

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



多くの企業に影響する 「有期雇用特別措置法案」の概要

◆来年4月1日施行予定

10月29日に、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」(有期雇用特別措置法案)が参議院本会議で可決されました。

この法案は、今年の通常国会に提出されたものの成立せず、臨時国会で継続審議となっていたものです。

来年4月1日に施行される予定となっていますが、施行に伴い企業の実務に大きな影響がありそうです。

◆法案の内容

法案の内容ですが、下記(1)および(2)の者について、労働契約法で定められている「無期転換申込権」発生までの期間(通算5年)に関する特例を設ける(=無期転換させない)というものです。

- (1)5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者
- (2)定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

上記(1)の「高度専門職の有期契約労働者」については『一定の国家資格保有者』『年収1,075万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー』等が想定されていますが、これらの者を雇用する企業の割合は全体から見るとあま

り多くないかもしれません。

しかし、(2)の「定年後再雇用の有期契約労働者」を雇用している企業はかなり多いこととします。

◆「計画書」の作成・提出が必要に

企業が、上記の労働契約法に基づく無期転換に関する特例の適用を受けるためには、「対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画」(計画書)を作成・提出して、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。

計画書にどのような内容を記載するのか、提出すべきタイミングはいつなのか、計画書は毎年提出しなければならないのか等については、今後、厚生労働省令等で明らかになってくるものと思われます。

いずれにしても、実務上、新たな業務が発生することとなりますので、厚生労働省から発表される情報に注目しておく必要があります。

放置していると危険!? “持ち帰り残業”で労災認定! 企業も対策が必要に!

◆英会話学校講師の女性が自殺

2011年に英会話学校講師の女性が自殺したのは、自宅で長時間労働を行った「持ち帰り残業」が原因であったとして、金沢労働基準監督署が労災認定しました。

持ち帰り残業については自宅での作業実態

の把握が困難なため、労災認定されたのは異例のこのようです。

ただ、本件では、メールや関係者の話から、女性は英単語を説明するイラストを描いた「単語カード」を業務命令により2,000枚以上自宅で作成しており、監督署は、実際に単語カードを作成して時間を計測し、自宅で月80時間程度の残業をしていたと結論付けました。

これにより、会社での残業時間と合わせると恒常的に月100時間程度の時間外労働があり、さらに上司からの叱咤による心理的負担によりうつ病を発症したとして、労災を認定したというものです。

◆持ち帰り残業は労働時間に含まれる？

原則、会社が承認していない持ち帰り残業は労働時間には含まれません。

労働者が自己の判断で仕事を持ち帰って自宅で残業している場合、会社はその実態を把握できないため、持ち帰り残業は基本的に会社の指揮命令下にはないものとして労働時間であるとは判断しないのです。

ただ、持ち帰り残業が上司の明確な指示に基づいて行われている場合は、それに要した時間は、当然に労働時間に含まれることになります。

また、通常の労働時間では処理できないような業務量を指示していたり、持ち帰り残業を黙認したりしていた場合などは、事実上の指揮命令があったとして労働時間と判断される可能性があることに留意する必要があります。

◆企業には様々なリスクが！

持ち帰り残業は、労災認定される可能性や残業代を請求される可能性はもちろんですが、情報漏えいの危険性もあります。

企業としては、「持ち帰り残業を原則禁止する」、「どうしても必要な場合は本人に事前申請させる」、「情報漏えい対策を講じる」などのルール作りが必要となるでしょう。

パートタイマー用の労働条件通知書 が変更されました。

◆改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年4月1日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件（賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等）について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れたりする場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等（電子メールやFAXでも可）によって交付しなければならず、これに違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

◆労働条件通知書の変更箇所は？

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。

具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。

この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れているすべての事業主が対応にあたる担当者または担当部署を決定して、整備しておかなければなりません。

◆労務管理に関する疑問は早めに相談を

「平成26年版労働経済白書」によれば、2013年の非正規労働者の割合は36.7%で、10年前と比較して6%増え、人数で見ると約400万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平感を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正

された大きな理由の1つはこの問題を解消するためです。

来年4月1日の施行を控え、パートタイマーの労務管理に関する疑問や不安がある場合は、早めに専門家に相談し、トラブルの予防に努める必要があると言えます。

企業の暴力団排除の取組みと契約解除による訴訟リスク

◆「反社会勢力」排除意識の高まり

暴力団排除を進める警察関連団体に、企業からの照会が急増しているそうです。

契約先が暴力団関係者となつてつながりがないかなどをチェックするため、仮に暴力団関係者との取引が発覚すればトップの責任問題に発展するおそれもあることから、企業は必死のようです。

照会先の1つである警視庁の関連団体である「警視庁管内特殊暴力防止対策連合会」(東京・千代田区)は、約 2,500 社が加盟。組員や密接交際者、関連企業など約8万件のリストを保有し、「この人物と取引しても大丈夫か」といった会員企業からの問合せに回答しています。

昨年 10 月から今年8月までの照会件数は 8,087 件と前年同期と比べ 49% 増となっており、業種も金融業だけでなく、全業種で反暴力団排除の意識が強まっているようです。

同じく、警視庁の外郭団体である「暴力団追放運動促進都民センター」(東京・千代田区)でも照会が急増しているそうです。

◆情報提供には限界も！

警察が提供するの原則、組員や脱退後5年以内の元組員の情報だけです。

上記の照会先では、密接交際者、関連企業など、独自に収集した情報も提供しているそうです。

ただ、企業の暴力団排除が厳しくなるにつれ、排除逃れの「偽装離脱」など、形だけ脱退して活動し続ける者も出てきているようで、情報提供には限界があるというのが現状のようです。

◆契約解除で訴訟リスクも!?

大企業の多くは、取引先との契約には「暴力団排除条項」を入れるなどの対策をとっています。しかし、契約の相手方から、不当な契約解除だとして損害賠償請求訴訟を起こされると、暴力団排除条項違反を立証する責任は企業側にあります。

警察からの情報で暴力団関係者であることが明白である場合などは問題ありませんが、密接交際者、関連企業などの情報は反論する際の証明力は弱いとの指摘もあり、法的なリスクを伴うケースも出てきます。

このため、そのような際には、実際には代金の未払いや納期遅れなど他のことを理由にしたり、契約期間の満了時に取引を中止したりすることも選択肢に入れ、対応することになるようです。

「女性の活用・活躍」に取り組む企業の現状

◆「女性活躍推進法案」の行方は？

政府は、「女性活躍推進法案(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案)」の今臨時国会での成立を目指していましたが、衆議院解散の公算が高まってきたことにより、成立は難しい状況となっています(11月中旬現在)。

本法案は、従業員数 300 名超の企業に対しての「女性登用に向けた数値目標の設定・公表の義務化」を柱とし、安倍政権が掲げる女性の活躍を推進するものとして注目されていました。

◆女性活用に取り組む企業が急増

エン・ジャパン株式会社は、「女性の活用・採用」についての調査を行っています。

同社が 2008、2011、2013 年に企業の人事担当者に対し「貴社では女性活用に取り組んでいますか？」という質問をしたところ、2008 年に「取り組んでいる」と答えた企業は 34%、2011 年でも 37%と微増に留まりましたが、2013 年には 45%と急激に増えたそうです。

同社は、「2012 年 12 月に発足した安倍政権が掲げる『女性活躍』が企業の取組みに影響を与えている」と分析しています。

◆女性活用に取り組む企業は何を行っている？

2013年に「女性活用に取り組んでいる」と答えた企業に具体的な取組みについて聞いたところ、「出産・育児をサポートする福利厚生充実」という回答が約7割で最多、次いで「時短勤務・テレワークなど勤務形態の多様化」が約6割という結果になり、出産後の働き方を見据えた制度設計に取り組む企業も多いようです。

◆働き続けたくても「転勤」は許容できない

女性が長く活躍できる職場づくりの参考にするために、働く女性に「長く仕事を続けるために、許容できないことは何ですか？」という質問をしたところ、「転勤」と答えた方が68%に上り、断トツの1位だったそうです。

「環境の大きな変化はストレスになる」、「家族がいるので、自分だけの都合で転勤はできない」などの声が多くありました。

転勤は引越を伴い、ライフスタイルも大きく変化してしまうため、いくら長く働き続けるためであっても許容できないと考えている方が多いようです。

12月の税務と労務の手続提出期限 [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]

31日

- 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]

本年最後の給料の支払いを受ける日前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

当事務所よりひと言

本号が皆様方に届く頃は、衆議院選挙の真っ最中と思われます。衆議院選挙の直前の第187回国会(臨時国会)では、社会保険労務士法の改正法が成立いたしました。

本稿執筆中は公布日が確定しておりませんが、同法施行日以降は、社会保険労務士が、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所手続における補佐人として、出頭、陳述することが出来るようになります。

つまり個別労働関係紛争における労働審判や労働訴訟において、紛争当事者の「補佐人」として裁判所に出廷し、陳述することが可能となる画期的な改正です。まだ社労士が単独の補佐人になることは法定されておりませんが、弁護士さんと協力しながら依頼会社、依頼人である紛争当事者を補佐していくことが可能になります。

当事務所では既に多数の個別労働関係紛争に関与し、労働局における「あっせん」代理業務も相当数扱ってきております。今後は、あっせんが打ち切りになった後でも、引き続き労働審判、労働訴訟において「補佐人」として、依頼会社、依頼人を助力し補佐することが可能になります。

最後になりましたが、本年中は大変お世話になりました。皆様方におかれましては、良いお年をお迎え下さい。(高野 裕之)