

松田事務所ニュース

松田社労士事務所
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 E-Mail: matsuda@matsuda-syaroushi.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談 ◆人事・労務管理の相談
 ◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂 ◆給与計算代行業務

組合数は減少、組合員数はパート労働者で大幅増加

厚生労働省が公表した平成30年「労働組合基礎調査」の結果によると、平成30年6月30日現在、単一労働組合は24,328組存在しており、組合員数は1,007万人で、前年と比べると組合自体は137減っているのに対し、組合員数は8万8,000人増えています。過去5年間の調査結果をみても、組合数は減少の一途に対し、組合員数は増加し続けています。

また、労働組合員(単位労働組合)のうち、パートタイム労働者は129万6,000人で、前年より8万9,000人増えていて、全組合員に占める割合は13.0%となっています。この割合は、過去5年間、毎年1%ずつ増加しています。

産業別にみると「製造業」が全体の26.3%と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が14.7%、「運輸業、小売業」が8.4%と続きます。逆に、組合がほとんどない業界として、「農業・林業・漁業」が0.1%、「鉱業、採石業、砂利採取業」0.1%、また「不動産業、物品賃貸業」が0.3%となっています。

民営企業の労働組合員数(単位労働組合)は865万3,000人で、前年に比べて10万4,000人増えています。これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が全体の65.4%を占めています。300～999人規模は全体の13.3%、100～299人規模は7.0%と、組合員数は企業規模の大きさに比例しています。

主要団体別に、産業別組織を通じて加盟している労働組合員数(単一労働組合)をみると、組合員が増えている団体は、連合(日本労働組合総連合会)が686万1,000人(前年比0.9%増)、インダストリアル・JAF42万7,000人で前年比1.2%増。一方で、横ばい、もしくは減少している組合は、全労協(全国労働組合連絡協議会)が9万7,000人(前年比1.0%)、全労連(全国労働組合総連合)が53万6,000人(前年比1.2%減)となっています。

～労働組合の用語の定義～

- ・単位組織組合:規規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織(支部等)を持たない労働組合
- ・単一組織組合:規規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織(支部等)を有する労働組合をいう。このうち最下部の組織を「単位扱組合」、最上部の組織を「本部組合」という。
- ・単位労働組合とは、「単位組織組合」および単一組織組合の下部組織である「単位扱組合」をいい、単一労働組合とは、「単位組織組合」および単一組織組合の最上部の組織である「本部組合」をいう。

【平成30年労働組合基礎調査の概況(PDF)】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/dl/gaikyou.pdf>

「働き方改革関連法」実際の認知度はまだ低い?

本年4月から順次施行される働き方改革関連法の施行に向けて、企業でも対応への取組みを始めているところは多いでしょう。一方で、法律の内容や施行時期を知らないという企業もまだ多いようです。「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、いずれも半数に満たないという結果も出ています。「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は6割に満たず、特に「同一労働同一賃金」については36%という結果になっています。

「働き方改革」については、ニュースでも盛んに取り上げられているところですが関連法について対応できていない企業や、そもそも内容を知らないという企業はまだ多いことがわかります。施行日は近づいていきます。取組みを始めてすぐ対応できるわけではありませんので、早めの対応が求められるところです。

注目裁判例から考える皆勤手当

昨年6月は、正規雇用と非正規雇用との待遇格差に関する大きな最高裁判決(長澤運輸事件とハマキョウレックス事件)があり、たいへん注目を集めました。このうちハマキョウレックス事件は、被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか等について審理を尽くさせる目的で差戻しとなっていました。この差戻後の大阪高裁判決が12月21日にあり、契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差にあたるとして、皆勤手当相当額32万円(32カ月分)の支払いが命じられました。

一般的に「皆勤手当」は、一定期間内においてまったく欠勤しなかった従業員に支給される手当をいいます。特に業務の多くがシフト制である会社や、欠員の交代要員の確保が難しい会社などにおいて、従業員の欠勤や遅刻の抑制、積極的な出勤の奨励を目的として導入される傾向にあります。時間外労働等の割増賃金を計算する際は、基準となる賃金に含まれます。「精勤手当」「出勤手当」等という場合もあります。「精勤」は「熱心に勤務する」というような意味の言葉ですので、「1日も欠勤しない」というほど厳密なニュアンスはないものの、その趣旨は皆勤手当と同様です。

労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」によると、精皆勤手当・出勤手当を制度化している企業の割合は、期間を定めずに雇われている常用労働者で22.3%、パートタイム労働者で8.6%となっています。正規雇用と比べ、非正規雇用への支給が少ないのが現状です。

上記差戻判決は、正社員と契約社員の間で職務内容(配送業務)が同じであり出勤する従業員を確保する必要性も同じであるとして、皆勤手当について格差を認めませんでした。昨年末には、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」も公表されました。皆勤手当だけでなく、さまざまな待遇において不合理な格差は認められない時代となっていることに、留意が必要です。

知得情報！助成金情報～第89回 両立支援等助成金～

＜育児休業等支援コース＞

Q. どんな助成金なの？

A. 下記の取組を行った中小企業事業主に助成します。

①育児休業取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた場合。

②代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3ヶ月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6ヵ月以上雇用した場合。

③職場復帰後支援

復帰後のならし保育や子どもの発熱等による急なお迎え等、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者の支援に取り組んだ場合。

※育児介護休業法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、育児休業者取得者に復帰後制度を運営する必要があります。

Q. いくらもらえるの？

A. ①企業につき2人まで(無期雇用者1人・有期契約労働者1人)

育児休業取得時:28.5万円 ・ 職場復帰時:28.5万円

②支給対象労働者1人当たり47.5万円

③制度導入時：28.5万円

制度利用時：看護休暇制度1,000円×時間

保育サービス費用補助制度：事業主が負担した費用の2/3(上限20万円)

※その他の要件詳細や労働者の要件についてはお気軽にお問合せください。

2月の主な税務と労務手続き

- 1日 ・贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- 12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]
- ・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]
- 18日 ・所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。
- 28日 ・じん肺健康管理実施状況報告の提出 [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]
- ・健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]
- ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所])
- ・固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

行列のできる人事労務相談所

「過半数代表」に注意！

～労働政策研究・研修機構の調査より

Q.働き方改革法の施行に伴い、労使協定の重要性が更に増していきます。過半数代表者の職位や選出方法について、再度教えてください。

A. 労働組合の組織率は年々低下傾向にあるようですが、働き方改革法の成立・施行に伴い、労使協定の重要性が増す中、「過半数代表」については注意が必要です。36協定等の労使協定を締結する場合は、その都度、過半数組合か、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定が必要ですが、この度、「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」(独)労働政策研究・研修機構の結果が公表されました。

この調査に回答した7,299事業所のうち、労働組合のある事業所(全体の12.6%)の93.8%は、組合が1つでした。2つ以上と回答したのは6.1%です。また、過半数組合があるのは65.5%となっています。

調査によると、過去3年間に、「過半数代表者を選出したことがある」事業所は43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は36.0%、「不明(選出したことがあるか分からない)」が10.1%であったとのことで、中には問題があるケースもありそうです。「過半数代表(事業場における過半数労働組合または過半数代表者)」が「いる」のは全体の51.4%、「いない」が36.0%。事業所規模別にみると、「過半数代表」がいる割合は、「9人以下」35.7%、「10～29人」69.5%、「30～99人」85.5%、「100～299人」92.7%、「300～999人」94.3%などと、やはり規模が小さいと割合が低くなっています。

過半数代表者を選出したことがある事業所における選出方法についての回答は、「投票や挙手」が30.9%となる一方、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者(事業主や会社)が指名」21.4%などとなり、問題のある事業所があるようです。過半数代表者は、労使協定の締結等を行う者を選出することなど、その目的を明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者である必要があります。また、過半数代表者の職位について、「課長クラス」、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」、「非正社員」といった回答があり、こちらも問題があるようです。過半数代表者は、監督または管理の地位にある者でない必要があるからです。適正な過半数代表者を選出していないことが労働基準監督署の調査などで判明すると、締結した労使協定等自体が無効なものとなってしまう、是正勧告や訴訟に大きな影響があります。今後、労働基準監督署によるチェックがさらに厳しくなることは確実と思われるので、再確認しておく必要があるでしょう。

編集後記

皆さまの働き方改革をお助けするツールとして、弊所にてDirectHRを導入することになりました。DirectHRとは入社・出産・退職・年末調整等の情報を、従業員が直接スマホやPCに入力申請したり、給与明細や通知書を閲覧できるシステムです。総務の方の手間や時間が省力化できます。ご興味がありましたらぜひお問合せ下さい。 松田 法子