

神田事務所 ニュース

発行所 神田社会保険労務士事務所

〒274-0816

千葉県船橋市芝山1-31-7
フローラル芝山A-105

TEL 047-496-0600

FAX 047-496-0601

Mail: info@kandasr.com

URL: http://kandasr.com

業 務 内 容

- ◆ 労務相談
- ◆ 就業規則・給与規程等作成
- ◆ 人事労務コンサルティング
- ◆ 社会保険・労働保険手続
- ◆ 給与・賞与計算
- ◆ 助成金支援
- ◆ 人材採用支援
- ◆ 個別労働紛争トラブルにおける
あつせん代理

発行人 特定社会保険労務士 神田 眞弓

2014

5

MAY

労働関係の裁判例を類型化

「雇用指針」を発表、 雇用ルールの理解に活用

厚生労働省は四月一日、同日施行された国家戦略特別区域法の規定に基づく「雇用指針」を発表しました。

雇用指針は、新規開業直後の企業やグローバル企業などが、日本の雇用ルールを的確に理解し、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となることを目的として策定されたもので、国家戦略特別区域に設置される「雇用労働相談センター」において、新規開業企業やグローバル企業、労働者からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たって活用されます。

同雇用指針は、日本企業にみられる「内部労働市場型」と外資系企業などにみられる

「外部労働市場型」の人事労務管理の違いを分析した「総論」、および労働条件の変更、解雇など、紛争になりやすい事項を中心に、参考となる裁判例、雇用慣行、法制度といった関連事項をまとめた「各論」で構成されています。

【雇用指針から抜粋】

◆ 総論より

解雇について訴訟に至った場合には、解雇の有効・無効、すなわち労働契約上の権利を有する地位を確認する判断がなされる判決が下されるが、実際には、判決に至る事案は少なく、多くは和解手続により金銭の支払いと引き替えに労働者が合意解約する等、柔軟な解決が図られている。

なお、最終的に判決に至った事案では、認容判決と棄却・却下判決の割合は、ほぼ同程度である。

◆ 各論より

能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇度不良、適格性欠如による解雇度不良、長期雇用シテムの下で勤務する労働者については、単に能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如というだけでなく、その程度が重大なものが、改善の機会を与えたが、改善の見込みが無いか等について慎重に判断し、容易に解雇を有効と認めない事例もある。(次ページへ続く)



●成績不良、勤務態度不良にもかかわらず、反省せず改善が見られない等の場合に解雇を有効と認める事例もある。

●上級の管理者、技術者、営業社員などが、高度の技術・能力を評価、期待されて特定の職務のために即戦力として中途採用されたが、期待した技術・能力を有しなかった場合については、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

毎月勤労統計調査

●**昨年の年末賞与、0・3%アップ**

厚生労働省がこのほど公表した毎月勤労統計調査によると、平成二五年の年末賞与（五人以上の事業所の一人平均支給額）は前年に比べて0・3%増の三六万六、八六五円となりました。同年の夏季賞与（0・3%増）に続く増加で、年末賞与が増えるのは五年ぶりです。

産業別では、「製造業」が2・5%増の四七万六、八六〇円、震災復興や東京五輪に向けて労働力不足が懸念され

る「建設業」は8・7%増の三五万六、一三〇円となっています。

育児休業給付を4月1日から拡充

改正雇用保険法が成立

「改正雇用保険法」が、三月二八日の参議院本会議で可決、成立しました。育児休業給付について、今年四月一日以降に休業を開始する場合、開始してから一八〇日目までは、休業開始前の賃金に対する支給率が50%から67%に引き上げられました。（詳細は八ページを参照してください）

厚労省が求人ホットラインを開設

求人票と異なる労働条件への対策を強化

このほど厚生労働省は、ハローワークで公開している求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる場合に、仕事を紹介された人から電話でその申し出を受け付けるための「ハローワーク求人ホットライン」を開設しました。

平成二四年度に、全国のハローワークに求人票の記載内容と実際の労働条件が違うといった申し出が七千件以上

寄せられた状況を踏まえて、申し出を全国一元的に受け付け、労働基準監督署や日本年金機構などと連携を図りながら、該当する企業などに対して事実確認と必要な是正指導を行うといった対策を強化するとしています。

協会けんぽの24年度事業年報

標準報酬月額の前年、5年ぶりに増加

全国健康保険協会は四月八日、平成二四年度の事業年報を公表しました。制度別の標準報酬月額の平均は、平成二四年度末時点で、協会けんぽは前年度に比べて0・5%増の二七万六、四一四円、組合健保は0・7%増の三六万五、七七三円となっています。増加に転じたのは、協会けんぽが五年ぶり、組合健保が二年ぶりです。

また、制度別の加入者一人当たりの医療費をみると、協会けんぽは前年度に比べて1・2%増の一六万二、三〇六円、組合健保は1・3%増の一四万三、七七八円となっています。



職場の安全&衛生

安全管理者の職務

安全管理体制と安全管理者

職場の安全管理体制を考えるとき、まず、浮かぶのが安全管理者です。労働災害のない安全な職場を作っていくための中心となる人物です。安全管理者は、製造業等一定の業種で、常時労働者を五〇人以上使用する事業場で選任する必要があります。

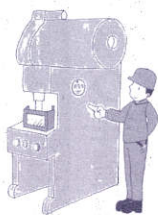
労働災害の防止対策



安全教育



危険の防止



この安全管理者は、労働災害防止のための職務を行うこととされ、大きくは以下の三つに分類されます。

【職務1 危険を防止するための措置】

①建設現場や工場等での建設物、設備、作業場所または作業方法に危険がある場合における応急措置または適当な防止の措置

例えば、プレス機械に安全囲いを設けて、機械による災害発生を防止するための措置を講ずることがこれに当たります。

②機械の安全装置、安全帽等の保護具その他危険防止のための設備・器具の定期的点検および整備

せっかく、安全装置が機械に設けられていても、それが肝心な時に機能しないのでは意味がありません。そのためには、定期的に点検し整備しておく必要があることから、それらの点検・

整備も安全管理者の職務になります。

③作業主任者の監督

危険な作業を管理するためには作業主任者の選任が必要です。そして、この作業主任者がその職務を適切に行っているか監督することも安全管理者の職務となっています。

④安全に関する資料の作成、収集および重要事項の記録

職場の安全統計等の資料を作成したり、安全情報の収集、記録も安全管理者の職務と言えます。

【職務2 安全教育】

①作業の安全についての教育および訓練

労働者に安全基準を守ってもらうためには、そのための教育は欠かせません。安全管理者がまさに実施主体となって自分で各職場において教育したり、各職場で行われる教育の指導や手助けをすることになっていきます。せっかく、会社で機械・設備等の安全基準があっても、その作業の危険性を十分理解していない労働者はそれを守らないことがあります。ですので、労働者

にしっかりとその危険性を教育して基準を守るようにすることが必要となってくるのです。

②消防および避難の訓練

消防および避難等、非常事態が発生した場合の訓練も日頃から実施しておくことが大事で、これも安全管理者の職務となります。

【職務3 労働災害の防止対策】

発生した災害原因の調査および防止対策の検討

職場で労働災害が発生した場合、その原因を調査し、それに基づいて再発防止対策を立てるのも安全管理者の職務です。そして、今後同種の災害を起こさないためにはどうしたらよいか十分検討して対策を立て、職場に周知することが必要となります。

実行されることが大事

このような職務を行う安全管理者に対しては、事業者はその職務を行うために必要な措置をなし得る権限を与えなければならぬとされています。このような職務が実行されて初めて職場の安全の実効性が図られることになるので、実行が何よりも大事と言えます。

日本の雇用・人事の変容に関する調査

正社員の解雇規制緩和、4割が肯定的

公益財団法人 日本生産性本部発表

このほど公益財団法人日本生産性本部が発表した「日本の雇用・人事の変容に関する調査」によると、正社員の解雇規制に関する考え方に、肯定的意見の23・7%を大きく上回ったことが分かりました。

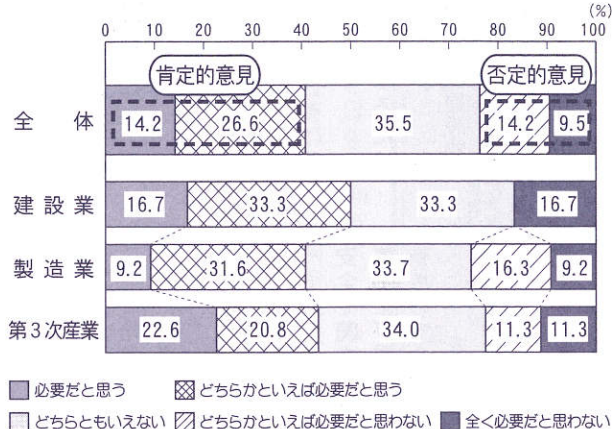
※ここでは、「非正社員雇用者の増加の大きな要因の一つは、正社員に対する解雇規制であり、労働力の円滑な流動化促進のためには正社員の解雇規制の緩和が必要」との考え方に対する意見を聞いている。

正社員の雇用・活用について

《仕事と賃金がミスマッチしている年齢層》

「業務内容や成果・貢献度に比べて賃金水準が見合っていない（賃金水準が高い）正社員」は、どの年齢層に多くみられるか尋ねたところ（二つまで回答）、

正社員の解雇規制緩和に対する意見



%となった。

また、そのような人たちは正社員のおよそ何割程度を占めるか聞いたところ、平均20・0%。つまり、正社員の約二割は仕事と賃金が合っていない（賃金水準が高い）と認識されていることになる。

「特定の年齢層にかたよっていない」という回答が最も多く44・9%、次いで「五〇歳代」が39・5%、「四〇歳代」が30・5%

《正社員の解雇規制緩和に対する意見》

正社員の解雇規制に関する考え方に對する意見をみると、全体的に解雇規制の緩和に肯定的な意見が多く、「そう思う」は14・2%、「どちらかといえばそう思う」は26・6%で、合計40・8%が肯定的な意見となっている。（上図参照）

賃金制度の動向

《定昇制度の有無》

定期昇給がある企業は67・6%（「一定年齢まで定昇あり」50・0%、「定年まで定昇あり」17・6%）と約七割を占めている。産業別にみると、第三次産業で「特に年齢や勤続年数に応じた定期昇給はない」企業が47・2%を占めていることが注目される。

また、「一定年齢まで定昇あり」という企業について、定期昇給停止年齢を尋ねたところ、平均は48・9歳となっている。

《今後の定昇制度維持についての考え》

定昇制度がある企業について、今後も維持するかどうか尋ねたところ、「現状のまま維持する」という企業が72・3%と七割強を占めた。

参考資料

次いで、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が12・5%、「一定年齢まではやむを得ないが、早めの年齢で止めたい」が8・9%、「定期昇給がない賃金制度に転換したい(定昇廃止)」が4・5%などとなっている。

《役割・職務給の導入・定着が進む》

基本給を構成している賃金項目をみると、管理職層では、役割・職務あるいは職務の価値を反映している部分(役割・職務給)の導入率が76・3%、職務遂行能力の高さを反映している部分(職能給)の導入率が69・2%で、年齢や勤続年数を反映している部分(年齢・勤続給)は25・6%。非管理職層では、「職能給」が最も多く81・1%、次いで「年齢・勤続給」が62・3%、「役割・職務給」が58・0%となっている。

経年の導入状況を見ると、管理職層・非管理職層いずれも「役割・職務給」の導入が進んでいる。

六〇歳超雇用への取り組み

《六〇歳以降の雇用延長への対応》

六〇歳以降の雇用延長への対応とし

て、「定年年齢の引き上げ」という企業は3・5%にとどまり、依然として再雇用制度が主流で95・3%を占める。

また、再雇用制度で対応するという企業のうち、69・8%は「定年延長はしない」と回答しており、「定年延長については検討しているが未定」の24・1%を大きく引き離している。

《高年法改正に伴う影響》

平成二五年施行の改正高年齢者雇用安定法(改正法)により、再雇用希望者が「かなり増加する」という企業は17・1%、「やや増加する」は35・4%で、合計すると過半数(52・5%)の企業は法改正により再雇用希望者が増加すると回答している。

また、改正法施行に伴い、六〇歳以上の雇用確保が、新卒採用に影響を及ぼさないか尋ねたところ、65・3%が「影響はない」と回答し、次いで28・2%が「ある程度考慮して採用数を抑制する」としている。

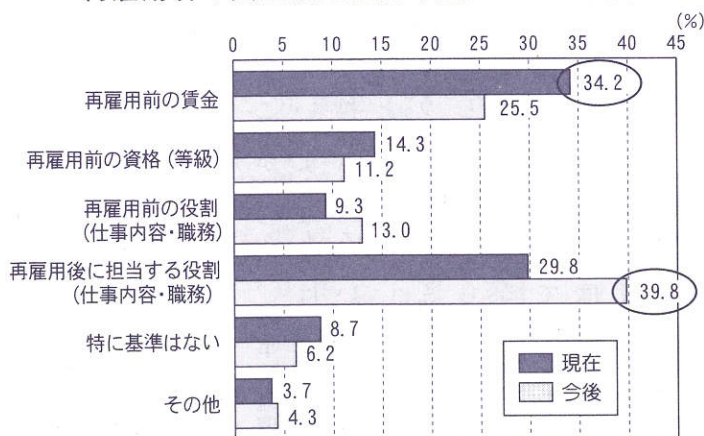
《再雇用者の賃金設定根拠》

再雇用者の賃金設定根拠を尋ねたところ、現在は「再雇用前の賃金」という企

業が最も多く34・2%、次いで「再雇用後に担当する役割(仕事内容・職務)」が29・8%となっている。

また、今後については、逆に「再雇用後に担当する役割(仕事内容・職務)」が10ポイント増加して39・8%、「再雇用前の賃金」が25・5%となっている。(左図参照)

再雇用者の賃金設定根拠(現在および今後)



トラブル回避の対応術

複数の口座への給与振込を拒否できるか？

当社は給与を社員が指定する金融機関の口座に振り込んでいます。

このほど一人の社員から、毎月の給与を複数の口座に分けて振り込んで欲しいという申し出がありました。

事務処理が増え、振込手数料もかかるので、一人一口座に限定しておきたいのですが、この申し出を拒否できるのでしょうか？

また、申し出を認める場合、二番目の口座から振込手数料を差し引いて振り込むという条件を設けても問題はないでしょうか？

賃金の口座振込に関する要件

労働基準法施行規則では、使用者は、労働者の同意を得た場合には、その労働者が指定する金融機関などに振り込むことで賃金を支払うことができると定めています。

また、本人が自己

名義の預貯金口座などを指定すれば、特段の事情のない限り同意が得られているものとされます。

一人一口座の限定

賃金を振り込みで支給する場合、行政通達では、振込先の金融機関などに関して、「一行、一社に限定せず複数とする等、労働者の便宜に十分配慮して定めること」としています。

これは、使用者が手数料や事務処理などの負担から振込先口座を設ける金融機関などを一つに指定してしまうと、労働者の希望に沿わないことに繋がるので好ましくないという趣旨であって、一人について複数の振込先口座を認めることを要請しているものではありません。

したがって、使用者が振込先を特定の金融機関などに限るのではなく、単に「二人一口座」に限定することについては、問題ないといえるでしょう。

振込手数料の控除

賃金には「全額払いの原則」があり、支払いの際に賃金の一部を控除できるの

は、源泉所得税や社会保険料など法令に別段の定めがある場合や、労使協定を締結している場合に限られています。

行政通達では、「購買代金、社宅、寮その他の福利、厚生施設の費用、組合費等、事理明白なものについてのみ」労使協定によって賃金から控除することを認める趣旨であるとしています。

つまり、労働者が負担すべき性質のものであることが明らかで、物事の道理にならなければならないものは、例外的に賃金からの控除も認めるという解釈が成り立つものといえます。

質問のように、複数口座を認める場合、その条件として二口座目からは振り込みにかかる手数料分を控除することは、見方によっては道理にならなっているとも考えられます。しかし一方では、振り込みはあくまでも例外的に労働者の同意を得た場合に限りできるものであるから、手数料は本来労働者が負担すべき性質のものではないという考えに基づき、手数料を控除せずに複数口座を認めるか、または一口座に限定することに理解を求めらるか、いずれかの対応が望ましいでしょう。



社会保険の実務サポート

労災保険の転院手続きと 通院費の請求

病院等を変更するとき

業務災害や通勤災害によって傷病を負った場合で、急いで処置や治療を受けなければならぬときは、災害発生場所からできるだけ近い医療機関を受診することが必要となります。

治療などを受けたのが労災指定医療機関等であれば、速やかに「療養（補償）給付たる療養の給付請求書」（業務災害用または通勤災害用）を医療機関や保険薬局を経由して所轄の労働基準監督署長に提出することによって、費用を自己負担せずに必要な治療や投薬などを受けることができます。

また、最初にかかった労災指定医療機関等が自宅から遠いなどの理由により、指定医

療機関等を変更することもできます。変更する場合は、変更後の労災指定医療機関等を経由して、所轄の労働基準監督署長に「療養（補償）給付たる療養の給付を受ける指定病院等（変更）届」（業務災害用または通勤災害用）を提出することが必要です。

通院にかかった費用の請求

労災保険の給付の種類には、傷病を負った労働者の移送などの費用を対象とするものもあり、医療機関等への通院のための費用（通院費）もこれに準じて給付の対象となります。ただし、必ずしも給付が受けられるわけではなく、原則として、以下の基準に照らして労働基準監督署長が認めた場合に、請求に基づいて通院費を受けることができます。

① 住居地または勤務地と同一の市区町村内の診療に適した労災指定医療機関等へ通院したとき

② 住居地または勤務地と同一の市区町村内に診療に適した労災指定医療機関等がないため、隣接する市区町村内の診療に適した労災指定医療機関等へ通院したとき（住居地または勤務地と同一の市区町村内に診療に適した労災指定医療機関等があっても、隣接する市区町村内の労災指定医療機関等の方が通院しやすいとき等も含まれます）

③ 住居地または勤務地と同一の市区町村内および隣接する市区町村内に診療に適した労災指定医療機関等がないため、それらの市区町村を越えた最寄りの診療に適した労災指定医療機関等へ通院したとき

前記①～③のいずれも、住居地または勤務地から片道二キロメートル以上の通院に限

られています。ただし、片道二キロメートル未満の通院であっても、症状からみて、交通機関を利用しなければ通院することが著しく困難であると認められる場合には、支給の対象となる場合があります。

また、労災指定医療機関等でない医療機関への通院についても、労災指定医療機関等に準じて取り扱われるとされています。

通院費の請求方法

通院費を請求する場合には、「療養（補償）給付たる療養の費用請求書」（業務災害用または通勤災害用）を所轄の労働基準監督署長に提出することになります。

その際には所定の欄に移動区間とその距離、金額などの必要事項を記入し、その金額にかかる領収書を添付します。ただし、交通機関の場合で、領収書がもらえないような場合は領収書の添付は省略できます。



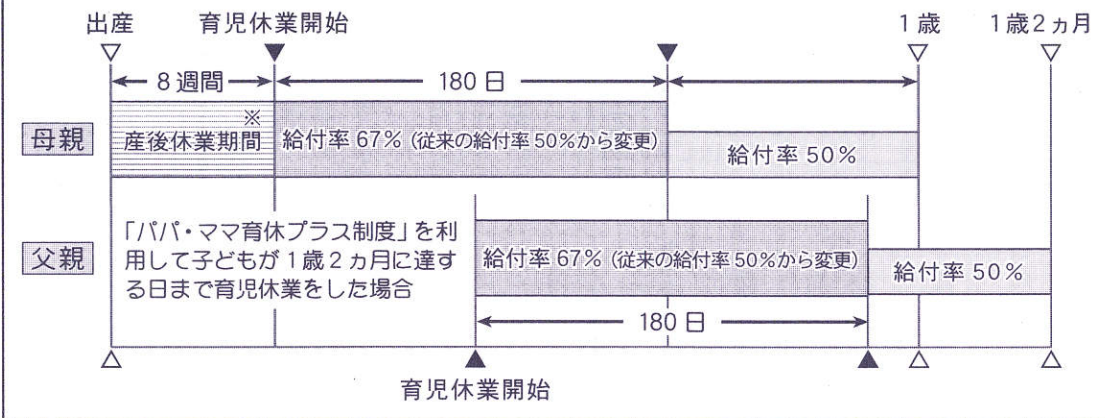
平成 26 年 4 月 1 日以降に開始する育児休業から 育児休業給付金の支給率を引き上げ

支給率が変わりました

育児休業給付金は、平成 26 年 4 月 1 日以降に開始する育児休業※から、育児休業を開始してから 180 日目までは、休業開始前の賃金の 67%となりました。(これまでは全期間について 50%)

※平成 26 年 3 月 31 日までに開始された育児休業は、これまでどおり育児休業の全期間について休業開始前の賃金の 50%が支給されます。

<支給額のイメージ>



育児休業開始から 180 日目までは休業開始前の賃金の 67%が支給され、181 日目からは、従来通り休業開始前の賃金の 50%が支給されます。

※母親の産後休業（出産日の翌日から 8 週間）は育児休業給付金の支給対象となる育児休業の期間に含まれません。

支給額には上限額、下限額などがあります

支給の対象期間中に賃金の支払いがある場合、支払われたその賃金の額が休業開始時の賃金日額に支給日数をかけた額に対し、13%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは給付金は支給されません。

また、育児休業給付金には上限額と下限額があります。支給率が 67%のときの支給単位期間 1 ヶ月分としての上限額は 286, 023 円、下限額は 46, 431 円です。(支給率が 50%のときの支給単位期間 1 ヶ月分としての上限額は 213, 450 円、下限額は 34, 650 円です。)

※この金額は平成 26 年 7 月 31 日までの額です。