

坂田社労士事務所便り

労働時間減少により

ついに年間 1,800 時間以下に

◆製造業の稼働率・残業時間が大幅減少

経済産業省は、昨年 11 月の製造工場の稼働率が 88.5% (2005 年を 100%とした場合) となったと発表しました。前月よりも 9.4 ポイント低下しており、比較可能な 1968 年以降のデータでは最大のマイナス幅となっています。

また、厚生労働省が発表した「毎月勤労統計」によれば、昨年 12 月における製造業の労働者 1 人当たりの残業時間 (所定外労働時間) が 12 時間となり、全年同月と比較すると 30.6%も減少したそうです。不況に伴う減産が大きく影響しており、減少幅は 1990 年の調査開始以来最大となっています。

厚生労働省では、「1970 年代の第一次オイルショックを超える急速な落ち込みである」と分析しています。

◆年間の労働時間は初めて 1,800 時間を下回る

また、2008 年における常用労働者 1 人当たりの年間総実労働時間 (所定内労働時間に時間外労働時間と休日労働時間を加えたもの) は 1,792 時間となり、前年比 16 時間減少しました。年間総実労働時間が 1,800 時間を下回ったのは、1990 年の統計開始以来初めてのことだそうです。

各企業とも労働時間短縮による人件費の削減を図っているようで、残業代は月平均 1 万 9,448 円となり、こちらも前年比 1.5%減となっています。

◆かつての政府目標「1,800 時間」

政府は、かつて、年間総実労働時間を 1,800 時間に短縮することを目標にしていました。また、連合でも「年間総実労働時間 1800 時間の実現に向けた時短方針」などを掲げていました。

ここ数年は長時間労働による健康被害が問題となり、



また、「ワーク・ライフ・バランス」が提唱され、長時間労働に焦点が当てられていました。健康管理面からの長時間労働抑止、仕事と家庭の両立支援のための労働時間短縮とは違った形で、いわば未曾有の大不況の影響という形で、労働時間の短縮が実現されてしまった格好です。

まだまだ解決が遠い「年金記録問題」

◆「ねんきん特別便」のその後

社会保険庁が「宙に浮いた」年金記録の持ち主を特定するために送付した「ねんきん特別便」は、2008 年 3 月までに記録漏れの被害者と思われる 1,030 万人に送った「名寄せ便」と、2008 年 4 月から 10 月末までに残りのすべての受給者・加入者 9,843 万人に送った「全員便」の 2 種類があります。送付後の状況はどうなっているのでしょうか。

◆特別便未回答者の割合は 46%

社会保険庁は、訂正の必要がなくても回答するように呼びかけてきましたが、同庁の調べによると、「名寄せ便に」対して回答を寄せたのは、昨年末時点で 31% (316 万人) に留まっています。「全員便」でも、回答があったのは 47% (4,615 万人)。特別便全体で見ても、昨年 10 月末時点

で46%が未回答の状態です。送付先の転居などで届かないものも278万通あるという結果になっています。

同庁は「訂正の必要がないため回答しない人が少ない」と見ていますが、記録漏れに気づいていない可能性もあるため、未回答者の一部には回答を求めはがきを出しています。

また、今年4月以降、加入者全員に記録ミスのおそれがある部分への指摘を含む「ねんきん定期便」を送り、再検討を促す方針を打ち出しています。

◆自分の年金記録を守るには？

記録漏れを見つけた場合、証拠をもとに社会保険事務所に申し出れば、記録の修正がなされます。明確な証拠がなければ、総務省の「年金記録確認第三者委員会」に申し出て、記録回復の可否に関する審査を受けることができます。

年金受給者にとっては、社会保険事務所や第三者委員会で記録回復を認める決定が下されても、実際に年金が支給されるまでには時間がかかります。記録訂正が認められれば「再裁定」と呼ばれる実際の年金額を計算する作業に移行しますが、再裁定の事務処理を担う社会保険業務センターの人手不足による未処理件数も多いようで、問題の1つとなっています。

また、昨年から、社会保険庁職員による厚生年金の標準報酬月額改ざんなど年金記録に関するさまざまな管理が発覚し、「年金記録問題」は解決どころか不信感が強くなっています。送付された年金記録の通知書を今一度確認し、不明点は社会保険事務所に問い合わせるなど、「自分の年金は自分で守る」という意識が必要なのかもしれません。

「退職届の撤回」をめぐるトラブル

◆労使間の退職時トラブル

退職の際に労使間でトラブルが生じることがあります。最近では、在職中に転職先を決めていたが、転職先の企業の経営状況悪化などの理由により、提出した退職届を撤回したいと申し出てくる労働者

とのトラブルが発生することもあるようです。

◆退職届を撤回できるかの判断

退職届には、労働者側から一方的に労働契約を解消する解約告知としての「退職届」と、労働契約の合意解約の申込みとしての「退職願」の2つのケースがあります。前者の「退職届」の場合、基本的に撤回することはできませんが、後者の「退職願」の場合は、撤回できる場合があります。この「退職願」の場合の退職の効果については、会社の承認や承諾により発生するものとされ、会社の承認や承諾がなされて合意退職が成立するまでの間は撤回ができるものと考えられています。

労働者が退職届を直属の上司に提出したものの、上司がそれを預かったまま人事部長など決定権のある人へ決裁を上げていなかった場合についても、撤回できる可能性があります。退職届を受け取った者が承認の権限を持つかどうか、そして、それを正式に受け取ったのか、預かりで受け取ったのかが撤回できるかどうかの決め手となります。

◆トラブルを未然に防ぐためには

労働者が退職届を提出した後、会社がそれを「承認された状態」なのか「預かりの状態」なのかを曖昧にしておくと、すでに新たな労働者の採用を決めていたケースなどで、労働者から「退職届を撤回したい」と申出があった場合にトラブルに発展する可能性があります。退職届を受け取った場合、会社としては、承認や承諾をして合意退職が成立した時には、退職届を受理し、『承認しました』という意味の通知書などを作成して労働者に渡すことによって、退職届を撤回することはできないと労働者に示すことができます。

何事もトラブルが起こってから対応するのではなく、予測されるトラブルを未然に回避する方策を考えておくことを、常に意識しておきたいものです。

