

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

発行人 特定社会保険労務士 神田 眞弓

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
あっせん代理

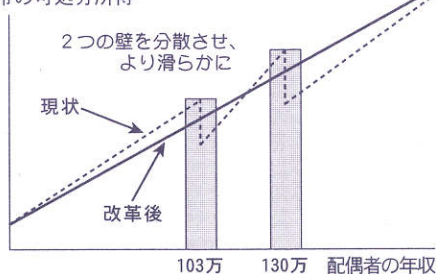
2014

12

DEC

年収の「壁」解消のイメージ

世帯の可処分所得



社会保障審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の年金部会は一月四日、女性の就労促進に向けた、働き方に中立的な社会保障制度などへの改革について検討を始めました。

同部会の議論では、年収が一定基準以上になると健

社保審が女性の就労促進策を検討 配偶者の年収の「壁」を解消へ

康保険の被扶養配偶者や国民年金の第三号被保険者でなくなり、新たな保険料負担が生ずるいわゆる「一三〇万円の壁」について、「先送りのできない課題である」として、改革は早急に行うべきという考えを明確にしています。

また、税制において、配偶者の年間給与収入が一〇三万円以下の場合に適用される配偶者控除や、民間企業で支給される家族手当などの多くが、健康保険法上の被扶養者や税制上の配偶者控除が適用される者を支給の基準としていることが、女性の働く意欲を阻害している「壁」となっているとの指摘があります。

こうした状況を受けて、年収の壁を解消するための見直しの方向性と、具体的な取り組みの案が示されました。

社会保険料については、第三号被保険者の給与所得水準や働き方に応じて段階的に保険料負担が変わること、世帯の可処分所得が大きく増減しないようにする案があげられ、配偶者控除については、配偶者の給与と所得の有無に関わらず、夫婦に対しては一定額の控除ができる制度を導入するなど、考え方について整理し、今後も議論を進めるべきとしています。



社保審の医療保険部会 標準報酬月額の上限引上げを提案

社会保障審議会の医療保険部会は、医療保険制度改革の一環として、会社員などの保険料や給付の基準となる「標準報酬月額」の上限を引き上げるなどの見直し案を提示しました。

高所得者層の保険料負担の増加を図るため、上位の区分を四つ追加し、上限を現在の「二二一万円（四七等級）」から「二四五万円（五一等級）」に引き上げる案としています。実施されれば、約一九万人が見直し後の最高等級に該当し、約七〇〇億円の増収が見込まれるということです。

厚生省は、医療制度改革関連法案を来年の通常国会に提出する方針です。

マイカー通勤者などが対象 通勤手当の非課税限度額を引上げ

国税庁はこのほど、政令改正により、給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額を引き上げたと発表しました。

引上げの対象となるのは、通勤のため自動車などの交通用具を使用している人

に対する通勤手当で、片道の通勤距離に応じた各区分で改定。最も長い距離の四五km以上については、従来の二四、五〇〇円（一ヵ月あたり）を二八、〇〇〇円に引き上げ、さらに五五km以上については三一、六〇〇円とする区分が新たに設けられました。

この改正は平成二六年一月二〇日に施行され、平成二六年四月一日以後に支払われるべき通勤手当について適用されますが、すでに支払われた通勤手当については、改正後の非課税規定を適用した場合に過納となった税額を、今年分の年末調整の際に精算することになります。

マタハラ訴訟で最高裁 妊娠後の降格を認めた2審判決を差戻し

広島市の病院に勤務していた理学療法士の女性が、妊娠後に降格されたのは不当だとして、病院側に損害賠償などを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁（第一小法廷）は一〇月二三日、降格を認めた二審判決を破棄し、審理を広島高裁に差し戻しました。

女性は、平成一六年にリハビリ部門の副主任に任命されましたが、第二子を妊

娠した二〇年に軽い業務への転換を求めたところ、副主任を外され、翌年に育児休業から復職した後も元の役職には戻れず、管理職手当も支給されませんでした。

判決で裁判長は、「降格は、本人の請求に基づく軽易業務への転換期間中の一時的な措置ではなく、復職後も副主任への復職を予定していない措置としてされたものとみるのが相当」であり、「（女性の）意向に反するものであったといふべきもの」とし、原審で審理を尽くすことが必要だという判断を示しました。

毎月勤労統計調査 夏の賞与、前年比3・1%アップ

厚生労働省が一月五日に発表した毎月勤労統計調査によると、従業員五人以上の事業所で支給された今年の夏季賞与は、前年に比べて3・1%増加し、一人平均三七万五五〇円となったことがわかりました。

夏季賞与が前年を上回るのは二年連続で、主な産業では、「建設業」が三九万三、二八三円、「製造業」が五二万一、七八五円で、どちらも前年比で約10%増加しています。

職場の安全&衛生

労働者死傷病報告と労災かくし

労働者死傷病報告

労働者が業務中等に負傷したり、中毒や疾病にかかったことにより、死亡もしくは休業した場合、労働安全衛生法によって、事業者には労働者死傷病報告の提出が義務付けられています。

今回は、この労働者死傷病報告の提出時期や記載内容が不適切だと「労災かくし」が疑われ、場合によっては厳しい処分になるという話をしたいと思います。

労災かくしとは

厚生労働省によると、「労災かくし」とは、「故意に労働者死傷病報告を提出しないこと」または「虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出すること」

とであると説明しています。

そして、労災かくしに対しては罰則を適用して厳しく処罰を求めるなど、厳正に対処するとされています。それは、労災かくしは適正な労災保険給付に悪影響を与えるばかりでなく、労働災害の被災者に犠牲を強いて、事業者の利益を優先する行為として許されないとされているからです。

実際に労基署も厳しく取り締まっていて、この一〇年間に、労災かくしで毎年一〇〇件前後が送検されています。ですので、労災かくしと疑わ



れるようなことをすると厳しく取り調べられることがあり、注意が必要です。

休業4日以上の場合迅速に

労働者死傷病報告は、休業四日以上の場合、災害発生後「遅滞なく」提出することと規則で定められています。この「遅滞なく」とは、「正当又は合理的な理由（被災者本人と面談できない等）がある場合を除き、事情の許す限り最も速やかに」という意味であり、概ね一週間から二週間以内程度ということになっています。

そのため、理由なく長期に労働者死傷病報告を提出しない場合は、「故意に提出しない」と疑われる可能性ががあります。このような疑いを招かないためには、労働災害が発生したら速やかに提出することが必要です。

「労働者死傷病報告」の記載内容は正確に

労働者死傷病報告の記載内

容に誤りが認められると、「虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出する」場合として疑われることがあります。特に、事故の事実を正確に記載せず、故意に偽った内容で提出した場合は、悪質とみなされます。

報告書作成者は被災労働者や現認者等の関係者から事実関係を的確に聞き取り、記載内容を誤らないよう注意することが必要です。

思わぬ疑いをかけられないためには

以上のように労働者死傷病報告は、提出時期や記載内容について対応を誤ると労災かくしの疑いがかけられて厳しく取り調べられ、場合によっては送検されることになりま。このような疑いをかけられないためにも、休業四日以上の場合迅速に労働者死傷病報告を提出し、その内容を正確に記載するよう心がけることが必要でしょう。

女性の活躍推進に関する世論調査

「夫は外、妻は家庭」、5割が反対

このほど内閣府が発表した「女性の活躍推進に関する世論調査」によると、49・4％の人が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に「反対」と回答し、二年前の前回調査と賛否が逆転したことが分かりました。

平成四年の同調査開始から、回を重ねるごとに反対が増え続けていましたが、平成二四年の前回調査では、賛成が反対を上回っていました。

なお、この調査は今年の八月から九月にかけて、全国の成人男女五千人を対象に行われました。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方への意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に「賛成」する人は44・6％、「反対」する人は49・4％。前回調査と比較すると、「賛成」が7・0ポイント低下し、「反対」が4・3ポイント

上昇した。

「賛成」と答えた

人の理由としては、

「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いから」

「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られるから」

「(37・3％)」、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られるから」(27・0％)などの順となった。

また、「反対」と答えた人の理由としては、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」が48・5％と最も高く、以下、「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いから」(42・6％)、「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られるから」(42・3％)などの順となった。(複数回答)

女性の活躍が進んだ時の社会・組織等の姿

政治・経済などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダー

女性リーダーの増加による影響 (複数回答)



が増えるなどのような影響があると思うか聞いたところ、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が65・0％と最も高く、以下、「女性の声が反映されやすくなる」(55・9％)、「多様な視点が加わることで、新たな価値や商品・サービスが創造される」(42・8％)などの順となった。(左図参照)

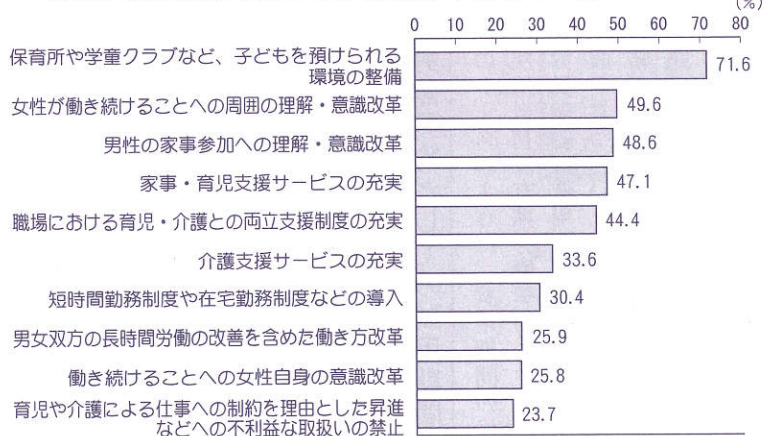
女性の活躍を進めるに際しての障害

政治・経済などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となることは何だと思いか聞いたところ、「保育・介護・家事などにおける夫など家族の支援が十分ではないこと」が50・1%と最も高く、以下、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(42・3%)、「長時間労働の改善が十分ではないこと」(38・8%)、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性のリーダーを希望しないこと」(31・1%)などの順となった。(複数回答)

女性が働き続けるために、家庭・社会・職場で必要なこと

女性が出産後も離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場で必要なことは何だと思いか聞いたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が71・6%と最も高く、以下、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」(49・6%)、「男性の家事参加への理解・意識改革」(48・6%)、「家事・育児支援サービスの充実」(47・1%)、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」(44・4%)などの順となった。(右図参照)

女性が働き続けるために、職場等で必要なこと (複数回答) (%)



出産等で離職した女性が、再び家事以外で活躍するには

出産などでいったん離職した女性が、再び社会で活躍する仕方として、いいと思うものは何か聞いたところ、「これまで

での知識・経験を生かして働けることを重視し、正社員として再就職」が55・4%と最も高く、以下、「仕事と家事・育児・介護との両立のしやすさなどを重視し、正社員として再就職」(53・1%)、「これまでの知識・経験を生かして働けることと、働く時間や場所の両方を重視して、パート・アルバイトなどで再就職」(37・7%)、「働く時間や場所を最も重視して、パート・アルバイトなどで再就職」(27・7%)などの順となった。(複数回答)

男性が家事・育児を行うことについてのイメージ

男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをもっているか聞いたところ、「子どもにいい影響を与える」が56・5%と最も高く、以下、「男性も家事・育児を行うことは当然」(52・1%)、「家事・育児を行う男性は時間の使い方が効率的で、仕事もできる」(31・3%)、「男性自身も充実感が得られる」(26・1%)、「仕事と両立させることは、現実として難しい」(24・7%)などの順となった。(複数回答)



トラブル回避の対応術

試用期間を有期契約に
することはできるか

当社は、採用した正社員に三カ月の試用期間を設けていますが、本来の試用期間の代わりに当初は有期契約にして、期間満了の際には、無期契約に変更することを原則に、不適合と判断した場合には、解雇ではなく期間満了での退職扱いができることにしたいのですが、この方法は問題があるでしょうか？

試用期間の性格

企業が正社員などを採用する場合、採用後に一定の試用期間を設定することは多くみられます。試用期間に関して労働基準法では、「試の使用期間」であって雇い入れ後一四日以内の解雇であれば、解雇予告の定めが適用されない規定はありませんが、一般的な意味で試用期間とは、従業員としての能力や適格性を評価・判断するために設けられた期間であ

るとされています。

一方、判例などにおいては、試用期間中は、基本的に「解約権留付労働契約」が成立している

と解されています。これは、採用した従業員に能力や適格性がないと判断した場合には、試用期間満了時などに企業が留保していた解約権を行使できる、というものなのです。

ただし、ここでいう解約とは、法的には労働契約の解約、つまり解雇にあたるので、労働契約法の定めにより、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には、権利の濫用として解雇が無効となります。したがって、試用期間中といえども、解雇は慎重に見極めたうえで行うことが求められます。

有期労働契約としての試用期間

質問のケースのように、試用期間の代わりに採用当初は有期労働契約にすることとは、労働契約は使用者と労働者の合意の上で成り立つという原則からすれば、契約を結ぶこと自体には法的な規制もなく、問題は無いものといえます。

ただし、有期労働契約であれば、契約期間の途中での契約の解除はやむを得な

い事由がある場合に限られていて、期間の定めがない契約の解除よりも条件が厳しいとされています。

さらに、更新の可能性を含んだ有期労働契約であって、使用者側からの申し出で期間満了により労働契約関係を終了させることは、場合によっては、いわゆる「雇止め法理」により、解雇と同様の客観的な合理性と社会的相当性が認められなければならない、という制約があることにも留意しなければなりません。

また、判例によれば、有期労働契約が従業員の能力や適格性を評価・判断する目的で設けられた場合には、期間の満了により労働契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているといった事情がない限り、その期間は試用期間の性質をもつものと解されています。

したがって、たとえ形式上は有期労働契約を締結していたとしても、法的にみれば期間の定めのない契約を締結している、その期間は試用期間であるとみなされることになります。

また、実務上では、応募の際に試用期間を有期労働契約とすることを条件に加えないければならないことや、採用予定者に対して十分に説明して理解と合意を得ておく必要もあるでしょう。

社会保険の実務サポート

資格取得時の本人確認事務 の変更等（平成26年10月）

資格取得時の本人確認

平成二六年一〇月一日より、日本年金機構に厚生年金被保険者資格取得の届出をする際、本人確認の事務の取扱いが一部変更になりました。

これは、社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）の導入により、平成二八年一月から公的年金などの社会保障分野や税分野で、「マイナンバー（個人番号）」の利用が順次開始されることに向けた取り組みとして行われるものです。

マイナンバーは、住民票コードを基礎にして作成され、平成二七年一〇月以降に市区町村から住民票の住

所に送られる「通知カード」で通知される予定となっています。そのため、厚生年金の資格取得の際に、基礎年金番号を持つていない人や不明である人の場合には、

従来どおり、運転免許証などで本人確認を行うことに加えて、届け出る本人の住所についても、原則として住民票上の住所であることが必要となりました。

基本的には、日本国内に住所がある二〇歳以上の人は基礎年金番号を持つていますが、二〇歳未満や外国人のように基礎年金番号を持つていない人、年金手帳を紛失したなどで基礎年金番号が分からない人については、運転免許証、住民基

本台帳カード（写真付きのもの）、旅券（有効期限内のパスポート）、在留カード、国または地方公共団体の機関が発行した資格証明書（写真付きのもの）などで、本人であることを確認する必要があります。

また、住民票上の住所以外に本人宛に郵便物が届く住所がある場合は、資格取得届の住所欄に「郵便物が届く住所」を記入し、備考欄に「住民票上の住所」を記入することになりました。

日本年金機構では、届出があつた住民票上の住所をもとに住民基本台帳ネットワークシステムへ本人照会をし、確認をするとしていますが、本人確認ができなかった場合は、資格取得届などをいったん返すとしています。

このようなことから、本人確認と住民票上の住所の確認を、今まで以上にしつ

かりと行うことが必要となりました。

外国籍の被保険者の「ローマ字氏名届」の提出

外国籍の人の年金記録を適正に管理していくため、平成二六年一〇月より、外国籍の人の厚生年金被保険者資格取得届などを提出する際に、ローマ字表記の氏名を持つ人については、「ローマ字氏名届」もあわせて提出することになりました。

届出書には、在留カード、住民票の写しなどに記載のあるローマ字の氏名とふりがなを記入し、住民票上で漢字の氏名や通称の氏名を持つ人は、それもあわせて記入することになっています。

なお、すでに被保険者である外国籍の人についても、ローマ字氏名届の受付が行われています。

高齢者の雇用状況

98・1%が雇用確保措置を実施

このほど厚生労働省は、高齢者を六五歳まで雇用するための高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という）の実施状況などをまとめた平成二六年「高齢者の雇用状況」の集計結果を公表。今年六月一日現在、従業員三一人以上の企業一四五、九〇二社のうち、雇用確保措置を実施済みの企業割合は98・1%（二四三、一七九社）で、前年より5・8ポイント上昇したことが分かりました。

◆雇用確保措置の実施状況

雇用確保措置の実施済企業は98・1%で、前年比5・8ポイント上昇。企業規模別にみると、大企業（三〇一人以上規模）では99・5%（同3・9ポイント上昇）、中小企業（三一～三〇〇人規模）では98・0%（同6・1ポイント上昇）となった。（産業別に關しては下表参照）

◆雇用確保措置の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は81・7%、「定年の引上げ」は15・6%、「定年制の廃止」は

雇用確保措置の産業別実施状況

（単位：%）

産 業	実施済企業割合
農、林、漁業	97.3 (90.5)
鉱業、採石業、砂利採取業	97.8 (93.6)
建設業	98.2 (93.5)
製造業	98.4 (93.0)
電気・ガス・熱供給・水道業	99.1 (92.8)
情報通信業	97.6 (89.3)
運輸業、郵便業	98.1 (93.2)
卸売業、小売業	97.6 (91.1)
金融業、保険業	99.2 (94.3)
不動産業、物品賃貸業	98.1 (91.4)
学術研究、専門・技術サービス業	97.8 (90.6)
宿泊業、飲食サービス業	97.9 (92.2)
生活関連サービス業、娯楽業	97.9 (91.4)
教育、学習支援業	97.4 (89.6)
医療、福祉	98.4 (92.8)
複合サービス事業	97.8 (90.9)
サービス業（他に分類されないもの）	98.5 (93.2)
その他	99.4 (89.0)
合 計	98.1 (92.3)

※（ ）内は、平成25年6月1日現在の数値。

2・7%となった。

◆継続雇用制度の内訳

①希望者全員を対象とする六五歳以上の継続雇用制度

を導入している企業は66・2%、②高齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業は33・8%となった。

◆継続雇用先の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業の継続雇用先について、自社のみである企業は93・1%、

自社以外の継続雇用先（親会社・子会社等）のある企業は6・9%となった。

◆希望者全員が六五歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が六五歳以上まで働ける企業は71・0%で、前年比4・5ポイント上昇。企業規模別にみると、大企業では51・9%（同3・0ポイント上昇）、中小企業では73・2%（同4・7ポイント上昇）となった。

◆経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

過去一年間に、経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、基準を適用できる年齢（六一歳に到達した人（八七、一九〇人）のうち、基準に該当

し引き続き継続雇用された人は七八、八二〇人（90・4%）、継続雇用の更新を希望しなかった人は七、〇六八人（8・1%）、継続雇用を希望したが基準に該当せず継続雇用が終了した人は一、三〇二人（1・5%）となった。

