

TKN社労士通信

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

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/



4月以降の「雇用関係助成金」の改正と新設・統廃合

◆平成25年度から新体系に

厚生労働省は、4月から雇用関係助成金制度の一部について、既存の助成金で類似するものを統廃合するなどして、わかりやすく、活用しやすい制度体系に変更することを発表しました。

具体的には、雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金のように類似する制度を統合して新設するもの（「雇用調整助成金」に一本化）、中小企業定年引上げ等奨励金など、平成24年度末で廃止となるものなどがあります。

◆雇用調整助成金の改正点

雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金が統合されて雇用調整助成金に一本化されますが、4月1日以降、以下のように一部内容を変更することが発表されています。

（1）助成率の変更

- ・大企業：3分の2（4分の3）→2分の1
- ・中小企業：5分の4（10分の9）→3分の2

※（ ）内の「労働者の解雇等を行わない場合、障害者の場合」も同様の助成率となる。

（2）教育訓練（事業所外訓練）の助成額

の変更

- ・大企業：4,000円→2,000円
 - ・中小企業：6,000円→3,000円
- （3）円高の影響を受けた事業主に対する生産量要件緩和特例の廃止

◆日本再生人材育成支援事業奨励金の新設

また、4月以降も継続されるものとして、すでに1月より、重点分野（健康・環境・農林漁業分野等）において、有期契約労働者等も含めた労働者に対して、一定の職業訓練を実施した事業主や、被災地復興のために必要な建設関係の人材育成を行った事業主に向けて、以下のような助成金を実施されています。

- ・正規雇用労働者育成支援奨励金
- ・非正規雇用労働者育成支援奨励金
- ・海外進出支援奨励金（留学）
- ・海外進出支援奨励金（送り出し）
- ・被災地復興建設労働者育成支援奨励金

今後、非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする新しい助成金も設けられる予定ですので、動向を注視したいところです。

「解雇権濫用」「名ばかり管理職」に関する裁判例

◆メーカーが多数の労働組合員を解雇

神戸市にある鋼管メーカーを解雇された従業員（22人）が地位確認などを求める訴えを提起していましたが、神戸地裁は「解雇権濫用のため無効である」として、会社に対して未払賃金の支払いを命じる判決を下しました（2月27日）。

この会社は、事業縮小を理由として2011年6月に工場勤務の従業員（28人）を解雇しましたが、28人のうち26人は労働組合員だったそうです。

裁判官は判決で「他部署への配転を検討するなど、解雇を避ける努力を尽くしていない」と指摘し、また、解雇された従業員の大半が労働組合に加入していたことが「明らかに不自然である」としました。

原告の男性の1人は、「会社は判決を重く受け止め、早く職場に戻してほしい」と話しているとのことです。

◆大学が財務課長を管理職扱い

広島県にある私立大学の元財務課長（57歳）が、実態は管理職ではないにもかかわらず管理職として扱われて残業代が支払われなかったとして、大学側に対して未払賃金等（約630万円）の支払いを求めて訴えを提起していましたが、広島地裁は「時間外手当の支給対象外となる管理監督者には該当しない」として、学校側に対して約520万円の支払いを命じました（2月27日）。

訴えていた男性は、2008年4月から2011年3月まで財務課長を務めており、最も多い月の残業時間は103時間30分だったそうです。

裁判官は判決で「原告の上司として法人事務局長などが置かれ、業務の大部分で上司の決裁が必要であり、権限は限定的だった」としました。また、出退勤時間等に関する裁量が限られていたことなども考慮され、「権限や責任が経営者と一体というのは困難である」とされました。

大学側はこの判決に不服のため、控訴を

検討しているとのことです。

原付使用バイク便事業者の労災保険特別加入の要件緩和

◆総排気量125cc以下の原付を使用する場合も加入対象に

2013年3月1日付けで発出された通達（基発0301第1号）により、総排気量125cc以下の原動機付自転車（原付）を使用して貨物運送事業を行う者（以下、「バイク便事業者」）も、労災保険の特別加入対象者となることとなりました。

これは、厚生労働省が2011年に実施したバイク便事業者の災害発生状況等の実態調査の結果により、総排気量が125cc以上か以下かによって業務内容や災害発生状況に大きな違いが見られなかったことから、今般、対象に含めることとなったものです。

◆特別加入手続の流れ

新たにバイク便事業者が労災保険に特別加入する方法として、（1）既存の特別加入団体を通じて加入する、（2）新規に特別加入団体を設立して加入する、の2つの方法があります。

それぞれ手続きの方法が異なりますので、都道府県労働局や労働基準監督署に確認のうえ、手続きをする必要があるでしょう。

◆労災保険の特別加入制度とは？

労災保険は、労働基準法に基づく事業主の災害補償責任を担保することを基本とする制度であるため、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされています。

そこで、特別加入制度においては、「業務の実態」や「災害の発生状況」等からみて労働者に準じて保護することが適当である者について労働者とみなし、業務災害および通勤災害について保険給付等を行う制度です。

対象者としては、（1）中小事業主およびその者が行う事業に従事する者、（2）労働

者を使用しないで事業を行う一人親方その他自営業者およびその者が行う事業に従事する者、(3) 特定業従事者、(4) 海外派遣者が挙げられます。

今般対象となったバイク便事業者は、(2)に該当する者ですから、委託契約を締結しているバイクライダーであっても、総合的に判断して労働者と認められる実態にあるものは対象となりませんので、注意が必要です。

4月1日から「雇用保険被保険者離職証明書」の様式が変更になります。

◆様式改正の内容

2013年4月1日より「改正高年齢者雇用安定法」が施行されるのに伴い、離職理由の欄を見直し、定年により離職する者について、定年後の継続雇用に関する希望の有無等を記載する項目が新たに設けられる等、所要の変更が行われます。

また、当該離職者が定年後の継続雇用を希望していたにもかかわらず離職に至った経緯について、「a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ。)に該当したため…、b 平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため、c その他…」のいずれに該当するかを記載することとされています。

◆様式改正後の旧様式の取扱い

新様式には、右下に「25.04 - 新」と印字されており、それ以外の者は旧様式となりますが、当面の間は旧様式も使用することができます。

しかしながら、旧様式には上記のように離職に至った詳しい理由を記載する欄がありませんので、事業主が「具体的事情記載欄(事業主用)」に記載する必要があります。

具体的には、離職理由欄の「2 定年、労働契約期間満了等によるもの(1) 定年に

よる離職(定年 歳)の横に○を付し、カッコ内に定年年齢を記載したうえで、「定年退職(本人は継続雇用を希望したが、就業規則に定める解雇・退職事由に該当した)」のように記載することとなります。

◆契約期間満了による離職のケースにおける取扱い

例えば、60歳定年の会社で65歳まで1年ごとの契約更新で65歳までの再雇用制度が設けられていた場合で、更新基準を満たさないために期間満了で離職するときには「3 労働契約期間満了等によるもの(2) 労働契約期間満了による離職」に○を付し、契約期間や更新回数、雇止め通知の有無等の必要事項を記載することとなります。

また、事業縮小等により契約更新することなく期間満了により離職するときも同じように記載します。

なお、これらの場合に提出する雇用保険被保険者資格喪失届の「5 喪失原因」は「2」を選択し、事業主の都合による離職以外の離職となります。

手続「裁量労働制」の採用増加と規制改革会議の動向

◆裁量労働制の協定届出数が過去最多

厚生労働省のまとめによると、「裁量労働制」の届出数が過去最多(2011年)となったそうです。届出数は年々増加しており、「専門業務型」は過去10年間で約3倍となり、「企画業務型」は適用要件が緩和された2004年以降は約2倍となったそうです。

◆「裁量労働制」とは?

裁量労働制は、業務の性質上、その遂行手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務として厚生労働省が定める、一部の業務について限定して適用できる制度です。

対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であ

らかじめ定めた時間働いたものとみなします。労働時間だけでは成果を評価しにくい働き方に対応するために設けられた制度です。

裁量労働制には、「専門業務型」と「企画業務型」の2種類があります。それぞれ対象となる業務が定められており、導入には労使での合意、労働基準監督署への労使協定等の届出、就業規則等の整備など、慎重な検討が必要です。また、企画業務型の場合は、導入に必要な事項を協議する「労使委員会」の設置や定期的な状況報告等が必要になります。

なお、一部に誤解があるようですが、裁量労働制を採用していても、働いたこととみなす時間（みなし労働時間）が法定労働時間を超えている部分については残業代が発生します。また、深夜勤務や休日勤務を行ったりすれば割増賃金が発生します。

◆メンタルヘルス不全誘発の一因にも

専門業務型裁量労働制は、特にSE（システムエンジニア）のような業務で最も多く導入されています。中には裁量労働制の持つ「仕事の手順や時間配分を労働者に任せる」という特徴を、企業に時間管理の責任がないというように誤解したうえ、本来対象とならないような労働者まで裁量労働としている例もあるようです。

その結果、長時間労働を助長し、うつ病の発症等のメンタルヘルス不全につながっているという指摘もあります。裁量労働制を導入していても労働者への健康配慮は会社の義務ですので、会社は入社・退社の時間などを管理しておく必要があるでしょう。

◆規制改革会議での議論

政府の規制改革会議の議論では、企画業務型裁量労働制の適用拡大等についても取り上げられることになっています。いわゆる「ホワイトカラーエグゼンプション」（一定以上の年収のホワイトカラーを労働基準法で定めた労働時間の規制から外す制度）

が導入されることになるのかどうか、今後の動向に注目です。

4月の税務と労務の手続

【提出先・納付先】

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

○ 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出<4月1日現在> [市区町村]

30日

○ 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]

○ 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [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]

○ 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]

■当事務所より一言

平成25年度が始まりました。4月1日から、改訂高年齢者雇用安定法、改訂労働契約法が施行されます。特に有期雇用契約者における労働条件通知書や雇用契約書に「更新の有無」や「更新の基準」について記載することが、労働基準法施行規則第5条によって定められました。雇入時の書式によって「合理的期待の存否」が判断されますので、要注意です。（高野 裕之）