

特定社会保険労務士 高野 裕之

TKN社労士通信

TKN 社会保険労務士事務所

連絡先: 〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話: 03-6315-8830 FAX: 03-3795-9021
e-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL: <http://www.tkn-sr.jp/>



「中小企業退職金共済制度」の変更

◆「同居の親族」のみを雇用する事業も対象に

単独では退職金制度を備えることができない中小企業のための、相互共済の仕組みによる退職金制度である「中小企業退職金共済制度」(中退共)について、厚生労働省は、中小企業退職金共済法施行規則を改正しました(平成23年1月1日施行)。

この改正により、妻や子供など「同居の親族」のみを雇用する事業も、中退共に加入できるようになりました。これは、雇用・経済情勢が特に悪化し、退職後の従業員の生活保障の重要性が改めて認識される中で、事業主と生計を一にする同居の親族のみを雇用する事業に雇用される者であっても、使用従属関係が認められる同居の親族については、中小企業退職金共済法の「従業員」として取り扱うこととしたものです。

◆改正後の留意事項

中退共加入時の留意点は以下の通りです。

- (1) 同居の親族のみを雇用する事業所か否か(中退共への加入状況ではなく、事業所の雇用実態となります)、加入させる従業員が同居の親族か否かの届出が必要です。
- (2) 上記(1)において「同居の親族」がいる旨の申込書が提出された場合には、後日、中退共から使用従属関係を確認する「チェックシート」が事業主に送付されます。必要事項を記入のうえ、労働条件通知

書等の必要書類と共に返送します。

- (3) 過去勤務期間については、新規申込時までの、継続して雇用された期間で最高10年間を通算期間とすることができますが、過去に小規模企業共済制度に加入していた期間は通算できません。
- (4) 同居の親族以外の従業員を雇用する事業所(混在事業所)が、新規加入助成期間中に同居の親族のみの事業所となった場合には、その「新規加入助成」が打ち切られます。
- (5) 同居の親族のみを雇用する事業所が新規に加入した場合は、新規加入助成の対象となりません。

◆「生活保障」としての役割

この他、加入中、退職時とそれぞれのタイミングにおいて、留意するポイントがあり、多少複雑ではあります。しかし、加入することによるメリットも多く、特に生活保障としての役割は大きいかと思われます。

条件に該当する中小企業では、加入の検討の余地は大いにあるでしょう。

「雇止め」に関するトラブルを回避するには

◆増加する「雇止め」をめぐるトラブル

期間を定めて締結した労働契約(有期労働契約)においては、契約更新の繰返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突

然、契約更新を行わず期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが増加し、裁判で争われる事案が増えています。

トラブルを回避するにはどのようなことに注意すればよいのでしょうか。

◆書面による明示が大切

有期労働契約のトラブルに対応するため、厚生労働省では、労働基準法に基づいて「**有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準**」を策定しています。項目は、(1)「契約締結時の明示事項等」、(2)「雇止めの予告」、(3)「雇止めの理由の明示」、(4)「契約期間についての配慮」となっています。

使用者は、有期契約の労働者に対して、契約締結時に契約更新の有無を明示しなければならず、「契約を更新する場合がある」と明示したときは、契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示しなければならないとしています。

また、明示した内容を契約締結後に変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。これらの事項については書面により明示することが望ましいとされています。

◆有期労働契約の期間

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて労働基準法で上限3年（原則）という定めがあります。

1年以上の契約を締結した場合は、労働契約期間の初日から1年を経過した日以後において、労働者は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

◆労働契約法の適用も

労働契約法は、有期契約労働者にも適用され、(1)やむを得ない事由がない場合に契約期間満了までの期間において解雇ができないこと、(2)契約期間を必要以上に短い期間として反復・更新しないようにすること、などが規定されています。

また、締結等の基本ルールとして、(1)労働契約の締結や変更にあたり労働者に契約内容についてきちんと説明を行うこと、(2)労働契約の内容についてできる限り書面により確認することとされています。

4月から中小企業にも義務化される「一般事業主行動計画」

◆中小企業による策定・届出は約1割

近年、労働者の「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が叫ばれていますが、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月に成立・公布）に基づく「一般事業主行動計画」を策定・届出を行っている中小企業が10.9%（3,901社）であるとする調査結果を発表しました。

◆「一般事業主行動計画」とは？

この「一般事業主行動計画」は、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るために、雇用環境の整備や子育てを行っていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたり、(1)計画期間、(2)目標、(3)その達成のための対策と実施時期について定めるものです。

現在は従業員数301人以上の大企業にのみ策定・届出が義務付けられています（ただし、罰則規定はなし）が、**今年4月以降**は、現在は策定・届出が努力義務とされている従業員数**101人以上の企業**にも策定が義務付けられることとなっています。

◆「ワーク・ライフ・バランス」に関する満足度

なお、株式会社インテリジェンスのアンケート調査（25～34歳のビジネスパーソン1,000人対象）によれば、「ワーク・ライフ・バランスが取れている」と回答した人は全体の55.1%であり、年収別では「600万円以上」で62.6%だったのに対し、「300万円未満」では45.2%でした。つまり、年収の高い人ほどWLBが取れているようです。

労働者のやる気を高め、モチベーションをアップさせるためにも、今後さらに「ワーク・ライフ・バランス」への取組みが重要になってくるものと思われます。

「成長分野等人材育成支援事業奨励金」の創設

◆新しい助成金制度

厚生労働省から、「成長分野等人材育成支援事業奨励金」の創設が発表されました。

この助成金は、健康分野、環境分野、これに関連するものづくり分野において、期間の定めのない労働者を雇い入れ、または他の分野から配置転換した労働者を対象に、1間の職業訓練計画を作成し、Off-JTを実施した事業主に、訓練費用の助成を行うというものです。

対象者1人当たり20万円（中小企業が大学院を利用した場合には、50万円）を上限として支給されます。

◆対象となる分野

支給対象となるのは、林業、建設業、製造業、電気業、情報通信業、運輸業・郵便業、学術・開発研究機関などで健康や環境分野に関する業務（建築、製品の製造・取引、技術開発など）を行っているもの、スポーツ施設提供業（フィットネスクラブ等）、スポーツ・健康教授業（スイミングスクール等）、医療・福祉、廃棄物処理業、その他（エコファンド等）に該当する分野です。

詳しくは

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyu_fukin/f-top.htmlを参照してください。

◆支給対象事業主の要件

この制度では、（1）職業訓練計画を作成し認定を受けるとき、（2）職業訓練計画に基づいて訓練を実施後、支給申請するときの計2回、要件の確認が行われます。

職業訓練計画の認定を受けるときは、

（1）健康、環境分野および関連するものづくり分野の事業を行っていること、（2）一定の要件を満たした職業訓練計画を作成していることその他、雇用保険の適用事業主であることや、職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任調書を提出していることの確認があります。

また、支給申請時には、（1）受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づいて訓練を実施したこと、（2）受給資格認定申請書の提出日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請書の提出日までの間に事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇していないこと等の確認があります。

2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

○ 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10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]

15日

○ 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

28日

○ 固定資産税<都市計画税>の納付<第4期分> [郵便局または銀行]

○ 法人税の申告<決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について> [税務署]

○ 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]
 - 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[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]

当事務所よりひと言

経営労務監査のうち、労務コンプライアンス審査に特化した「労働条件審査」の需要が、高まってきています。

大きく分けると2つのニーズがあります。1つは平成15年6月の地方自治法改正に基づき各地方自治体が、公的施設の管理運営を民間企業に委託することが出来るようになった「指定管理者」制度が導入されたことから、地方自治体から社会保険労務士会へ審査を委託するケースが増えつつあることです。

一般民間企業が地方自治体の「指定管理者」業務を受注する為に、過度な競争入札から官製ワーキングプアを招き易くなる事を抑止する意味で実施されており、発注元である地方自治体が「指定管理者」企業の雇用・労働条件が、適法であるか否かの「労働条件審査」を、地域の社会保険労務士会に委託しているものです。

(東京都では板橋区、練馬区、千代田区、新宿区にて実施中)

受託した地域の社会保険労務士会は、複数の社会保険労務士を担当させ、指定管理者企業の「労働条件審査」を行い、各地方自治体へ審査報告書を提出しています。

もう1つは、I P O (株式上場) を目指す企業における、労務コンプライアンスの点検作業としての労働条件審査を、社会保険労務士へ委託するケースです。依頼主はI P O を目指す企業ですが、その多くは引

受け予定の主幹事証券会社や会計監査法人、公認会計士、I P O コンサルタントからの紹介により受託しています。

I P O を目指す企業における社会的責務の要請に加え、未払い時間外手当等が存在した場合、過去に遡って多額の支払いが生じる一種の簿外債務と位置付けられてしまい、債務解消の為に想定外の費用や時間等を要することになり兼ねません。それらを事前に検証する為にも、「労働条件審査」はI P O における重要なファクターとなってきています。

また、1人の社会保険労務士による主観的な評価基準のみで報告書を作成することを避ける為に、2名以上の社会保険労務士が意見を交換した上で、審査報告書を作成することが望ましいとされています。

社会保険労務士は、労務管理のスペシャリストです。いつでも、お気軽にお問い合わせ下さい。

(高野 裕之)