

K-Report

2012年 3月 1日発行
第2巻 第3号

【発行者】 協同組合 愛知労務協会
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙
■住所
〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階
TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>
FAX 052-261-2612



目次

1. 改正情報
2. WLB
労働時間に関する
取組事例
3. 所長コラム

1. 改正情報

■ 平成24年度の年金額が引き下げに

総務省から「平成23年平均の全国消費者物価指数」の対前年比変動率が▲0.3%となった旨の発表を受け、厚生労働省は平成24年度の年金額を0.3%引き下げること公表しました。

今回の措置は物価下落を年金額に反映するためのものであり、改正後の年金額は次のとおりとなります。なお、年金の受け取り額が減額されるのは、4月分が支払われる6月の支払からです。

【平成24年度の年金額の例】

	平成23年度 (月額)	平成24年度 (月額)
国民年金 (老齢基礎年金(満額): 1人分)	65,741円	65,541円 (▲200円)
厚生年金(※1) (夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額)	231,648円	230,940円 (▲708円)

(※1) 夫が平均的収入(平均標準報酬36万円)で40年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合の給付水準です。

◆参考◆

平成24年度の国民年金保険料額は、月額14,980円となります。(平成23年度から40円の引き下げ)

●特例水準の解消について

現在支給されている年金は、平成12年度から14年度にかけて物価が下落したにもかかわらず、特例法でマイナスの物価スライドを行わず年金額を据え置いたことなどにより、本来の年金額より2.5%高い水準(特例水準)で支払われています。現在この特例水準について、将来年金を受け取る世代の年金額の確保につなげるため、平成24年度から26年度までの3年間で解消することを検討しており、今年の通常国会に関連法案が提出されることになっています。

この法案が成立すれば、平成24年度の年金額が、10月分(12月の支払)から更に0.9%引き下がることとなります。

2. WLB 労働時間に関する取組事例

■ お悩み別対策 ～ 会議のための資料作成に時間が取られる ～

『毎日書類の作成に追われてる気がする…。そもそもこんな資料必要なのか？』会議や打合せの席にいろいろな資料提示を求める上司は多々います。でも、重要なのは資料の量ではなく『中身』です。過剰な資料作成や形式の遵守は求めず、データの共有化などを行い、作業の重複を排除して全体の労働時間の削減を進めましょう。実際に取り入れられた事例をご紹介します。

■ 工程表による業務の「見える化」

刻々と変わる受注に対する工程表を、毎日午前11時前後に工程管理システムから紙に打ち出し、それを基に関係者全員でミーティングを行っている。工程表により作業を管理することで、工程表以外の無駄な作業や残業などをしないようにしている。お客様の納期を守るためにも、工程表は「何時頃、どこを通過」といった細かい部分まで作りこんでいる。また、お客様と納期の話をするときも工程表を活用している。（染色整理業、従業員100人以下）

■ 「マネジメントの心得」で社内向け仕事の効率化

社内向けの仕事を減らすような働きかけとして、「簡単なメモで打ち合わせをする」、「仕事を減らす」、「上司が明確に指示を与え部下からの限られた情報で判断を下す」など、「マネジメントの5つの心得」を掲げている。（銀行／1,000人以上）

●ここがPoint
管理職・評価者への研修等で、考え方や方法を浸透させ、職場内で共通理解を持たせることが必要です。

3. 所長コラム

■ 期間工のゆくえ



安井美沙子さんに聞いたのが2月8日、このコラムを書いているのが2月17日です。皆さんがお読みの今現在はどうですか？

次号でご報告します。

「有期労働契約の在り方について（報告）」と題する建議が厚生労働大臣に対して行われました。いわゆる期間契約労働者の行方は気に係るところでしたので、労働契約法一部改正案成立の行方を参議院議員安井美沙子さんに聞いてみました。「2月8日の民主党厚生労働部会会議で報告了承されました。年度末の日切れ法案でもなく、予算関連でもないので、予算関連法案の審議、成立の様子を見て判断し、法案を提出することが厚生労働省の意向です。ただし、厚生労働省提出予定が12本あり優先度は低いほうですが、世間の雇用への関心が高いので、それをどれぐらい重要視するかがポイント」だそうです。

●労働契約法一部改正案骨子

- ① 5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申し出により、期間の定めのない労働契約に転換する。
- ② 期間の定めのない契約と実質変わらない状態や、期間満了後も雇用期間が継続されるものと期待される場合は、解雇に関する判例法理が適用される。
- ③ 期間の定めを理由とした不合理な労働条件の変更を禁止。
- ④ 契約更新の判断基準を文書で明示する。