

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/



今話題となっている 「解雇の金銭解決制度」とは？

◆これから議論が本格化？

最近、「解雇の金銭解決制度」（従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み）が大きな話題となっています。数年前から議論していましたが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。

政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれることは見送られたようですが、今夏に行われる参院選終了後に議論が本格化するとも言われており、企業にとっては注目しておきたいトピックです。

◆ハードルの高い「解雇」

解雇については、法律で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」（労働契約法16条）とされています。

また、判例では、解雇（整理解雇）を行う場合には4つの要件（人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性）が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

◆賛成側・反対側の意見

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した（解雇が不当であると認定

された）場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るのには現実的には難しいものです。

そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する（職場復帰させない）のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」などというのが、制度導入に賛成する側の意見です。

一方、導入を反対する側の意見には、「『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などといったものがあります。

◆制度実現には労使双方の合意が不可欠

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となると言われています。どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。

今年度から「キャリアアップ助成金」が創設

◆有期契約労働者等のキャリアアップを促進

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等（有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者。短時間労働者、派遣労働者を含む）の企業内でのキャリアアップを支援する事業主を対象として支給される助成金です。

実施は平成 25 年度の予算成立後となりますが、重点分野等(健康、環境、農林漁業等)の事業主が実施する人材育成についての助成のみ、前倒して平成 25 年1月から実施されています。

◆事業主の業種・規模、対象労働者の年齢は制限なし

有期契約労働者等(年齢不問)の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など、事業主(業種不問、事業規模の制限なし)の行う施策ごとにコースが分かれています。

コースの概要は下記の通りですが、この他にも、対象労働者の状況や企業の行う施策によって助成額が加算・上乘せされる場合もありますので、十分な検討が必要です。

◆コースの内容

下記の助成額は中小企業のもので、()内が大企業のもので。

【正規雇用・無期雇用転換コース】

…転換の内容により、1人当たり 20 万円(15 万円)～40 万円(30 万円)

【人材育成コース】

…Off-JT(1人当たり):賃金助成1時間当たり 800 円(500 円)、経費助成上限 20 万円(15 万円)

…OJT(1人当たり):実施助成1時間当たり 700 円(700 円)

【処遇改善コース】

…1人当たり1万円(7,500 円)

【健康管理コース】

…1事業所当たり 40 万円(30 万円)

【短時間正社員コース】

…1人当たり 20 万円(15 万円)

【パート労働時間延長コース】

…1人当たり 10 万円(7.5 万円)

◆「人材育成」「雇用管理」見直しのチャンス

計画的な人材育成は、企業の成長にとって不可欠です。この機会に助成金を活用し、人材育成・雇用管理の見直しに取り組んでみてはいかがでしょうか。

女性の就労支援に一役！

「株式会社の認可保育所参入」が全面解禁

◆成長戦略のための方策

日本経済の再生に向け、政府は、女性の就労や子育て支援を成長戦略の中核に据えています。この方針を踏まえ、厚生労働省は、認可保育所への株式会社の参入を今月内にも全面解禁する方針を固めました。

子ども・子育て支援の関連3法が 2015 年に施行されると、認可権限を持つ都道府県や政令指定都市などは、基準を満たした株式会社の参入を拒否できなくなりますが、同省は、法律の施行前でも株式会社の参入を妨げないよう求める通知を出す予定です。

◆働く女性には朗報

同省の調査によると、保育所に入所できない待機児童の数は、2012 年4月時点で、全国で約2万 5,000 人にも上ります。

現在、子どもを預けても働き続けたいと希望する女性が増加傾向にあり、高齢社会で労働力が減ることから女性の労働力が求められているにもかかわらず、子どもを預けることができないために就労のチャンスを失う女性が多いというのが現実です。

認可保育所への株式会社の参入の全面解禁は、子育てをしながら働き続けたいと考えている女性にとっては、保育の受け皿が増えるという点で、朗報と言えるでしょう。

◆懸念事項に対する取組みも求められる

とはいえ、セットで検討しなくてはならないテーマもあります。

株式会社の参入自体は 2000 年から認められていますが、現在、株式会社が経営する保育所の数は、全体の 1.6%にとどまっています。これは、企業の経営状況により保育所の存廃が左右されかねないというリスクに加え、保育の質に対する懸念も根強くあるために、認可に慎重な自治体が多かったためです。

今後、「待機児童ゼロ」が近づくにつれて顕在

化すると考えられる定員割れにより事業者が撤退した場合に、通園していた園児を救済する仕組みの構築、さらに、保育の量と質を両立させるための取組みが求められます。

今年の「年度更新」「算定・月変」の実務上留意すべきこと

◆大臣が定める現物給与の価額の一部改正

社会保険の保険料は、被保険者の報酬月額および賞与額に基づいて、労働保険の保険料は、労働者の賃金総額に基づいて決定されますが、報酬、賞与または賃金（以下、「報酬等」という）の全部または一部が通貨以外のもので支払われる場合には、その現物給与の価額について、厚生労働大臣がその地方の時価によって定めることとされています。

従来、支店等に勤務する被保険者の現物給付について、本社所在地の価額が適用されてきましたが、生活実態に即した価額が望ましいことから、2013年2月4日に平成25年厚生労働省告示第17号が発出され、4月1日以降、実際の勤務地の都道府県価額が適用されています（関連通達として同日発基労徴発0204第2号、保保発0204第1号、年管管発0204第1号「厚生労働大臣が定める現物給与の価額の取扱いについて」参照）。

この改正による現物給与額の変更は、固定的賃金の変更があったものとみなされますので、「月額変更届」の提出が必要となる場合があり、自社の算定・月変の手続きを行うにあたり注意を要します。

具体的な現物給与の額は、日本年金機構のリーフレットで「厚生労働大臣が定める現物給与の額」として、2013年4月1日現在のものが掲載されています。

◆年度更新に係る改正点（その1）一般拠出金への充当手続の簡素化

労働保険料の額が申告済概算保険料額を下回る場合に、次年度の概算保険料や一般拠出金の納付分に保険料を回すことができ、これを

「充当」といいます。

充当には（1）労働保険料のみの充当、（2）一般拠出金のみの充当、（3）労働保険料及び一般拠出金への充当の3パターンがあり、昨年度までは、一般拠出金に充当する場合には、別途還付請求書を管轄の労働局・労基署へ提出しなければなりませんでした。

この点につき、改正により、「労働保険 概算・増加概算・確定保険料 石渡健康被害救済法一般拠出金申告書」に充当意思欄が設けられ、当該欄に番号を記載することで還付が受けられるようになり、実務が簡素化されています。

●年度更新に係る改正点（その2）還付請求書様式のOCR化

労働保険の確定保険料の額が申告済概算保険料の額を下回る場合、労働保険料の還付請求を行うことができますが、請求を受けるには、労働局や労基署に「労働保険 労働保険料 石渡健康被害救済法 一般拠出金還付請求書」を提出する必要があります。

この還付請求書の様式がOCR化され、従来の様式は使うことができなくなっていますので、還付請求を行う際は注意が必要です。

慶應義塾大学医学部が職場のメンタルヘルス対策を支援

◆精神科医・臨床心理士が職場復帰をサポート
慶應義塾大学医学部が、今年6月をめどに事業・研究拠点となる「ストレス研究センター」を設置し、契約した企業のメンタルヘルス対策を支援するとの報道がありました。

精神科医とチームを組む臨床心理士が企業に常駐し、様々なサービスを提供するとのことです。

◆企業におけるメンタルヘルス不調者の実態

厚生労働省が実施した平成23年「労働安全衛生基本調査」の結果によると、メンタルヘルス不調が原因で1カ月以上休職や退職した労働者のうち職場復帰できた労働者は53.8%となつて

います。

なお、労働者や管理監督者への教育研修・情報提供などのメンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所の割合については 43.6%となっています。

ケアに取り組んでいない理由としては、「必要性を感じない」(48.4%)が最も多く、「専門スタッフがいない」(22.1%)、「取り組み方がわからない」(20.1%)と続いています。

◆職場復帰に向けた具体的な対策が必要

この調査結果を見ても、職場のメンタルヘルス不調者に対して具体的な対策を行っていない企業は多いようです。

同大医学部は、企業に精神科医2名と臨床心理士3名のチームを派遣し、精神科医2名は週2回ずつ企業で勤務し、臨床心理士は常駐させるなどして、休職した社員の職場復帰を支援するそうです。

具体的には、休職中の社員と面談し、仕事に復帰できる状態かどうかを判断したり、復帰する社員に合わせた勤務時間や業務内容などの就業プログラムを作成したりすることです。

◆相互のメリットも

同大医学部では、すでに 2009 年度から大手電機メーカー1社と契約しており、拠点設置で事業を広げるそうです。企業は精神科医らの手厚い支援を受けることで社員の早期職場復帰やうつ病対応が期待でき、大学側は企業の実情を得てメンタルヘルスに関するデータを集め、うつ病の治療や予防の研究に役立てることができるため、お互いにとってメリットがあるとのことでした。

6月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>[労働基準監督署]

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]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 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]
- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月10日まで>[年金事務所または健保組合]

雇入時及び毎年1回

- 健康診断個人票[事業場]

当事務所よりひと言

本号でも紹介していますが、本年度より「キャリアアップ助成金」が創設されました。まずは「キャリアアップ計画」を作成し、都道府県労働局に提出して、認定を受ける必要があります。当事務所でも積極的に取扱っておりますので、お気軽にお尋ね下さい。

6月初旬に都道府県労働局から各事業所へ、平成25年度の労働保険料申告書(年度更新)が送付されてきます。本年度に取扱いについて、一部変更箇所がありますので、ご注意ください。(高野 裕之)