に合わせるように制度を変更する。給付日数は年齢や加入期間で異なるが、最長で330日(障害者などの場合360日)まで拡大する。
雇用保険料の暫定率の期限切れ	・雇用保険料率を1.2%へ ⇒ 現行の保険料率(年収の0.8%)は、前政権時代に景気対策の名目で決まった。労使の負担を減らすため、09年度に限って0.4ポイント引き下げることになっていた。これを本来の料率、1.2%に戻す。

雇用保険制度、見直しのポイントは。～1

◇加入要件、大幅に緩和 雇用見込み期間「6カ月」から「31日」に

民主党が衆院選マニフェスト(政権公約)に掲げた労働分野の政策の一つに「雇用保険をすべての労働者に適用する」があった。この公約に基づき、4月から雇用保険制度が変更される見通しとなっている。雇用のセーフティーネット(安全網)と呼ばれる雇用保険の適用範囲は、どこまで拡大されるのか。

●4月から一部変更

非正規労働者が増大し、厳しい雇用・失業情勢の中で、非正規労働者に対するセーフティーネットや雇用保険の財政基盤の強化が適当だ」。昨年12月28日、厚生労働相の諮問機関、労働政策審議会(労政審)の職業安定分科会で、清家篤・同雇用保険部会長(慶応義塾塾長)がまとめた制度改革の報告書が了承された。

報告書を踏まえ、厚労省は今年の通常国会の冒頭に雇用保険法改正案を提出する。09年度内に成立すれば、4月から一部制度が変更される見通しだ。

●新たに255万人対象

一番の変更点は、「雇用見込み期間」の要件緩和だ。仕事を始める際、どのくらいの期間働くのかにより、雇用保険は入れたり入れなかったりするが、短期間の労働契約を重ねがちな非正規雇用労働者は、加入できない人が多かった。このため既に昨年3月末には、見込み期間が従来の「1年以上」から「6カ月以上」に短縮され、109万人が新たに対象となっていた。

今回はその「6カ月以上」を、さらに「31日以上」まで縮める。つまり、1カ月以上働くであろう人は、雇用保険に加入できるようにする。

ただし、「週20時間以上の勤務」という条件は変えない。また、離職と受給を繰り返すなどの制度悪用を防ぐ観点から、「離職前の2年間のうち、12カ月以上加入していることを給付の条件とする(倒産や解雇の場合は1年間に6カ月以上の加入)」点など、失業手当の受給に必要な条件そのものは変更しない。

厚労省の推計では、「31日以上」に短縮することで、新たに255万人が雇用保険に加わる見通し。同省ではこのうち5%程度が実際に手当を受給すると試算(支給ベースで総額936億円)し、国庫負担分の129億円を10年度予算案に盛り込んだ。

雇用保険制度、見直しのポイントは。～2

●未加入者対策も改善

雇用保険料を納めたにもかかわらず、勤め先の事業主が必要な届け出(被保険者資格取得)をせず、雇用保険に未加入となっていた人への対応も改善する。現行制度では、何年働いていても、保険料を払ったと扱われるのは直近の2年間だけ。これを、給与明細などで納付が確認できれば、その期間は保険料を払っていたとみなす制度に変える。

失業給付は納付期間によって決まる。納付が2年間以内だと給付期間は90～180日に限られる。このため、実際の納付期間に合わせるように制度を変更する。給付日数は年齢や加入期間で異なるが、最長で330日(障害者などの場合360日)まで拡大する。

●保険料率は引き上げ

また現行の保険料率(年収の0.8%)は、前政権時代に景気対策の名目で決まった。労使の負担を減らすため、09年度に限って0.4ポイント引き下げることになっていた。これを本来の料率、1.2%に戻す。

雇用保険料は労使折半なので、実際の労働者の保険料率は今の0.4%から0.6%にアップする。月収30万円の人の場合、月の負担が600円程度増える見込みだ。【佐藤丈一】
[毎日新聞社 2010年1月11日(月)]

第2部

「中小企業を泣かす労働者保護政策」

1. 残業代即1.5割増
2. 最低賃金1000円へ向けて
3. 新たな雇用政策(労働契約法、長期雇用安定)
4. パートタイマー均等待遇 ⇒ 短時間パートも社会保険加入か!?

「残業代は1.50倍になるか？」

✕ 「時間外割増賃金50%」とは？

- ① 月60時間超の割増賃金率50%への引き上げを着実に実施。
- ② 1日11時間の休息時間規制を設けるEUの労働時間指令を参考に、心身の健康確保のため、勤務と勤務の間の「休息時間」の導入。

(例:深夜12時まで働いたら、翌日の出勤は11時以降)

残業代,即1.5割増に、1.50倍の恐怖！？

✕ 社員100人の会社で、残業を月に40時間やっていたら、人件費が年間で1700万円増

✕ $(給与25万円 \div 月間労働時間170時間) \times 1.25 \times 残業40時間 \times 12ヶ月間 \times 100人 = 8800万円$



✕ $(給与25万円 \div 月間労働時間170時間) \times 1.50 \times 残業40時間 \times 12ヶ月間 \times 100人 = 1億500万円$

(参考資料)

政策：労働基準法改正案、継続審議に

自民党の雇用・生活調査会(長勢甚遠会長)は15日、残業代割増率の引き上げを中心とした労働基準法改正案について、民主党との修正協議を中断し、政府案を継続審議とする方針を了承した。

今国会で審議中の労働3法案のうち、労働契約法案と最低賃金法改正案は、与党と民主党が修正案に合意し衆院を通過した。しかし、労基法改正案については、50%の割増賃金を適用する時間外労働の基準をめぐる、「月80時間超」の政府案と、「週40時間を1分でも超えたらただちに」とする民主党案の開きは大きく、調整が難航していた。長勢会長は「対応不能の部分がある」と記者団に語った。

[毎日新聞社 2007年11月16日(金)]

もし、こんな会社があったら(2085H)

勤務時間 2085時間(年間) 173時間(月間)～A

☆所定労働時間が週40時間ピッタリの場合は2085時間です。

残業時間 360時間(年間) 30時間(月間)～B

☆仮に時間外手当が年間360時間だった場合の例です。

40時間労働の場合の残業で計算する

実働時間 2445時間(年間) 203時間(月間) A+B

所定内給与が25万円だったとするとー

所定内給与 300万円(25万×12月)

残業代 65万円(25万÷170H)×1.25×残業30H

給与総額 365万円

もし、こんな会社があったら（1800H）

勤務時間 1800時間（年間） 150時間（月間）～A

☆週40時間を「年間1ヵ月半以上下回る」

残業時間 645時間（年間） 54時間（月間）～B

実働時間 2445時間（年間） 203時間（月間） A+B

所定内給与が25万円だったとするとー

所定内給与 300万円

残業代 134万円

給与総額 434万円

両社にはこんなに差が出る！

- × 実働時間は同じ2445時間なのにー
 - × 2085時間の会社→ 365万円
 - × 1800時間の会社→ 434万円
- 差額 69万円
- (所定内給与＋残業代の合計額)



更に社会保険料にも差がー

- ✖ 2085時間の会社→ 364万円
 - ✖ 1800時間の会社→ 434万円
- 差額 70万円

この差額には、社会保険料もオンされる。会社負担が1割だとするとー

77万円



仮に社員100人だとしたらー

「2085時間の会社」と「1800時間の会社」との間には、
保険料も含めて1人あたり年間77万円の差が起きます。

100人の会社だったら、
7700万円の差が起きる。



「残業1.50」時代に備えよう

前述の「2085時間」の会社と「1800時間」との会社の人件費の差は、1.25倍を前提に試算しました。これが1.50倍を前提に試算し直すと、その差は次のように拡大します！

1.25倍の場合(7700万円)



1.50倍の場合(9200万円)



うちは「中小企業だから」……

「時間外労働の限度」に関する 基準の見直し 労使協定例

36協定における特別条項の例

一定期間についての延長時間は1か月45時間、1年360時間とする。
ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年450時間まで延長することができる。

なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合又は1年360時間を超えた場合の割増賃金率は**40%**とする。

健康保険料など公的保険料が軒並み アップ！

平成22年度予算の衝撃！

健康保険料率 8.2% → 9.3%
(これを労使で折半。協会けんぽの場合)

厚生年金保険料率 15.704% → 16.058%

雇用保険料率(一般) 0.8% → 1.2%
(会社負担は雇用保険事業0.3%加算)

保険料アップが会社を直撃！

- ✕ 健康保険料 厚生年金保険料 雇用保険料の会社負担分を計算してみると、次のようにコストアップ。
- ✕ 平均給与が25万円の会社を想定しますと、50人の会社で173万円、100人の会社で347万円も年間で上がります。

保険料アップが社員を直撃！

- ✕ 健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料の引き上げは、会社の経営に大打撃ですが、社員の給与も直撃します。
- ✕ 例えば、給与が総額で30万円だった人は、昇給がなければ、手取りが「2,781円」も減るのです。賞与が3カ月分あるとして15カ月分に直しますと、年間で「41,715円」の減です。



最低賃金は800円(3年以内千円)になるか？

✕ 最低賃金を全国平均**1000円**について...民主党
マニフェストより

①すべての労働者に適用される「全国最低賃金」を設定する(800円を想定)する。

②3年以内に最低賃金を全国平均1000円に引き上げる(現在の全国平均は703円)。

③対応できない中小零細企業については、2000億円規模の中小企業支援を行い配慮する。

「最低賃金は800円(3年以内に1千円)になるの？」

仕事情報ネットで「初任時給」の条件設定をして検索(平成22年1月25日時点)

→ 800円を下回る求人票数

- ・東京都 19,195件のうち14,419件(75.1%)
- ・大阪府 13,566件のうち10,597件(78.1%)
- ・福井県 1,699件のうち 1,362件(80.2%)

最低賃金1000円だと・・・・・・・・

→ 1000円を下回る求人票の比率

- ・東京都 19,195件のうち11,021件(57.4%)
- ・大阪府 13,566件のうち 6,783件(50.0%)
- ・福井県 1,699件のうち 770件(45.3%)

× 春闘:条件改善、非正規も対象 賃金維持へ「守り」――連合方針

連合(古賀伸明会長)は3日、東京都内で中央委員会を開き、非正規雇用労働者を含む全労働者を対象に労働条件改善に取り組むことを柱とする10年の春闘方針を決めた。労組員ではない非正規労働者を対象としたのは初めて。賃上げは、厳しい雇用情勢の中で「賃金水準の維持」を掲げざるを得ず、守りの春闘になりそうだ。

賃金は定期昇給などで水準を保ち、雇用を守ることに力を入れる。中小企業を中心に定昇などの制度がない企業も多い。その企業は賃上げが実質ゼロになってしまうため、定昇分として5000円を目安に要求、賃金水準維持を目指す。

非正規労働者については、時給30円の引き上げを求め、非組合員の労働条件改善にも取り組む。

古賀会長は「非正規労働者の賃金の引き上げなどについて交渉し、働く者全体の底上げ、処遇改善を図ることは**賃金低下に歯止めをかける意味でも非常に重要だ**」と訴えた。

[毎日新聞社 2009年12月4日(金)]

連合：20周年定期大会 高木会長「参院選勝つ」 首相「連絡をより密に」

結成から20周年を迎えた連合（高木剛会長）の第11回定期大会が8日午前、東京都内で始まった。民主党などを後押しして悲願だった政権交代を実現したこともあり、高木会長は「来年の参院選で勝利し、衆参両院で安定多数を確保して初めて政権交代が完遂する」と呼び掛けた。来賓の鳩山由紀夫首相は「連合とは今まで以上に連絡を密にして、（その思いを）政策に反映できるようにしたい」と述べた。

高木会長は冒頭のあいさつで、「連合の『STOP！THE格差社会』キャンペーンが自公政権から民主党への政権交代のバックグラウンドづくりに貢献した」と述べ、非正規センター創設や最低賃金引き上げなどに力を入れた2年間の取り組みを総括。来夏の参院選への取り組みを呼び掛け、「経済的・社会的不条理、不公正、不平等と闘い、先頭に立って運動をけん引してほしいという期待に労働組合は応えることが求められる」と訴えた。

[毎日新聞社 2009年10月8日(木)]

×最低賃金上げ攻防 連合「民主政権」にらみ強気

政権交代を狙う民主党と支持母体である労働組合の連合が主張している「最低賃金」の引き上げで、経済界との意見の隔たりが鮮明になっている。16日に開かれた連合と日本商工会議所との懇談会でも、経営側は引き上げに慎重な姿勢を示した。連合は時給1000円への大幅な引き上げを求める一方、経済界は、景気後退の直撃を受けている中小企業への負担が重いと主張しており、総選挙の争点の一つとなりそうだ。

地域によって定められている最低賃金は現在、全国平均で時給703円。地域によっては最低賃金で働いても、生活保護の給付を下回るという逆転現象が起きており、平成19年の最低賃金法改正で2～5年以内の逆転解消が決まった。

連合が主張する1000円に引き上げれば、倒産に追い込まれる中小企業が続出する懸念がある。

[産業経済新聞社 2009年7月17日(金)]

・最低賃金が1000円でも (かもめ) 2009年7月28日 12:06

仕事がないと意味がありません。現在のように景気が最悪の状態でも最低賃金ばかり底上げしても会社が倒産し、失業者があふれるだけです。景気がよかった頃には非正規社員、契約社員なんて必要なかったんです。仕事があれば働いて、生活も豊かになって、結婚だって子育てだって出来ます。税金だって多少高くてもきちんと収めることが出来、国だって税収が上がります。そうすれば福祉や医療の対策も取れると思います。最低賃金1000円も子ども手当ても、目先のことしか考えていない気がするの、私だけでしょうか？

・私は反対です (スチームアイロン) 2009年7月28日 12:12

まず、時給1000円について。時給が1000円いただけたらそれはうれしいですね。でも、周りを見渡してみても、実際1000円以上で募集しているところはあまりないと思います。雇用側も1000円以上払う余裕はないのです。実際1000円以上という法が出来てしまったら、人件費を現状より上げないために企業は雇用人数を減らすしかありません。結果、雇用が減ります。人手が足りなくて仕事が回らなくなり、倒産したらさらに雇用が減ります。子供手当てについてですが、所得制限もなく、「子供手当て」という名前はあるものの、実際には親に支給されるお金ですよ。ばら撒きとしか思えません。給食費や授業料を下げたり、奨学金に回した方が使途が明確でいいと思います。

発言小町

新たな雇用政策

(労働契約法、長期雇用安定)

雇用の維持・創出	<ul style="list-style-type: none">・長期安定雇用を基本とした雇用政策・募集採用による年齢差別禁止
非正規労働者等への就労支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none">・非正規労働者の労働条件確保 (期間の定めのない雇用を原則とする)
労働環境整備	<ul style="list-style-type: none">・労働契約法に基づく労使紛争の予防と解決・内定取り消しを規制する法の整備

新たな雇用政策

(労働契約法、長期雇用安定)

【雇用の維持・創出】

× 「長期安定雇用を基本とした雇用政策」とは？

- ① 期間の定めのない雇用契約を雇用の原則とする。
- ② 期間の定めのある雇用契約については特例とする。
- ③ 特例の有期契約は、締結事由や雇い止めを制限する。

新たな雇用政策

(労働契約法、長期雇用安定)

【雇用の維持・創出】

「募集・採用における年齢差別禁止」とは？

→ 2007年雇用対策法改正にて、募集・採用における年齢制限の禁止が努力義務から義務化へ。

- ① 現在、同法に違反した場合の罰則規定がないので、罰則規定を設けることで強化する。
- ② 現在の例外事由を強化することで同法の実効性を高める。

新たな雇用政策

(労働契約法、長期雇用安定)

【非正規労働者等への就労支援体制の整備】

「非正規労働者の労働条件確保(期間の定めのない雇用を原則とする)」とは？

- ① 「期間の定めのない雇用」「直接雇用」を雇用の基本原則とし、労働者の約3分の1を占める非正規労働者の労働条件の確保を図る。
- ② 非正規労働者に対する待遇の差別的取扱いの禁止。
- ③ 複数の職場を掛けもちする労働者に対しての労働時間管理、雇用保険等、社会保険の適用。
- ④ 実質的に雇用関係にある請負自営業者に対する労働契約法の準用。

新たな雇用政策

(労働契約法、長期雇用安定)

【労働環境整備】

「内定取り消しを規制する法の整備」とは？

- ① 昨今の内定取消の社会問題を受け、労働契約法を改正し、採用内定取消規制条項を新設する。
- ② 当該条項では、採用内定の安易な取り消しを防止し、内定取り消しに関する紛争の防止および解決等を図るため、内定取り消しは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものであるとして無効とすることなどを明記する。

新たな雇用政策(労働契約法、長期雇用安定)

【労働環境整備】

× 「労働契約法に基づく労使紛争の予防と解決」とは？

- ① 雇用は期間の定めのない雇用契約が原則であるとの考え方に立脚し、例外として認める期間の定めのある雇用契約の締結事由や雇い止めの制限等を定めるなか、個別の紛争に対する適正、簡便、迅速な紛争解決システムの整備。
- ② 労働契約の成立、変更、終了については「労使間の合意」を原則とし、労働紛争の予防と解決の促進を図る。

【衆院本会議】

野党提出の雇用関連法案を趣旨説明、

質疑 細川、大島、藤村、郡、阿部、糸川各議員009/03/10

衆院本会議が、10日午後開かれ、「政府提出の雇用保険法等の一部改正案」、野党提出の「雇用保険法及び船員保険法の一部改正案」、「求職者等に対する能力開発の支援及び解雇等による離職者の医療保険に係る経済的負担の軽減のための緊急措置に関する法律案」(通称トランポリン法案)、「**内定取消しの規制等のための労働契約法の一部改正案**」が議題となった。

提出者を代表して、細川律夫議員が「雇用保険法及び船員保険法の一部改正案」(民主党、社会民主党提出)、「**内定取消しの規制等のための労働契約法の一部改正案**」(民主党、社会民主党、国民新党提出)の趣旨説明に立ち、法案が、解雇などによって住まいを追われた人々への住まいの確保の支援、雇用保険の受給資格要件を緩和するとともに、基本手当を引き上げるもの、「**内定取消しは合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効とするものであることを説明した。**」そのうえで、速やかな賛同を求めた。

パートタイマー均等待遇

**「子ども手当」は、
短時間パートの社会保険加入を見込んでの政策か？**

扶養控除・配偶者控除廃止が決定



それなら長時間勤務できるようになる



ところで短時間パートタイマーの
社会保険の適用拡大をどうする！？

そもそも「子ども手当」とは？

民主党のマニフェストには次のように載っています。

◎「中学卒業までの子ども1人当たり年31万2000円
(月額2万6000円)の『子ども手当』を創設する

(平成22年度は半額)」

◎「公立高校生のいる世帯に対し、授業料相当額を
助成し、実質的に授業料を無料とする」

◎「私立高校生のいる世帯に対し、年額12万円(低
所得世帯は24万円)の助成を行う」

◎「大学などの学生に、希望者全員が受けられる奨
学金制度を創設する」(所要額9000億円程度)

子ども手当と家族手当を 合計すれば1千万円超える？

- ×政府が支給する子ども手当は、大きな額になりそうです。「子ども手当」は「月額26000円(22年度は13000円)」ですが、このお金を15歳まで受給し続けると、468万円になります。子どもが2人いますと合計で936万円です。ビックリするような額です。月額ではなく累計額で見ますと、お金の重さがわかります。
- ×「会社の家族手当」は「配偶者分」および「子ども分」等に分けることができます。その「子ども分」が仮に「高校卒業まで月額4000円支給する」と決まっていたとしますと、その累計額は86万4千円します。2人いますと合計172万8千円になります。
- ×子どもが2人だった場合、「子ども手当」と「家族手当の子ども分」を合計しますと、合計で約1千100万円に達します。
- ×ここまで大きな額になりますと、子どものいない人からすれば「逆差別だ」と反発も出かねないと思います。

家族手当は8割の会社が支給している

この「子ども手当」の支給は、給与制度のあり方を考え直す機会を会社に与えそうです。会社の家族手当は、もちろん子ども手当などなかった昔から支給しているからです。

そもそも会社の家族手当の支給状況はどうなっているのでしょうか？ (株)北見式賃金研究所は独自に調査結果を行いました。主に愛知県や岐阜県の中小企業が多いのですが、その顧客243社の給与規程をチェックしてみますと、195社(80.2%)が支給していました。子どもは「第2子まで」となっているところが多いです。また「18歳の高校卒業まで」という制限の付いているところも多いです。その額は次の通りです。

	配偶者	第1子	第2子	第3子
平均支給額	10318	4494	3797	3499
最高支給額	20000	20000	10000	10000
最低支給額	3000	500	500	500

本当に家計収入増？

- ✕ 民主党にしてみれば、短時間パートタイマーを社会保険を加入させることは既定の路線？

→ 「民主党は、短期対策とともに、より長期をも展望した環境整備をすすめ、多様な就労形態を整備することで雇用を創出するという観点に立ち、フルタイマー・短時間就業者の労働時間と仕事に即した均等待遇、**社会保険制度適用の短時間就業者への拡大**、女性や高齢者の就業条件整備等を追求する。

【2002 ワークシェアリングに関する中間とりまとめ～民主党が考える働き方と構造改革 民主党HPより】

民主党の試算には、 社会保険のことが触れられていない！

修正版

子ども手当の創設と所得税（国税）の控除見直しによる影響

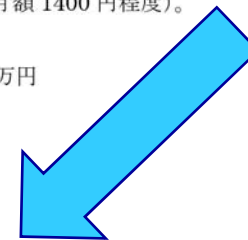
- 中学卒業までの子どもがいるすべての世帯で、手取り収入が増える（約 1100 万世帯）。
- 単身世帯、子どものいない共働き世帯に影響は無い。
- 子どものいない 65 歳未満の専業主婦世帯の内、納税世帯では税額が若干増える（対象は推定で全世帯の 4%未満）。増加額は、平均的な収入（年収 437 万円）の世帯で年間 1 万 9000 円（月額 1400 円程度）。

<子ども手当創設／所得税制改革による手取り収入の変化>単位：万円

給与収入	300	500	600
子ども無し	▲1.9	▲3.8	▲3.8
子1人（2歳児）	+15.4	+13.4	+11.6
子2人（小学生と中学生）	+51.1	+48.7	+45.4

- 年金受給世帯の税負担額は現在より軽減される。配偶者控除は廃止するが、公的年金等控除の拡大、老年者控除の復活により、手取り収入額は増加する。
- 住民税（地方税）の配偶者控除、扶養控除は見直しの対象とせず、現状のままとする。

社会保険については記載なし
隠してあるのか？
(裏マニフェスト)



さらに正社員並みのパート！ 均等待遇に・・・

民主党は、パート労働者と正規労働者の
均等待遇についても積極的である

→ 2007年、全パート労働者への均等待遇を求め、パート労働法
改正案を提出。法案は、同一価値労働同一賃金の観点にたち、
雇用するパート労働者に均等待遇を確保することを事業主の責務
として定める。

【民主党議員立法「パート労働者の均等待遇推進法案より2007年」】

パートタイマーが社会保険に加入した場合の負担は？

時給800円×5時間×20日間×12ヶ月＝96万円

(扶養の範囲内を想定:所得税法の扶養103万円 健康保険法の扶養130万円)

・月額給与 80000円

・社会保険加入の場合:健康保険3280円(福井県の場合)

厚生年金7695円

計 14165円 (← 会社も同額を負担)

社会保険(雇用保険を含める)を控除した手取りは、**65,835円**となる。

→ 子ども手当はもらったが、配偶者控除は廃止、社会保険料で負担増を考えると、家計としては、やはり厳しいと言える

ということは、従来の働き方(扶養の範囲内)では、メリットがないので、結果、7時間以上働かないと生活ができない！！

今後のパートタイマーの働き方

◎ 時給800円 × 7時間 × 20日間 × 12ヶ月 = 134
万円

→ これに多少の賞与があり

→ 年収150万円へ

夫婦で年収500万円時代に

- ✕ 夫: 残業させてもらえず 年収350万円
- ✕ 妻: フルタイム(7時間勤務) 年収150万円

→ もう100万円では家計成り立たず・・・

まとめると・・・

二重苦・三重苦の企業

- × 最低賃金が800円(3年以内に1000円)に
- × 製造業派遣禁止
- × 社会保険料UP!
- × 短時間パートタイマーも社会保険加入に
- × パートタイマーも正社員と均等待遇に
(賃金・賞与・退職金等)
- × 期間の定めのない雇用に

勝ち組の会社づくりをしよう!

ご清聴 ありがとうございます

ご意見、ご感想、お問い合わせは

TEL ; 0776 (57) 1380

FAX ; 0776 (57) 1370

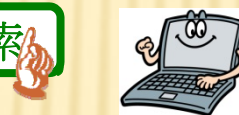
はし はたらきがい

MAIL:hashi@hatarakigai.co.jp

働きがい研究所

検索

クリック!



●●●●お客様がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

賃金(福井県の賃金相場)・退職金、就業規則、社員研修(活性化)

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビルの2階

(福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201)