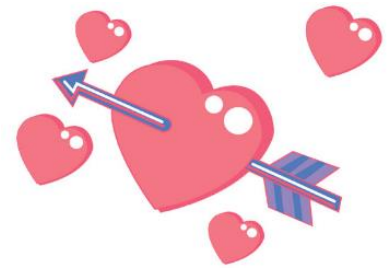


TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0013  
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



## ブラック企業・ブラックバイトに関する 相談事例と行政の対策

### ◆過去最多の相談件数

連合は、昨年12月に「全国一斉労働相談キャンペーン」を実施し、その一環として「労働相談ホットライン」を行いました。先日その結果が発表されました。

今回の電話相談は、いわゆる“ブラック企業”や“ブラックバイト”に関することを中心に実施されましたが、2日間の集中期間を設けて行ったキャンペーンの中では過去最多の相談件数(979件)となったそうです。

### ◆具体的な相談事例

それでは、公表された具体的な相談事例を見ていきましょう

#### 【正社員】

1日の勤務時間が10~12時間と長時間労働を強いられている。有給休暇もほとんど取れない状態。それに加え、上司からの暴言や嫌がらせもある。上司に「これ以上サービス残業はできない」と伝えたら、ますますパワハラがひどくなった。(40代女性、医療・福祉関連)

#### 【パート】

パートで勤務していたが、会社から「仕事が無くなったので辞めてくれ」と言われ、即日解雇。解雇理由書を求めたが応じてくれず、解雇予告手当もない。雇用契約書ももらっていない。(60代男性、運輸業)

#### 【アルバイト】

アルバイトで塾講師をしている。授業以外の仕事もしているが、その分の賃金が支払われない。退職を申し出たが、「来年の3月までは辞めさせない」と言われている。(20代男性、教育・学習支援業)

#### 【派遣社員】

休日に強制的に勤務指定され、時間外労働も強制。休暇もほとんど取れない。派遣元担当者に相談したが、相談したことが派遣先に知られてしまい、派遣先から「使えない」「ここで働けなくなるよ」など、暴言によるパワハラを受けるようになった。(30代男性、製造業)

### ◆「ブラックバイトに」に関する対策

ここ最近、大きな話題となっている「ブラックバイト」ですが、厚生労働省と文部科学省は、昨年末に学生アルバイトの多い業界団体に対して、労働条件の明示・賃金の適正な支払い・休憩時間の付与などの労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定などの課題解決に向けた自主的な点検の実施を要請しました。

厚生労働省では、今後も大学生などに対する関係法令の周知・啓発や相談への的確な対応など、学生アルバイトの労働条件確保に向けた取組みを強化していくそうです。

## まだまだ使える！「雇用促進税制」の概要

### ◆「雇用促進税制」とは？

平成26年4月1日から平成28年3月31日までの期間内に始まる事業年度(以下、「適

用年度」という。個人事業主の場合は平成 27 年 1 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日までの各年)において、雇用者増加数 5 人以上(中小企業は 2 人以上)、かつ、雇用増加割合 10%以上等の要件を満たす企業は、雇用増加数 1 人当たり 40 万円の税額控除(当期の法人税額の 10%(中小企業は 20%)が限度)を受けることができます。

#### ◆地方拠点強化税制における雇用促進税制とは？

地域再生法に基づき都道府県知事が認定する「地方活力向上地域特定業務施設整備計画」を実施する事業主においては、以下の税制優遇を受けることができます(ただし、法人全体の雇用者の純増数を上限)。

- (1)地方活力向上地域で特定業務施設を整備し雇用者を増加させた場合…法人全体の雇用増加率が 10%以上の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 50 万円の税額控除」、法人全体の雇用者増加率が 10%未満の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 20 万円の税額控除」  
【拡充型】適用年度に雇用保険一般被保険者の数を 5 人以上(中小企業の場合には 2 人以上)増加させることが必要。
- (2)東京 23 区から地方活力向上地域に特定業務施設を移転して整備する場合には「拡充型の税額控除額に加え、当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 30 万円の税額控除」…(1)と併せて 1 人当たり最大 80 万円の税額控除  
【移転型】雇用を維持していれば最大 3 年間継続。

#### ◆対象となる事業主の要件

要件は、原則として以下の通りです

- (1)青色申告書を提出する事業主であること
- (2)適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- (3)適用年度に雇用者(雇用保険一般被保険者)の数を 5 人以上(中小企業の場合は 2 人

以上)、かつ、10%以上増加させていること  
(4)適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額以上であること

(5)風俗営業等を営む事業主ではないこと

なお、適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

#### 4月からスタート！ 改正景品表示法「課徴金制度」のポイント

##### ◆新たに設けられた「課徴金制度」

平成 26 年 11 月に成立した改正景品表示法の施行日が決まり、今年の 4 月 1 日から、商品やサービスを販売する際に消費者に誤った認識をさせるような不当表示を行っていた事業者に対して違反商品における売上額の 3%の納付を求める「課徴金制度」がスタートすることとなりました。

改正景品表示法は今回 2 度改正されており、1 度目の課徴金制度以外の部分(平成 26 年 6 月成立)については平成 26 年 12 月にすでに施行されています。

今回施行される「課徴金制度」は、あらゆる商品・サービスが対象となっており、3 年間遡って計算されるため、課徴金納付命令を受けた事業者の損害は大きくなる可能性もあり、注意する必要があります。

##### ◆不当表示の種類と対象期間

景品表示法で規制される不当表示には、「優良誤認」(商品等の内容について実際より著しく良いと思わせる)と「有利誤認」(商品等の内容について実際より著しく安いと思わせる)、「その他誤認を与える恐れがあるとして内閣総理大臣が指定するもの」の 3 種類があります。

課徴金が算定される期間は、「不当表示をした期間」に加えて「不当表示を止めた日から 6 カ月以内に取りをした日」までとなり、最長で期間の最終日からさかのぼって 3 年間となります。

##### ◆課徴金の金額と減免措置

なお、課徴金は売上額の 3%が課されることと

なっていますが、課徴金額が 150 万円未満(売上額が 5,000 万円未満の場合)の場合は賦課されません。

また、課徴金制度には減免措置があり、事業者が自主的に違反行為を申告した場合に課徴金の 2 分の 1 が減額されます。

また、事業者が所定の手続きに沿って自主的に被害者に返金を行った場合には、その返金金額に応じた減額や免除の措置があります。

#### ◆表示や広告を見直すべき

この改正で注意すべき点は、過失による不当表示であっても課徴金の対象に含まれるということです。

また、景品表示法が 1 年間に 2 度も改正されたことから、国が近年のインターネット販売や通信販売等における表示や広告の事態を重くみた結果と言えますので、今一度、自社での周知徹底を図り、表示や広告の内容を見直してみるべきでしょう。

### 再就職を希望する女性の実態と企業側の意識

#### ◆未就業理由は「子育て」が半数

NTTコムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社と実践女子大学の斎藤明教授が、就業経験はあるが現在働いてない再就職希望の女性、および企業の採用担当者を対象に実施した「再就職希望の女性と雇用側の意識格差に関する調査」(有効回答者数:再就職希望の女性 304 名、企業の採用担当者 160 名)の結果が発表されています。

これによると、現在未就業である理由としては「子育て」(50.7%)が最も高く、次いで「働きたいが仕事がない」(29.6%)、「働くためのスキルがない」(15.5%)の順となることがわかりました。

#### ◆希望する就業形態は「希望なし」がトップ

現在未就業の女性の前職と再就職で希望する就業形態について聞いたところ、前職は「正社員(役職なし・あり含む)」であったと答えた人は 65%を超えますが、再就職で希望する形態は

「希望はない」(38.5%)と回答した割合が最も高くなり、加えて、「正社員:役職なし」を希望する割合は 34.9%と、前職との比較では 22.7 ポイントも減少しています。

一方、雇用側の企業は、子育て・介護などで一度仕事を辞めた女性の再就職で想定する雇用形態について、「正社員:役職なし」(55.6%)、「正社員:係長・主任クラス」(21.9%)と、正社員を想定する企業が多いことがわかりました。

この点で、両者の意識に差があることが見てとれます。

#### ◆企業が求めるスキルと未就業女性が学びたいスキルのミスマッチ

また、未就業女性が学びたいスキルとして「パソコン操作」「外国語」などの回答割合が高かった一方、企業側が求めるスキルとしては、「コミュニケーション能力」「ビジネスマナー」などを挙げており、ここでも両者の間にはミスマッチが生じていることがわかります。

#### ◆子育て・介護社員へのサポート体制と働き方の多様性

子育て・介護をしながら働く女性に対する企業におけるサポート制度については、「勤務時間の短縮制度」(64.4%)、「休暇取得制度」(50.6%)、「遅刻、早退の許可」(41.3%)の順となっています。

このようなサポート制度は従業員数が多い企業ほど充実している傾向にあり、中小企業ではまだその対応が不十分であるところも見られます。

### ワタミ事件で注目される“懲罰的慰謝料”とは？

#### ◆損害賠償請求額はどう算出する？

過労死・過労自殺の損害賠償請求訴訟では、(1)死亡による精神的苦痛に対する慰謝料、(2)死亡しなければ得られたはずの収入を填補する逸失利益、(3)葬儀費用等が請求内容となります。

このうち、(1)は交通事故裁判例の蓄積によって作成された、いわゆる裁判所基準により算出

され、(2)は死亡労働者の基礎収入から生活費を差し引いた額に係数を掛け合わせて算出されます。

実際には他にも様々な事情を斟酌して算出されますが、あくまでも死亡による損害を回復するという考え方です。

#### ◆過去の事件とワタミ事件の違いは？

過労死についての有名な労働判例である電通事件では、会社の支払額は約 1 億 6,800 万円(うち遅延損害金 4,200 万円)でしたが、今回のワタミ事件では会社は 1 億 3,365 万円を支払うこととなりました。

いずれも高額な賠償金支払義務を負った点は共通しますが、ワタミ事件の 1 億 3,365 万円は、上記(1)が相場で 2,000~2,500 万円のところ懲罰的慰謝料と合わせて 4,000 万円とされ、これに上記(2)7,559 万円等を加えて算出されています。

この“懲罰的慰謝料”が認められた点が、過去の事件と大きく異なると言われています。

#### ◆“懲罰的慰謝料”とは？

アメリカ等では、損害賠償金の目的には損害の回復のほかに違法行為の抑制もあるとして、生じた損害以上の賠償金を認めます。ファーストフード店で買ったコーヒーをこぼして火傷を負った客への賠償金約 3 億円の支払いが命じられた例もあります。

日本でも大型トレーラーの脱輪事故で 1 億円を懲罰的慰謝料として請求したケース等ありますが、これまで認められたものはありませんでした。

#### ◆今後への影響は？

ワタミ事件で原告側代理人を務めた弁護士は、「今後、同様の事件を起こした企業には、司法判断としても、社会的非難としても、厳しい判断が相次ぐだろう」とコメントしています。

労働基準行政でも、違法な長時間労働の是正勧告に従わない企業名の公表、送検といった取組みが強化されており、コンプライアンスの意識を持たない企業は淘汰されていくと考えるべきで

しょう。

### 労災年金と厚生年金が併給される場合の調整率が引き上げられます。

#### ◆4月1日施行

労災保険法の傷病(補償)年金と厚生年金保険法の障害厚生年金の調整に用いる率(調整率)が、平成 28 年 4 月 1 日より、現行の 0.86 から 0.88 に引き上げられます。

#### ◆保険給付と他の社会保険との調整

同一の事由について労災保険の年金給付と厚生年金保険等の年金給付が全額支給されると、同一の事由について二重の填補が行われることになり不合理であることから、このような場合は、事業主の負担割合や国の負担割合等を考慮して、労災保険の年金給付を減額調整することとなっています。

具体的には、労災保険法の年金に一定の率(調整率)を掛けて調整しています。

#### ◆改正の内容

調整の対象となる労災保険の年金たる保険給付には、障害(補償)年金や遺族(補償)年金、休業(補償)給付、傷病(補償)年金がありますが、今回改正になったのは、同一の事由により労災保険法の傷病(補償)年金と厚生年金保険法の障害厚生年金が支給される場合の調整率です。

傷病(補償)年金に調整率 0.88(これまでは 0.86)を乗じて得た額とすることになります。

詳しくは、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000106466.html>)をご覧ください。

### 雇用保険における、65歳以上も新規加入が可能になるのか！

#### ◆高齢者の雇用拡大を後押し

厚生労働省が、平成 28 年度から 65 歳以上の高齢者も新規で雇用保険に加入できるようにする方針を固めたそうです。

同省の雇用保険部会が12月にまとめた制度改革の報告書に盛り込み、今年の通常国会に雇用保険法の改正案を提出する予定です。

◆65歳前からの継続雇用者との不公平感を是正

現行の雇用保険制度では、失業したときに、65歳未満は賃金の45～80%に相当する額を最大360日分受け取ることができ、65歳以上の場合には最大50日分の一時金を受け取ることができます。

ただ、65歳以上で転職したり、親会社から関連会社に転籍したりした場合、雇用保険に入ることができないため、この給付を受けることができません。

現在、65歳以上の雇用保険加入者は140万～150万人いると言われ、新規加入を認めることで、転職した人たちなどとの不公平感を是正しようというものです。

◆転職・再就職者も失業給付の対象に拡大

改正後は、雇用保険の加入に年齢制限を設けず、65歳以上の退職者については「高年齢求職者給付金」として、65歳前から継続して同じ事業主の下で働いていた人と同様に、失業前に受け取っていた賃金の最大50日分を支給します。

ただし、適用には「週の所定労働時間が20時間以上」「直近1年のうち6カ月以上被保険者であること」といった条件がつきます。65歳未満の失業給付は現行のままの方針です。

また、65歳以上については当面、労使が折半で負担する保険料を免除します。現行の制度でも64歳を超えた人の雇用保険料は労使とも免除しており、同様の扱いとなります。

◆求職者増と人手不足も背景

高齢化に伴い65歳以上の求職者は増え続け、人手不足も背景に、企業も高齢者を受け入れる環境整備に動いています。2014年度の新規求職者は46万4,901人で、前年度に比べて10.8%増え、新規求職者全体の7.8%を占めています。

ただ、今回の対象拡大で安易な受給を増やさな

いことも必要で、厚生労働省は給付金を申請する65歳以上の高齢者が実際に求職活動しているかなどの確認を厳しくする方針です。

◆「一億総活躍社会」実現への一環

このほか、介護休業を取る人への給付金も引き上げます。賃金の40%になっている現在の水準を67%に引き上げる方向で、給付金を増やして仕事と家庭の両立を支援します。

政府としては、今回の改正を、安倍政権が掲げる「一億総活躍社会」実現につなげる考えです。

**「自動車運送事業」の監督指導、送検結果と取組事例**

◆平成26年の状況は？

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対する平成26年の監督指導や送検状況についてとりまとめた資料が公表されました。

◆82.9%の事業場で法令違反

平成26年に全国の労働局や労働基準監督署などが監督指導を行った事業場は3,907ありましたが、そのうち労働基準関係法令違反があったのは3,240事業場で、実に82.9%に上りました。

また、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）」違反があったのは、2,373事業場で60.7%となっています。

◆違反事項のトップは「労働時間」

労働基準関係法令の主な違反事項のトップは労働時間で56.0%。次いで割増賃金(24.3%)、休日(6.4%)と続いています。

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の主な違反事項のトップは、最大拘束時間で48.3%、以降、総拘束時間(38.3%)、休息期間(35.3%)、連続運転時間(27.6%)、最大運転時間(17.3%)となっています。

なお、重大または悪質な労働基準関係法令違反により送検となった事業場は56件ありまし

た。

#### ◆各機関が連携して指導を強化

自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図る目的から、労働基準監督機関と地方運輸機関は、臨検監督等の結果を相互に通報しています。

平成 26 年に労働基準監督機関から地方運輸機関に通報した件数は 864 件。地方運輸機関から労働基準監督機関に通報した件数は 312 件でした。

また、より効果的な指導をするため、労働基準監督機関と地方運輸機関が合同で監督・監査を行っています(平成 26 年は 176 件)。

#### ◆自社の改善は取組事例を参考に

労働基準監督官による監督指導後の会社の取組事例として、運行計画の変更や運転者の増員、協力会社への業務委託などの取組みを行い、休日労働がなくなり、1箇月の拘束時間が最長 280 時間となった事業場などの取組みが紹介されています。ぜひ参考にしたいところです(「自動車運転者を使用する事業場 平成 26 年」で検索)。

## 2 月の税務と労務の手続提出期限

### 【提出先・納付先】

1 日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>[郵便局

または銀行]

- 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]
  - 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]
- 16 日
- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>[税務署]
- ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28 日

- 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]
- 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]

### 当事務所よりひと言

今国会で審議予定の「改訂労働基準法」に、注目しています。特に年次有給休暇の指定日付与の義務付法案については、実務上の対応として、新たなルールや制度が必要になるのではないかと思います。(高野 裕之)