



熊谷事務所便り

ご連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5428-4864
FAX：03-5428-4865
e-mail:kuma-sr@show.dti2.ne.jp-5428-4865

平成 18 年の初任給

◆学歴別でみた初任給

平成 18 年「賃金構造基本統計調査」によると、平成 18 年の初任給は、男女計、男女別ともすべての学歴で前年を上回りました。景気の回復が裏付けられている 1 つのデータと思われる。

初任給を高卒以上の学歴別にみると、以下の通りとなりました。

	学 歴 別	初 任 給	対前年比率
男女計	大学院修士課程終了	224,800 円	2.0%増
	大卒	196,200 円	1.2%増
	高専・短大卒	168,400 円	1.1%増
	高卒	154,400 円	1.0%増
男	大学院修士課程終了	224,600 円	1.6%増
	大卒	199,800 円	1.6%増
	高専・短大卒	171,300 円	0.6%増
	高卒	157,600 円	1.2%増
女	大学院修士課程終了	226,000 円	4.3%増
	大卒	190,600 円	0.7%増
	高専・短大卒	166,600 円	1.5%増
	高卒	149,400 円	0.9%増

◆調査の目的

この調査は主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数および経験年数別に明らかにすることを目的とされています。今回はそのうちの初任給の結果を取りまとめたものです。

調査は 5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所および 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から一定の方法で抽出された事業所が対象とされ、平成 18 年 6 月分の

「教育訓練給付」の助成率を引下げ

◆教育訓練給付の内容変更

働く人たちの能力開発や資格取得を国が支援する「教育訓練給付金」について、厚生労働省は、原則として受講料の 4 割としている現行の助成率を、一律 2 割に引き下げる方針を固めました。

同給付は雇用保険を財源としており、これまで 200 万人近くが利用しています。一方で、不正受給などが問題となったため、本人負担を増やしながら、若者が利用しやすいように要件を緩和するなどして「衣替え」を図る内容となっています。

◆給付内容の変遷

教育訓練給付は、バブル崩壊後の雇用情勢が不安定な 1998 年に創設され、厚生労働省が指定した講座で教育訓練を受けた場合、その一部を支給する仕組みとなっています。当初は雇用保険の加入期間が 5 年以上の人を対象に、受講料の 8 割（上限 20 万円）まで支給され、2001 年からは上限 30 万円となり

ました。

助成率が高いうえ、働きながら受講できることから、英会話やパソコン講座などを受講する利用者が急速に拡大しましたが、審査の甘さなどから、架空の講座を設けるなどして給付を受け取るなどの不正受給が問題となりました。

また、初心者向けガーデニングなど、趣味的な講座まで指定を受けために批判が相次ぎ、制度を見直して指定基準などを厳格化しました。2003 年には、雇用保険加入期間が 5 年以上の人は助成率を 4 割（上限 20 万円）に引き下げられ、3 年以上 5 年未満の人は 2 割（上限 10 万円）となりました。これにより、一時は 2 万以上あった指定講座は、今年 4 月現在で約 7,800 に減りました。これまでの受給者は約 195 万人で、給付総額は約 2,740 億円、昨年度は約 16 万人が利用しました。

◆今回の変更点

今回の見直しでは、加入期間による差をなくし、「加入期間 3 年以上、助成率 2 割」に統一されます。ただし、働く人の能力を高め、再就職や失業を予防する制

度としての意味はあるとして、若者などで初めて給付を受ける人に限っては、当分の間、受給要件を「加入期間 1 年以上」に緩和する方針です。

1 月の税務と労務の手続[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〕

20 日

- 特例による源泉徴収税額の納付＜前年 7 月～12 月分＞〔郵便局または銀行〕

31 日

- 法定調書＜源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・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〔社会保険事務所〕
- 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〕

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等申告書の提出〔給与の支払者〕
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え〔給与の支払者〕



熊谷事務所便り

連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp



定期健康診断の受診は個人の自由!?

◆定期健康診断は受けないとダメ?

会社員が忙しさにかまけて、勤務先の会社で年 1 回実施している定期健康診断を受けなかったところ、「受診を拒否すると減給などの処分もあり得る」と会社側から言われました。定期健康診断を受けるかどうかは個人の自由ではないのでしょうか。

◆事業者には「実施義務」、労働者には「受診義務」

労働安全衛生法 66 条は、企業の健康診断について事業者には実施を、労働者には受診を義務付けています。

(労働安全衛生法で定められている定期健康診断の主な項目)

1. 既往歴および業務歴の調査
2. 身長、体重、視力、聴力の検査
3. 胸部エックス線検査および肝機能検査
4. 尿検査
5. 貧血検査、血中脂質検査、

血糖検査

※本人の承諾なしに法定検査項目以外の検査をすると、プライバシー侵害が問われることもあります。

◆拒否なら懲戒処分も可能

労働安全衛生法は労働者に対する罰則規定は設けていませんが、事業者や産業医が再三受診を促しても強硬に拒否した場合、事業者はその労働者を懲戒処分にすることも可能です。具体的には、出勤停止未満の処分が一般的で、けん責や戒告、重ければ減給になる可能性もあります。

懲戒処分にするかどうかの裁量は事業者側にありますが、衛生や健康問題に特別配慮すべき職場以外では、健康な労働者が定期健康診断を受診しなかったという理由だけで、雇い主が処分した事例はほとんどありません。しかし、業務に支障をきたすような症状が出ているのに、会社からの受診命令を拒んだ場合は、健康回復努力義務違反とみなされる場合があります。

労働安全衛生法 66 条 5 項は、事業者が指定した医師の健

康診断を受けることを望まない場合は、他の医師の診断を受け、結果を証明する書面を会社に提出してもよいとしています。しかし、労働者が選択した医療機関の受診結果について事業者が疑問を持つ合理的理由がある場合は例外とされています。

定期健康診断のポイントは、1. 事業者には健康診断の実施義務、労働者には受診義務があること、2. 受診拒否は健康回復努力義務違反になる場合もあることだといえます。

雇用対策法 パートタイム労働法の改正法案

◆通常国会に提出予定の改正法案

厚生労働省は、次期通常国会に雇用対策法、パートタイム労働法の各改正法案を提出する予定です。それぞれの内容は以下の通りです。

◆雇用対策法

目的に「働く希望を持つすべての人の就業促進」が追加さ

れ、同法 4 条 1 項において、若者、女性、高齢者、障害者等の就業促進や地域雇用対策について、様々な施策の充実を図ることを国の重要な施策として位置付ける方針です。

また、外国人労働者については、事業主の努力義務に外国人労働者の雇用管理の改善および再就職の促進を加えるとともに、公共職業安定所への外国人雇用状況報告制度の義務化を規定します。

◆パートタイム労働法

今回の改正では、従来の労働条件の明示、均衡処遇の確保、通常の労働者への転換等の対策をさらに進めるものです。具体的な方向としては、労働条件の明示については、労働基準法において義務付けられている事項に加え、昇給、賞与、退職金の有無を明示した文書の交付を義務付けます。また、助言・指導・勧告をしても履行しない事業主には、過料を新設する考えです。通常労働者との均衡ある待遇の確保については、通常の労働者と職務、職業生活を通じた人材活用の仕組み、運用等および就業の実

態が同じであるパートタイム労働者に対しては、パートタイム労働者であることを理由として差別的取り扱いをすることを禁止します。また、賃金は、職務、意欲、能力、経験、成果等を勘案して決めることを努力義務化し、賃金決定方法についても、通常労働者と共通にすることを努力義務とします。その他、教育訓練の実施と福利厚生の利用機会も与えなければいけないこととし、通常労働者への転換の推進に向けた措置も講じなければならないこととします。

2 月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

1 日

○ 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]

15 日

○ 所得税の確定申告受付開始<3 月 15 日まで> [税務署]

28 日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第 4 期分> [郵便局または銀行]
- 法人税の申告<決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について> [税務署]
- 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 [社会保険事務所]
- 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]

熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

派遣社員の事前面接
が可能になる？

◆「事前面接」解禁を検討

厚生労働省は、派遣社員の雇用ルールである労働者派遣法を改正し、派遣会社から人材を受け入れる際に企業が候補者を選別する「事前面接」を解禁する方向で検討に入ったようです。

もし実現すれば、企業にとっては候補者の能力や人柄を見極めたうえで派遣社員の受け入れを決められるようになり、雇用の自由度が高まります。派遣会社を選んだ候補者の受け入れを企業が拒否でき、新たな人材を求めることができるようになるのです。

◆現行制度では「事前面接」禁止

現行の労働者派遣法では、派遣社員の定義は「企業から仕事や技能の希望を聞いた派遣会社が人を選び、企業に派遣する雇用形態」とされており、一時的に発生した仕事を片付けてもらう臨時雇用という発想が前提となっています。

しかし、企業が経費削減のために安易に正社員を派遣社員に代えることのないよう、事前面接など派遣労働者を選ぶ行為を禁じています。

◆背景には雇用形態の多様化

ここ数年で雇用形態が多様になり、派遣社員の待遇も改善し正社員との区別がつきにくくなってきたことが、事前面接解禁検討の背景にあります。企業側が「職場の調和を重視するうえでも、どんな人が派遣されるのかわからないのはおかしい」と主張していることも大きな理由の1つです。

◆派遣社員にもメリット

現在でも「顔合わせ会」、「職場見学会」などと称して派遣候補者に事前接触するケースもあるようですが、非公式なため、派遣会社が示した候補者を断りにくいのが実状のようです。事前面接が認められるようになれば、派遣候補者も職場環境や雇用条件などを具体的にチェックできるといったメリットがあります。しかし、企業が人材を選別する結

果、「年齢が高い」、「性格が合わない」などといった勝手な理由で仕事に就けなくなる派遣希望者が出てくる可能性があり、「企業が派遣社員の採用を増やし、正社員採用を減らす」と懸念する声もあります。

1 年変形制における
年休取得日 通常賃金
の計算方法

◆年休取得日の賃金は？

1 年単位の変形労働時間制を導入し、1 日の所定労働時間が異なる場合は、年休取得日の賃金として、その日に予定された時間分を支払わなければならないのでしょうか。

◆年次有給休暇に対する賃金の支払方法

年次有給休暇に対する賃金の支払方法としては、次の3種類があります。

1. 平均賃金
2. 通常賃金
3. 健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額

このうち、どの支払方法によるかは当事者の自由とさ

れています。しかし、あるときは上記 1. の方法を取り、別のときは 2. の方法をとるなど、社員が年次有給休暇を取得する都度、使用者が恣意的に選択することは認められません。

1. または 2. の支払方法をとる場合は、採用した支払方法を就業規則その他これに準ずるものにあらかじめ定める必要があります。また、3. の支払方法をとる場合には、三六協定の場合と同様に過半数労働組合（ない場合には労働者の過半数代表者）と書面協定を結んで、就業規則に定めておく必要があります。

◆「通常の賃金」による支払いの場合

パートタイム労働者などの時間給制による労働者の通常の賃金の計算方法については、「時間によって定められた賃金は、その金額にその日の所定労働時間を乗じた金額」であることが定められています。

また、1 年単位の変形労働時間制の場合で、時間給制による労働者の年次有給休暇の賃金を通常賃金の方法によって支払う場合については、「各日の所定労働時間に応じて算定され

る」とされています。

したがって、パートタイム労働者が、年次有給休暇を取得した日に 4 時間の所定労働時間が設定されていれば 4 時間分の賃金を、6 時間の所定労働時間が設定されていれば 6 時間分の賃金を支払わなければなりません。一方、正社員のような完全月給制の労働者に対して 1 年単位の変形労働時間制が実施されているケースでは、年次有給休暇取得日に通常の賃金を支給する場合は、年次有給休暇取得日の所定労働時間が長い場合も短い場合も月給額をそのまま支払うことになります。

3 月の税務と労務の
手続[提出先・納付先]

1 日

○ 固定資産課税台帳の縦覧開始<20 日まで> [市区町村]

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]

15 日

○ 個人の青色申告の承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]

○ 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]

○ 個人事業税の申告 [税務署]

○ 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]

○ 所得税の確定申告書の提出 [税務署]

○ 確定申告税額の延期の届出書の提出 [税務署]

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 [社会保険事務所]

○ 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]



熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

営業車の駐車違反に関する会社の責任

◆駐車料金の支給がない場合、反則金の支払いは？

社員が営業車でセールス中に駐車違反で反則金をとられてしまいました。会社は経費節減と称して駐車料金を支給しないため、やむなく路上駐車していました。「反則金は自分で払え」と会社は主張していますが、会社が負担しなくてもよいのでしょうか？

◆改正道路交通法による駐車違反取り締まり強化の柱

1. 放置車両の取り締まり事務の民間委託を開始
2. 車両の使用者責任を強化。放置違反金の納付命令を可能に
3. 放置違反金を納付しなければ、滞納処分も可能に
4. 放置違反金を納付しなければ車検が受けられず

道路交通法改正により、昨年6月から駐車違反取り締まりの民間委託が始まり、同時に短時間の車両放置も摘発対象となりました。これにより、短時間駐車している営

業車の違反が取り締まられるケースも増加しています。

◆会社負担の放置違反金

違反を摘発しても、運転者が出頭せず、車両である会社も「誰が運転していたかわからない」などと釈明する例が増えているようです。これでは「逃げ得」という不公平感を助長してしまいます。そこで、運転者が出頭しない場合、使用者に放置違反金の支払いを科すことになったのです。会社に科される放置違反金は反則金と同額です。会社が支払いを拒めば当該車両の車検が受けられなくなり、営業活動への影響も出てきます。

会社は、民法 715 条により、社員が不法行為をしないよう指導する義務と、不法行為があった場合に代わりに責任を負うこととされています。違反駐車の場合、本来は運転者に支払い義務がありますが、会社が駐車料金を支給しないような場合には、運転者の不法駐車を助長していたともいえます。

◆今回のケースでは

今回の例では、会社が反則金を負担し、その上で社員が違法駐車をしないよう駐車場を確保してあげることや、駐車料金を支給する仕組みを作ることも求められそうです。

ただ、会社は法令順守の徹底を訴えているのに、社員が駐車違反を繰り返しているような場合は事情が異なります。本人が違反金を支払わない場合や、注意をしても改善しない場合は、懲戒処分や減給処分を受けても、社員は対抗できない可能性があります。

(ポイント)

1. 駐車違反で運転者が出頭しなければ、会社に支払い責任の可能性がある
2. 会社には、社員が違反をしないルールづくりが求められる

改正雇用保険法案のポイント

◆雇用保険法が改正されます！

雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するための改正雇

用保険法案が、今通常国会で審議され、平成 19 年 4 月（以下に掲げた項目については 10 月）から施行される予定です。

ここでは、改正案の主な内容をご紹介します。

◆被保険者資格・受給資格要件の一本化

短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者の区分がなくなり、被保険者資格が一本化されます。

現行では、1 週間の所定労働時間が 20～30 時間の労働者は短時間労働被保険者という区分に該当し、失業給付（基本手当）を受給するための被保険者期間は 12 月（短時間労働被保険者以外の一般被保険者は 6 月）でしたが、受給資格要件は被保険者期間 6 月に一本化されます（ただし、自己都合等による離職の場合の被保険者期間は 12 月）。

◆育児休業給付制度の拡充等

休業前賃金の 40%（休業期間中 30%、職場復帰 6 カ月後に 10%）から暫定的に 50%（休業期間中 30%、職場復帰 6 カ月後に 20%）となります。

◆教育訓練給付の対象範囲の見直し

教育訓練給付の受給要件を、当分の間、初回のみ緩和（3 年→1 年）されます。

現行では、教育訓練給付を受給するためには被保険者期間が 3 年以上なければ支給を受けることができませんが、教育訓練給付金の支給を受けたことがない者に限り、1 年以上あれば、教育訓練給付金の支給を受けることができるようになります。

4 月の税務と労務の手続
【提出先・納付先】

1 日

- 労働保険の年度更新手続の開始＜5 月 20 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]

15 日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出＜4 月 1 日現在＞[市区町村]

30 日

- 公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付 [都道府県・市区町村]
- 固定資産税＜都市計画税＞の納付＜第 1 期分＞
[郵便局または銀行]
- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出＜休業 4 日未満、1 月～3 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]



熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

4月からの改正均等法施行でセクハラ対策強化

◆雇用管理上の「措置義務」が必要に

改正男女雇用機会均等法が4月1日から施行されました。

セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）については、これまで事業主に「配慮義務」が求められていましたが、改正により、雇用管理上の「措置義務」が課せられるようになりました。

◆「措置義務」の具体的内容

事業主に課せられる雇用管理上の措置の内容は、以下の通りです。

①事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

職場におけるセクハラに対する方針を明確化し、セクハラに係る言動を行った者につき厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談への対応のための窓口を定め、相談に対しその内容や状況に応じ適切に対応し、現実に生じている場合はも

ろろん、その発生のおそれがある場合や該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

③職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認し、職場におけるセクハラの実態が確認できた場合に、行為者および被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること

④上記3つの措置と併せて講ずべき措置

相談者・行為者等の情報は、プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知し、労働者が相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること

◆男性もセクハラ保護の対象

なお、近年、男性に対するセクハラ事案が見られるようになってきていることから、男性も保護の対象とすることとなりました。

◆セクハラについても企業名公表の対象に

厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表制度について、セクハラ対策違反も対象となりました。

また、紛争調整委員会における調停手続の対象として、セクハラに関する紛争も追加されました。

4月から改正された公的年金制度のポイント

◆年金分割制度がスタート

離婚日の翌日から原則2年以内に請求を行えば、婚姻期間中の厚生年金や共済年金を夫婦間の合意により最大で2分の1に分割できるようになりました。話し合いで合意できなければ、裁判で分割の割合を決めることになります。

◆厚生年金の70歳までの繰下げ

本来65歳からだった老齢厚生年金の受給開始を、66歳～70歳に繰り下げできるようになりました。繰下げ1カ月ごとに老齢厚生年金が0.7%増額（年換算で8.4%増）されます。

ただし、70歳まで繰り下げた場合、本来の65歳から受給し始めた場合と受給総額が同じになるのは、82歳

頃となります。この年齢を超えて生きれば、繰り下げたほうが受給総額は多くなります。

◆在職老齢年金の適用拡大

60歳過ぎの会社員が老齢厚生年金を受け取る際、賃金に応じて年金受給が減る在職老齢年金の対象が拡大されました。4月1日以降に70歳になる人は、月収と年金月額との合計が48万円を超えた場合、超過額の半額が減額されます。ただし、基礎年金部分に関しては減額されません。

◆遺族厚生年金の縮小

夫を亡くした妻が受け取ることができる遺族厚生年金の給付対象が縮小されました。これまで、残された妻は、無期限に夫の老齢厚生年金の4分の3相当を受け取れましたが、「子供がいない30歳未満の妻」は、受給期間が5年間で打ち切られます。

また、夫の死亡時に子供がいない妻などが、「35歳以上」だった場合に受け取ることができる「中高齢寡婦加算」に関しては、受給要件が厳しくなり、対象年齢が「夫の死亡時に40歳以上」に引き上げられました。

賃金・雇用状況に関する動き

◆地銀や信金などが初任給を引上げ

2008年春から、地域金融機関が相次いで初任給を引き上げるそうです。少子高齢化を背景に、人材確保のため大量採用を続けるメガバンクに対抗するねらいがあるようです。

初任給の引上げが目立つのは、主に西日本の地方銀行と東京の信用金庫です。また、地方の有力企業でも、初任給引き上げる動きが目立っています。

◆女性の約3割が再就職後の年収が半分以上に

一方、内閣府が実施した30歳から40歳代までの女性へのアンケート調査において、1年以上職を離れた後に再就職した女性のうち、約3割の人が、離職前に比べて年収が半分以上になっていることがわかりました。

結婚や出産を理由に職場を離れた後、仕事を再開しても十分な収入を得られていない実態が明らかになったといえます。この理由としては、子供がいる女性は正社員として働きにくく、また、正社員として採用されにくいことなどが考えられます。現在、3歳以下の子供を持つ女

性で正社員として働く人は10.3%に留まっているとのデータもあります。

5月の税務と労務の手続 [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]

20日

- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付 [郵便局または銀行]

31日

- 自動車税の納付 [都道府県]
- 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 [社会保険事務所]



熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

外国人研修・技能実習制度をめぐるトラブル

◆制度の概要は？

発展途上国への技術移転を本来の目的として、日本企業が外国人を一定期間受け入れる制度があります。日本における研修生の受け入れは、多くの日本企業が海外に進出するようになった 1960 年代後半から実施されており、1990 年には従来の研修制度を改正し、より幅広い分野における研修生の受け入れが可能となりました。

具体的には、1 年間の研修期間と、2 年間の技能実習の 2 段階があり、最長で 3 年間働きながら学ぶことができます。

2006 年に来日した外国人は 9 万人を超えており、そのうち、8 割超は中国人だそうです。

◆多発するトラブルと国の対応

1 年目の研修中は雇用契約がないため、労働諸法令が適用されず、企業が最低賃金を下回る金額で働かせるなどといったトラブルが多発しているようです。

政府は、今後、実習指導員

の配置や帰国前の技能評価を義務付けるほか、1 年目の研修生についても労働法令の適用対象としていく見込みです。また、研修期間を廃止し、雇用契約を当初からの 3 年とすることも検討しており、不正行為をした企業への罰則も強化し、外国人の新規受け入れ停止期間を 3 年から 5 年に延ばすとしています。

「短時間勤務正社員制度」

◆「短時間勤務正社員制度」の目的

短時間勤務正社員制度は、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、自己のライフスタイルに応じて多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめとして様々な制約によって就業を継続できなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業の継続を可能にするための制度です。

労働者が育児や介護・自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続することができるため、「多様

就業型ワークシェアリング」の代表的制度として、今後定着が期待されている制度です。

◆2つのタイプがある「短時間勤務正社員」

短時間勤務正社員とは、フルタイム正社員より 1 週間の所定労働時間が短い社員のことをいいます。タイプは 2 種類あり、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合に分かれます。

前者のメリットとしては、従業員が育児や介護、社会活動など必要性に応じて時間をとることができ、有能な人材の確保が容易であること、後者のメリットとしては、仕事と家庭のバランスを図りやすく、健康面や体力面での配慮が可能になることとされています。どちらにしても、企業が人事・労務管理を見直す機会となり、企業運営の効率性を高めるきっかけにもなります。

◆制度導入にあたっての注意点

制度を導入する際には、導入のメリットを確認した後、実際に現場の管理職や従業

員の声を拾い上げるための調査を実施する必要があります。その留意点としては、以下のことが考えられます。

1. 「企業のコスト削減等のための労働時間短縮制度」との誤解を招かないよう、労働者側のメリットも周知すること
2. 各職層のニーズを偏りなく把握すること
3. 意見を述べた個人の特定ができないように、調査票は無記名にするなどの配慮が必要ではあるが、所属部署・業務内容等は回答してもらうこと

労働・雇用に関する企業の社会的責任 (CSR)

◆企業に求められる「社会的責任」の内容

企業には、その利害関係者（ステークホルダー）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことが求められており、その傾向は年々高まっているといえます。このような考え方は、「社会的責任」(CSR)と呼ばれますが、労働・雇用の観点からも CSR を検討する必要性が高まっています。その主

な理由は次の通りです。

1. 従業員の働き方に十分な考慮を払い、個性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって本来の責務であるといえる
2. 従業員に責任ある行動を積極的にとっている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益である

◆企業はどういった取り組みをすべきか？

企業が従業員に対して取り組む事項としては、次のことが挙げられます。

1. 従業員がその能力を十分に発揮できるよう、人材の育成、従業員個人の生き方・働き方に応じた働く環境の整備、安心して働く環境の整備などを行う
2. 事業の海外展開が進む中、海外進出先の現地従業員に対し、責任ある行動をとる
3. 人権への様々な配慮を行う

◆労働・雇用の CSR 推進のための環境整備

労働・雇用の分野において企業が CSR を進めるための具体的な国の施策としては、どこまで自社の取り組みが進んでいるか企業が自主点検できる材料を開発するこ

と、表彰基準や好事例の情報の提供を行うことなどが想定されています。

CSR はあくまで企業の自発性に基づいて進められるものですが、それぞれの企業が、社会的公器としての認識を深め、多種多様な取り組みを積み重ねていくことで、「人」の観点からも持続可能な社会が形成されていくことが期待されます。

6月の税務と労務の手続
[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〕

30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〕



熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

“ストレス時代”のリスクマネジメント

◆労災認定された過労自殺者が過去最多

平成 18 年度の脳・心臓疾患の「過労死」事案の労災認定請求件数は 938 件（前年度比 69 件増）、支給件数は 355 件（前年度比 25 件増）となりました。また、過労や仕事のストレスが原因で自殺（未遂も含む）したとして、2006 年度に労災認定された人は前年度より 24 人多い 66 人で、過去最多となりました。過労自殺を含む精神障害の認定者数も大幅に増加し、年代別では働き盛りの 30 代が 40%を占めています。

◆精神疾患の労災認定基準も過渡的段階に

平成 11 年 9 月以降、精神疾患・自殺の労災認定請求件数は増加の一途をたどっています。認定基準自体が変更されていない中での認定数の急上昇は、現場における精神疾患の増加・深刻化を示しています。

今年 5 月 7 日には福岡高裁で、当時 48 歳の化学工業子会社に出向した男性が単

身赴任で転勤後、未経験業務でうつ病を発症し自殺した事件について、裁判長は一審福岡地裁判決を支持し、「業務外」と主張する労基署側の控訴を棄却しました。高裁段階で過労自殺が労災認定されたのは、トヨタ事件(平成 15 年名古屋高裁)に次いで 2 件目です。

いずれも労災の判断基準が争点となり、労基署側は自殺の原因は本人の「せいじゃく性にあった」と主張するものの、裁判長は平均的労働者と比べて「性格等に過剰な要因があったと認めることはできない」と指摘しました。このような判例が増え、精神疾患に対する労災認定基準が変わることが予想され、精神疾患についても、管理者責任が問われるケースが増えてくると思われます。

◆労災補償制度と民事訴訟との関係

労災補償制度による補償には、精神的損害（慰謝料）や逸失利益などは含まれません。そのため、遺族が会社に過失があったと考える場合、行政訴訟（労災認定）とは別に、民事訴訟を提起する

ケースが急増しています。会社の過失とは「安全配慮義務違反」、つまり、社員に職場を起因とする発病や死亡の危険があるにもかかわらず、その危険性を回避するための措置を会社側が怠ったとする論拠です。

メンタルヘルスが緊急課題とされて久しく、厚生労働省は、事業者「健康管理に係る体制を整備するとともに、健康診断結果、産業医による職場巡視、時間外労働時間の状況等様々な情報から労働者の心身の健康状況及び職場の状況を把握するよう努め、労働者の健康状況に配慮して、職場環境の改善、積極的な健康づくり、労働時間管理を含む適切な作業管理等様々な措置を実施すること」を求めています。長時間労働の抑制のみならず、時短の中での成果の追求や各種ハラスメントなど、達成課題や構成員が複雑化した職場において、諸々の精神的負担に転じそうな問題に対して、管理職にとどまらず全職員に教育と実践を徹底し 0891 なければならない時代となってきているようです。

景気が回復しても賃金は上がらない？

◆「いざなぎ景気」を超える景気回復？

このところニュース等で「いざなぎ景気」を上回る勢いで景気が回復していますが、一般労働者の賃金は上昇せず、景気回復の実感がない人が多いようです。景気回復と労働者の実感の違いは、企業の経営者と労働者の考え方が根本的に異なるからだといわれています。

◆景気回復の理由は？

総務省が発表した今年 4 月の完全失業率は前月より 0.2%低い 3.8%と、9 年 1 カ月ぶりに 3%台に低下しました。

このデータからすると、「失業率の低下＝景気回復」となり、平均賃金が増え購買力が上がると考えられますが、この考え方は今回のケースには当てはまらないようです。景気が回復したから賃金が増えたのではなく、賃金の上昇を抑えているから企業の純利益が

増加し、景気回復につながったといわれています。

その根拠として、相対的に賃金が高いパート社員や契約社員が増加し、賃金水準の高かった団塊世代が定年退職を迎えたことが挙げられています。また、今年 1～3 月期の雇用者 1 人当たりの平均賃金は前年に比べ減少しています。

◆今後の見通しは？

人件費の削減をはじめとするコスト削減による企業の利益はあくまでも一時的な利益にすぎず、企業が持続的に成長していくためには、商品・サービスの販売等によって利益を上げていかなければなりません。

そのためには優れた人材を確保していくことが重要です。だとすると、企業は自ずと賃金の引き上げを行い、福利厚生などの充実を図るようになるのではないのでしょうか。

7 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

- 10 日
○ 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7 月 1 日～10 日>
[社会保険事務所または健

保組合]

- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1 月～6 月分> [郵便局または銀行]
- [労働基準監督署]
- 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]
- 15 日
- 所得税予定納税額の減額承認申請<6 月 30 日の現況>の提出 [税務署]
- 身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 31 日
- 所得税予定納税額の納付<第 1 期分> [郵便局または銀行]
- 固定資産税<都市計画税>の納付<第 2 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、4 月～6 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]

熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

転職が決まったのに退職願が受理されない…

◆退職が認められないのはなぜ？

好景気で企業の人手不足感が強まっていることにより、社員の引き留めが増加傾向にあるようですが、自分の評価が悪くなることを恐れた上司が、特に理由もないのに部下の退職を認めないというケースもあるようです。

◆意思表示後 2 週間で退職可能

民法 627 条 1 項は「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から 2 週間を経過することによって終了する。」と規定しています。正社員のように雇用期間が特に決まっていなかった場合、原則として、退職の意思表示から 2 週間経過すれば、法的にはいつでも退職することができます。

◆退職の意思は口頭で伝えてもよい

退職願を受け取ってもら

えない場合は、口頭でも構いません。ただし、後で「言った」「聞いていない」というトラブルを避けるためには、口頭で伝えた内容を文書にして内容証明郵便で送るのが確実です。

もっとも、多くの企業では就業規則で退職の手続きについて定めており、それに従うのが無難であることは言うまでもありません。法的には問題がなくても、労使双方に感情的なしこりを残してしまい、退職金の不払いや必要書類の出し渋りなどのトラブルにつながるケースがあるためです。

直属の上司と話して埒があかない場合は、役職者や人事部長に、直接、退職の意思を伝えるのも 1 つの手です。

◆雇用期間が決められている場合は注意が必要

労働契約によって雇用期間が決まっている場合は注意が必要です。最初から一定期間働く事を約束しているのですから、労働者側の勝手な都合で退職してしまった場合、会社側に損害賠償を求める権利が発生すること

あります。

改正高年齢者雇用安定法施行から 1 年、企業の状況は？

◆60 歳以降の雇用確保実施企業は約 98%

改正高年齢者雇用安定法の施行で 60 歳以降の雇用確保が事業主に義務付けられた 2006 年 4 月以降、約 98% の企業で再雇用や定年の引上げなどの措置を講じていることが、労働政策研究・研修機構の調査でわかりました。

高齢者の雇用確保は、改正高年齢者雇用安定法に基づく措置です。定年が 65 歳未満の企業は、年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせ、1.定年の引上げ、2.再雇用制度や勤務延長制度など継続雇用制度の導入、3.定年廃止のいずれかを選ばなくてはなりません。

◆「元管理職」の処遇に悩む企業

この調査は、2006 年 10 月 1 日時点における制度の整備

状況を各企業に聞いたものです。従業員 300 人以上の民間企業 5,000 社に質問票を送付し、1,105 社から回答を得たそうです。調査結果では、定年後の再雇用制度を導入している企業が 91.3% に上りました。勤務延長制度や定年の引上げなどを導入した企業と合わせると、98.4% の企業が、何らかの措置を講じていました。

継続雇用する対象者については、72.2% が「健康や働く意欲、勤務態度などで基準に適合する者」と条件付きで対象としており、「希望者全員」としている企業は 24.6% にとどまりました。高年齢社員の処遇で困る点では「担当する仕事の確保が難しい」（39.6%）、「管理職経験者の扱いが難しい」（38.9%）、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」（24.5%）、「高齢社員を活用するノウハウがない」（19.1%）などが上位を占めています。

同機構は、「制度はできあがったが、今後は再雇用した人の活用方法や、現役社員との関係、勤務形態を整備していく必要がある」

と指摘しています。

◆主要企業では定年者の半数強を再雇用

日本経済新聞社の調べによると改正高年齢者雇用安定法が施行された 2006 年度に、主要企業が、定年退職者の 5 割強を再雇用（トヨタ自動車は 56%、J F E スチールと J R 東日本は約 7 割）したことがわかりました。

今年度も再雇用制度の活用は拡大する見通しであり、団塊世代の大量定年や少子化で労働力不足が懸念される中、企業は労働力の確保に様々な対策を講じる必要がありそうです。

◆企業側は「コスト削減」、従業員側は「収入維持」

再雇用後の賃金は定年時の半分程度というケースも多く、企業側は人件費を抑えつつ労働力を確保したいと考えています。

また、従業員側にとっては年金と合わせればそれなりの収入を維持することができるため、活発な制度利用につながっていると思われます。

8 月の税務と労務の手続 [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

- 個人事業税の納付 < 第 1 期分 > [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 < 第 2 期分 > [郵便局または銀行]
- 労働保険料の納付 < 延納第 2 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]



熊谷事務所便り

ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com



雇用保険制度の変更点

◆雇用保険法が改正されました

改正雇用保険法が成立しました（一部を除き 10 月 1 日施行）。概要は以下の通りです。ご参考ください。

◆雇用保険の受給資格要件の変更等

従来、雇用保険の一般被保険者および高年齢継続被保険者を、週の所定労働時間が 30 時間以上の「短時間労働者以外の一般被保険者」と週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の「短時間労働被保険者」に分けていましたが、その区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を「一般被保険者」として一本化されます。

基本手当の受給資格は、被保険者が失業した場合、「離職の日以前 1 年間に 6 カ月（短時間被保険者は 2 年間に 12 カ月）以上」あることとされていましたが、今回の改正で、「離職の日以前 2 年間に被保険者期間が通算し 12 カ月以上」あることに改められます。

離職が解雇・倒産等に伴うものである者として厚生労

働省令で定める理由により離職した者（特定受給資格者）については、離職の日以前 1 年間に被保険者期間が通算して「6 カ月以上」であれば受給資格を取得できるものとされます。

一般被保険者期間について 1 カ月間に賃金の支払いの基礎となる日が「14 日以上」あることとしていましたが、今回の改正で「11 日以上」である期間を 1 カ月として計算することになります。

◆育児休業給付の給付率が 50%に引上げ

育児休業給付の給付率が、休業前賃金の 40%（休業期間中 30%・職場復帰 6 カ月後に 10%）から 50%（休業期間中 30%・職場復帰 6 カ月後に 20%）に引き上げられます。2007 年 3 月 31 日以降に職場復帰した人から 2010 年 3 月 31 日までに育児休業を開始した人が対象です。育児休業給付の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます（2007 年 10 月 1 日以降に育児休業を開始した人に適用）。

◆教育訓練給付の要件・内容の変更

教育訓練給付の受給要件について、本来は「3 年以上」の被保険者期間が必要だったものを、当分の間、初回に限り「1 年以上」に緩和されます。

また、これまで被保険者期間によって異なっていた給付率および上限額を「被保険者期間 3 年以上（初回に限り 1 年以上で受給可能）20%（上限 10 万円）」に一本化されます。

いずれの措置も、2007 年 10 月 1 日以降の指定講座の受講開始者が対象です。

「年金時効撤廃特例法」とは？

◆時効撤廃で未支給分も全額支給に

これまで、年金記録が訂正されて年金が増額した場合であっても、時効消滅により直近 5 年間分の年金しか受け取ることができませんでしたが、年金時効撤廃特例法（厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律）の成立（7 月 6 日公布・施行）により、5 年より前の期間分の年金についても遡って受

け取ることができるようになりました。

施行日以降の手続受付状況は、7 月 6 日～31 日までで 7,896 件となっています（社会保険庁 8 月 1 日発表）。

◆対象となる人は？

すでに年金記録の訂正により年金額が増えた人や、年金の受給資格が確認されて新たに年金を受け取ることができるようになった人は、年金（老齢、障害、遺族）の時効消滅分について、全期間遡って受け取ることができます。

また、遡って受け取れる人が亡くなっている場合は、その遺族（亡くなられた当時、生計を同じくされていた人に限り、配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順となります）に、未支給年金の時効消滅分が支払われます。

◆これまでに適用が認められた人は？

社会保険庁は、7 月 19 日に 145 人（平均支給額約 51 万円）について同法の適用を初めて認め、さらに 7 月 24 日に 108 人（平均支給額約 84 万円）に適用を認めました。これらの人には 8 月 15 日に未支給分が銀行口座などに振り込まれる予定

で、同庁では、今後も額が確定した人から順次支給していくとしています。

中途採用人数が増加傾向に

◆企業、中途採用に意欲？

リクルートが行った調査結果によると、2007 年度の企業の中途採用予定人数が、前年度を 4.4%上回ったそうです。

中途採用予定人数を企業規模別でみると、従業員 300～999 人規模（前年比 8.0%増）、1,000～4,999 人規模（同 3.0%増）、5,000 人以上規模（同 8.2%増）で増加している一方、5～99 人規模（同 13.9%減）や 100～299 人規模（同 0.7%減）では減少しており、従業員数 300 人を境に差がみられました。

また、業種別では、不動産業（同 37.3 人増）、情報通信業（同 23.3 人増）、機械製造業（同 19.9 人増）など、専門知識や経験が求められる業種で中途採用予定人数が増えています。

◆業種別に見た傾向

業種別では、1 位は不動産業（前年比 31.7%増）でした。中途採用予定の伸び率は大幅なプラスとなっています

が、新卒採用予定の伸び率は全体の平均を下回っていることから、中途採用に対する強い意欲がうかがわれます。

一方、サービス業では中途採用予定の伸び率はマイナスとなったものの、新卒採用予定の伸び率は 11.5%増と平均以上で、中途よりも新卒採用に強い意欲を示す企業が多いと考えられます。

建設業や運輸業では、中途・新卒採用予定の伸び率ともに大幅なプラスとなった一方で、機械以外の製造業では、伸び率は大幅なマイナスとなり、業種によるばらつきがみられました。

9 月の税務と労務の手続
[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]

30 日

○ 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]



熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031
渋谷区桜丘町 9-16-401
電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865
e-mail：info@kuma4864.com

パートタイム労働法の改正内容

◆来年4月から施行されます

少子高齢化、労働力人口減少の状況を踏まえ、パート労働者が能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。

施行までに、改正法に沿った対応が必要となります。以下、改正のポイントをまとめてみました。

◆雇入れの際は労働条件を文書などで明確に

一定の労働条件について、明示が義務化されます（改正法6条）。また、待遇の決定にあたって考慮した事項について説明することが義務化されます（改正法13条）。

◆パート労働者の待遇は働き方に応じて決定を

パート労働者は、繁忙期に一時的に働く方から正社

員と同様の仕事に従事し長期間働く方まで、その働き方は様々です。このため改正法では、パート労働者の待遇について、正社員との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じるよう規定しています。

具体的には、「職務」、「人材活用の仕組み」、「契約期間」の3つの要件が正社員と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いをそれぞれ規定しています。

◆パート労働者から正社員へ転換するチャンス

正社員への転換を推進するための措置（以下の措置またはこれらに準じた措置）を講じることが義務化されます（改正法12条）。
＜講じる措置の例＞

- ・正社員を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパート労働者にも通知する。
- ・正社員のポストを社内公募する場合、すでに雇っ

ているパート労働者にも応募する機会を与える。
・パート労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなどの転換制度を導入する。

◆パート労働者からの苦情の申出に対応を

パート労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされます（改正法19条）。紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停が設けられます（改正法21、22条）。

特定求職者雇用開発助成金が変わります

◆「特定求職者雇用開発助成金」とは？

特定求職者雇用開発助成金とは、高年齢者や障害者などの就職困難者をハローワークまたは適切な運用を期することができる有料・無

料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、賃金相当額の一部の助成が行われるものです。

◆現行の制度（定率方式…一定割合を助成）

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等（2以外の対象者）
・助成率…（大企業）4分の1（中小企業）3分の1
・助成期間…1年（6か月ごとに2回）
2. 重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）※短時間労働者を除く
・助成率…（大企業）3分の1（中小企業）2分の1
・助成期間…1年6か月（6か月ごとに3回）
※短時間労働者は上記1の助成率に3分の2を乗じます。

◆平成19年10月からの変更後（定額方式…一定額を助成）

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等（2、3以外の対象者）

- ・助成額…（大企業）50万円（25万円+25万円）（中小企業）60万円（30万円+30万円）
- ・助成期間…1年（6か月ごとに2回）
- 2. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等（短時間労働者）
・助成額…（大企業）30万円（15万円+15万円）（中小企業）40万円（20万円+20万円）
- ・助成期間…1年（6か月ごとに2回）
- 3. 重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）※短時間労働者を除く
・助成額…（大企業）100万円（33万円+33万円+34万円）（中小企業）120万円（40万円+40万円+40万円）
- ・助成期間…1年6か月（6か月毎に3回）

＜10月の税務と労務の手続〔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

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第3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、7月～9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〔社会保険事務所〕
- 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〕



熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

製造業の「偽装請負」防止へガイドライン

◆発注者と下請会社を取り組むべき措置

製造業の工場における構内下請けなどをめぐっては、「偽装請負」などの法令違反や、労働者が勤続を重ねて技能や技術を習得しても賃金が増えないなどの問題が指摘されています。

◆チェックシートも盛り込む

厚生労働省は、下請会社（請負事業者）・発注者それぞれが取り組むべき措置に関するガイドラインおよびチェックシートを作成し、その周知・啓発を6月下旬に都道府県労働局長に通達しています。

通達で示されたのは、以下の5つとなっています。

製造業の請負事業の雇用管理の改善および適正化の促進に取り組む・・・

- ・請負事業主が講ずるべき措置に関するガイドライン
- ・発注者が講ずるべき措置に関するガイドライン
- ・請負事業主が講ずるべき措置に関するガイドラインのチェックシート
- ・発注者が講ずるべき措置に

関するガイドラインのチェックシート

・請負事業主および発注者が講ずるべき措置に関するガイドライン

◆発注者が指揮命令すれば「偽装請負」に

請負か業務委託かは、契約の目的が仕事の完成にあるか、それとも業務の処理にあるのかによって異なりますが、どちらも製造業が下請業者の労働者を使用すること、すなわち、指揮命令を行うことが許されない点では同様です。

形式的に請負契約や業務委託契約を締結していても、実態は、発注者が請負業者・受託業者の労働者を指揮命令しているなど、請負・受託の基準を満たさない場合、実態は労働者派遣とみなされ、「偽装請負」とされることになります。

入社後の試用期間の延長は可能か？

◆当初の説明より長い試用期間はOK？

入社時に「試用期間は○カ月」と説明されたが、「もう少し様子を見たい」という理由で試用期間が延長さ

れるケースがあります。このようなことは法的には問題ないのでしょうか？

◆試用期間延長は労働者にとっての不利益に

入社後の一定期間、新入社員に試用期間を課す会社は多くあります。期間満了後に昇給などがある場合、試用期間の延長により、期待した額の給料がもらえなかったり、地位が不安定になったりと、労働者に不利益となります。

◆試用期間の延長は原則不可

試用期間について、労働基準法などの法律に規定はありません。試用期間は主に書類や面接では判断できない新入社員の能力や適格性などを会社が見極めるための期間とされますが、その長さは会社によって様々です。では、実際に期間延長は認められるのでしょうか。

延長する特段の事情が会社側にない限り、原則として認められません。何らかの理由で例外的に試用期間を延長する場合、必ず期間満了前に本人に告知する必要があります。

◆例外的に延長する場合もあり

労働者側の勤務態度や能力に大きな問題がある場合、例外的に期間を延長するケースがあります。ただし、延長の可能性を就業規則で明示しておくべきか否かは専門家の見解も分かれています。

不意の延長は労働者の不利益になりますので、延長の可能性や理由、期間を就業規則などで明示する必要があるとする考えがある一方で、最初の試用期間で不適合と判断されれば、会社側は解雇も可能ですが、試用期間の延長には、もう一度労働者に機会を与える側面もあるということもあります。つまり“敗者復活”という意味合いです。

◆試用期間中の解雇

試用期間中の従業員であっても、雇用した日から14日を越えて引き続き勤務していれば、解雇予告が必要となります（労働基準法21条）。これは、いつ解雇されるかわからない不安定な状況が労働者に長期間続くことは酷であるためです。

したがって、就業規則で試用期間を「3カ月」とか「6カ月」と定めていても、雇用した日から14日を越えていれば、解雇予告制度が適用になりますので、注意

が必要です。

「日雇い派遣労働者」にも雇用保険を適用

◆厚生労働省が方針決定

厚生労働省は、1日単位で日払いの仕事に派遣される「日雇い派遣労働者」「スポット派遣労働者」に対しても「日雇い雇用保険」を適用し、日雇い労働者向けの失業手当を支給する方針を固めました。

◆「日雇い雇用保険」とは

もともと「日雇い雇用保険」は、建設作業員など、日替わりで複数の事業所で直接雇用される日雇い労働者の失業対策として始まった制度です。

派遣会社に雇われる日雇い派遣労働者については、職場に直接雇用されるわけではないことから、「制度創設時に想定していない働き方」としてこれまで適用対象となっていませんでした。

◆失業手当をもらうには

実際に手当が支給されるためには、1. 複数の派遣会社に登録し、職場を転々として不安定な雇用状態にある、2. ハローワークで求職しているなどの条件を満たし、職業安定所で勤務実態が日雇い労働者並みに不安定であると認められる必要があります。

ます。受給月の直前2カ月間で、複数の派遣会社から派遣されて26日以上仕事をしていれば、仕事がない日に、勤務状況に応じて日額4,100～7,500円の失業手当を受け取ることができます。

11月の税務と労務の手続
[提出先・納付先]

10日

- 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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請の提出[税務署]

30日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞[郵便局または銀行]
- 労働保険料の納付＜延納第3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]



熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

社員が自宅に仕事を持ち帰った場合の残業代は？

◆仕事が終わらない！

会社は残業時間の減少を目標に掲げ、職場では午後 10 時に強制消灯しています。しかし、仕事量が多く消灯までにはとてもこなせきれず、毎日のように自宅に仕事を持ち帰る社員がいます。このような場合、自宅での仕事に残業代の支払いは必要なののでしょうか？

◆上司の命令であれば支払いが必要

労働基準法は、従業員を週に 40 時間を超えて働かせる場合は、割増賃金を支払わなければならないと定めています。割増賃金は、使用者(上司など)の指揮命令下で行った残業時間を基に計算されるのが一般的です。

職場以外の仕事であっても、「消灯までに終わらない仕事は自宅に持ち帰れ」と上司が命じていたり、上司の許可を得ていたりする場合には、残業代の支払いが必要です。逆に、会社が職場以外での仕事を禁じているのに従

業員が勝手に自宅で仕事をした場合、残業代を支払う必要はありません。

残業禁止命令を会社から出された従業員が、時間外労働の割増賃金を支払うよう求めた訴訟においても、東京高裁は 2005 年、「命令に反して仕事をして労働時間には含まれない」との判断を示しました。このケースでは、従業員は時間内に仕事がこなせない場合は役職者に引き継ぐように命じられており、「残業なしで仕事を終えるのは不可能」と訴えた従業員側の主張は通りませんでした。

◆暗黙に残業を命じている場合は？

会社側が明確に自宅での残業を命じていなくても、残業代の支払いが必要となるケースはあります。例えば、「明日締め切り」という仕事を夕方になって従業員に大量に割り振るような場合です。

上司が暗黙に残業を命じたとみなされれば、自宅での仕事も残業代の対象となる可能性があります。この場合、普通の人が普通のペース

で時間内にこなせるかどうかで 1 つの判断基準となります。

◆適切な労働時間管理を

「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)が提唱され、残業削減に取り組む企業は増えています。しかし、就業時間を厳格に縛る一方で仕事量が減らないなら、残業代の扱いをめぐる争いがかえって増えかねません。企業には適切な業務量管理が求められています。

「短時間勤務正社員制度」のメリット・活用例

◆「短時間勤務正社員」とは？

「短時間勤務正社員」とは、フルタイムで働く正社員より 1 週間の所定労働時間が短い正社員のことをいいます。フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合や、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合があります。

フルタイム正社員より所定労働時間が短いことから、

労働者が育児・介護、自己啓

発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続できる、または正社員としての雇用機会を得ることができるため、「多様就業型ワークシェアリング」の代表的な制度として、短時間勤務正社員制度の普及や定着が期待されています。

◆制度導入のメリット

短時間勤務正社員制度は、就業意識の多様化が見られる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現させるとともに、育児・介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの継続的な就業を可能とし、就業の機会を与えることができる働き方です。

労働力人口が減少する中、社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業にとって、この制度は、優秀な人材の確保や人材の有効活用を図る上で大きな効果が期待できます。

◆採用企業の事例

ある情報産業大手企業で

は、育児・介護に限らず、理由を限定しない短時間勤務正社員制度を導入し、自己啓発を理由とした利用も可能としています。同社では社員にとって仕事と生活のバランスをとることができ、会社にとっても優秀な人材を継続的に確保することができ、両者にメリットがあると評価しています。

また、あるデータ入力・加工会社ではワークシェアリングを利用した定時操業により所定外労働を一切廃止し、この結果、従業員の疲労が軽減され、入力ミスが減少するなど生産性が向上しているそうです。

12月の税務と労務の手続
[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]

15 日

- 勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書の提出<12 月 15 日～1 月 25 日>
[労働基準監督署]

31 日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第 3 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 [社会保険事務所]
- 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]

本年最後の給料の支払を受け
る日の前日まで

- 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
[税務署]
- 給与所得者の保険料控除申告書<生命保険・損害保険・社会保険>兼給与と所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者]

熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

派遣先から出向いた小売店で本来業務以外の指示を受けた！

人材派遣会社に登録し、ある食品メーカーで働き始めた派遣販売員。スーパーの店頭で新商品をお客様に推奨する仕事ですが、売り場の担当者に他社商品の陳列までを手伝うように言われました。これには従わなくては行けないのでしょうか。

◆二重派遣で違法

労働者派遣法の規定では、派遣元の人材派遣会社が労働者を雇い、派遣先の事業主と労働者派遣契約を結ぶことで、派遣先は派遣労働者に指揮命令をすることができます。

上記相談事例では派遣労働者が派遣先からさらに別の事業主に送り込まれています。派遣先が派遣労働者を別の事業主に再び派遣するのは、職業安定法が禁じるいわゆる「二重派遣」です。

ただ、厚生労働省は、「小売店が場所を貸すだけで、派遣販売員が派遣元の販売員メーカーの指示だけに従い、商品を推奨しているなら問題はない」としています。二

重派遣に当たるか否かは、勤務場所より、出向いた先の従業員らが何らかの指示を出したかどうかで判断されます。

上記相談例では、派遣労働者が食品メーカーの指示にない陳列業務などを命じられており、二重派遣に当たります。派遣労働者はこのような指示について断わることができます。

◆罰則もあり！

自分の雇用への悪影響が不安な派遣社員が派遣元に相談することがあります。労働者派遣法は派遣元の責任者に労働者からの苦情への対応などを義務付けています。

状況が改善されなければ各都道府県の労働局に相談することも可能です。労働局は事実関係を確認、違法行為には是正指導します。派遣先などに職業安定法違反があれば、1年以下の懲役もしくは100万円以下の罰金が定められています。ただ、実際には指導段階で改善され、告発に至る例はまずないようです。

二重派遣を巡るトラブルは労働局などへの相談によ

って解消されることも多く、裁判例もほとんどないようです。厚生労働省も「それぞれの契約内容にもよる」としており、個別判断が必要なようです。

◆ポイントは？

① 勤務場所が異なるだけでは二重派遣とまではいえない。

② 派遣先の指示に従うだけなら問題はない。

平成 18 年「パート労働者総合実態調査」結果

◆5年前に比べ、パート労働者は45万人増加

調査では「正社員」「パート」「その他」に分けていますが、平成13年の前回調査に比べ、正社員が約34万人減少し、パート・その他の労働者が約90万人増加しました。また、パートだけでは約45万人が増加しており、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業においては、パートの依存度が高い状況になっています。

◆パートを雇用する理由

「人件費が割安」が71.0%の断トツで、前回調査の65%を上回っており、労務コストの効率化が強く意識されて

います。

職務が正社員とほとんど同じパートがいる事業所で、1時間当たりの賃金が正社員よりパートの方が低い割合は77.2%。その理由としては、「勤務時間の自由度が違う」が約73%、「正社員の方が企業への貢献が期待できる」33%などが多いです。

◆一方でパート戦力化の実態

職務が正社員とほとんど同じパートがいるところは約52%。正社員が行っていた業務を半分以上のパートに充てたところが22.3%、1～5割未満のパートに充てたのが19.8%であわせて4割強に上っています。

◆各種の手当や制度の実施状況

通勤手当の支給、定期健康診断、社内行事への参加、慶弔見舞金の支給の実施率が正社員の実施率と比べ低く、顕著な差がみられます。

◆正社員への転換制度

また正社員への転換制度があるのは45.8%で、パート依存率の高い飲食店・宿泊業や医療・福祉では半数を超えています。製造業、情報通信業では転換制度を持たない企業が6割を超えています。

労働契約法が成立！

◆労働契約の締結

労働契約締結の場面において、労使間に交渉力の差があったり、契約内容が不明確なことが多かったりするため、対等の立場で合意原則を明らかにし、できる限り書面による契約内容の確認を行うように求めています。使用者による安全配慮義務も明文化しました。

◆労働契約の変更

就業規則との関係を確認し、原則は就業規則の変更により労働条件を一方的に不利益変更できないとし、その変更には合理性が認められる場合にはこの限りではないとしました。「合理性」が認められる場合とは、労働者の受ける不利益の程度、労働条件変更の必要性、変更後の就業規則の内容の正当性、労働組合などとの交渉の状況を中心にしてその他の事情を考慮して判断をします。就業規則の変更に関しては、労働基準法上の手続規定がなく、一般には極めて不明確なのが現状です。

◆労働契約の終了

合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない解雇を無効とする労働基準法の規定を移設し、有期契約労働者の期間中の解雇は、や

むを得ない事由がある場合でないと認められなくなりました。

1月の税務と労務の手続 [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〕

20日

○ 特例による源泉徴収税額の納付＜前年7月～12月分＞〔郵便局または銀行〕

31日

○ 法定調書＜源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・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〕

○ 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕



熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp



定期健康診断の受診は個人の自由!?

◆定期健康診断は受けないとダメ?

会社員が忙しさにかまけて、勤務先の会社で年 1 回実施している定期健康診断を受けなかったところ、「受診を拒否すると減給などの処分もあり得る」と会社側から言われました。定期健康診断を受けるかどうかは個人の自由ではないのでしょうか。

◆事業者には「実施義務」、労働者には「受診義務」

労働安全衛生法 66 条は、企業の健康診断について事業者には実施を、労働者には受診を義務付けています。

(労働安全衛生法で定められている定期健康診断の主な項目)

1. 既往歴および業務歴の調査
2. 身長、体重、視力、聴力の検査
3. 胸部エックス線検査および肝機能検査
4. 尿検査
5. 貧血検査、血中脂質検査、

血糖検査

※本人の承諾なしに法定検査項目以外の検査をすると、プライバシー侵害が問われることもあります。

◆拒否なら懲戒処分も可能

労働安全衛生法は労働者に対する罰則規定は設けていませんが、事業者や産業医が再三受診を促しても強硬に拒否した場合、事業者はその労働者を懲戒処分にもすることも可能です。具体的には、出勤停止未満の処分が一般的で、けん責や戒告、重ければ減給になる可能性もあります。

懲戒処分にするかどうかの裁量は事業者側にありますが、衛生や健康問題に特別配慮すべき職場以外では、健康な労働者が定期健康診断を受診しなかったという理由だけで、雇い主が処分した事例はほとんどありません。しかし、業務に支障をきたすような症状が出ているのに、会社からの受診命令を拒んだ場合は、健康回復努力義務違反とみなされる場合があります。

労働安全衛生法 66 条 5 項は、事業者が指定した医師の健

康診断を受けることを望まない場合は、他の医師の診断を受け、結果を証明する書面を会社に提出してもよいとしています。しかし、労働者が選択した医療機関の受診結果について事業者が疑問を持つ合理的理由がある場合は例外とされています。

定期健康診断のポイントは、1. 事業者には健康診断の実施義務、労働者には受診義務があること、2. 受診拒否は健康回復努力義務違反になる場合もあることだといえます。

雇用対策法 パートタイム労働法の改正法案

◆通常国会に提出予定の改正法案

厚生労働省は、次期通常国会に雇用対策法、パートタイム労働法の各改正法案を提出する予定です。それぞれの内容は以下の通りです。

◆雇用対策法

目的に「働く希望を持つすべての人の就業促進」が追加さ

れ、同法 4 条 1 項において、若者、女性、高齢者、障害者等の就業促進や地域雇用対策について、様々な施策の充実を図ることを国の重要な施策として位置付ける方針です。

また、外国人労働者については、事業主の努力義務に外国人労働者の雇用管理の改善および再就職の促進を加えるとともに、公共職業安定所への外国人雇用状況報告制度の義務化を規定します。

◆パートタイム労働法

今回の改正では、従来の労働条件の明示、均衡処遇の確保、通常の労働者への転換等の対策をさらに進めるものです。具体的な方向としては、労働条件の明示については、労働基準法において義務付けられている事項に加え、昇給、賞与、退職金の有無を明示した文書の交付を義務付けます。また、助言・指導・勧告をしても履行しない事業主には、過料を新設する考えです。通常労働者との均衡ある待遇の確保については、通常の労働者と職務、職業生活を通じた人材活用の仕組み、運用等および就業の実

態が同じであるパートタイム労働者に対しては、パートタイム労働者であることを理由として差別的取り扱いをすることを禁止します。また、賃金は、職務、意欲、能力、経験、成果等を勘案して決めることを努力義務化し、賃金決定方法についても、通常労働者と共通にすることを努力義務とします。その他、教育訓練の実施と福利厚生の利用機会も与えなければいけないこととし、通常労働者への転換の推進に向けた措置も講じなければならないこととします。

2 月の税務と労務の手続 【提出先・納付先】

1 日

○ 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]

15 日

○ 所得税の確定申告受付開始<3 月 15 日まで> [税務署]

28 日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第 4 期分> [郵便局または銀行]
- 法人税の申告<決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について> [税務署]
- 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 [社会保険事務所]
- 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]

熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

派遣社員の事前面接が可能になる？

◆「事前面接」解禁を検討

厚生労働省は、派遣社員の雇用ルールである労働者派遣法を改正し、派遣会社から人材を受け入れる際に企業が候補者を選別する「事前面接」を解禁する方向で検討に入ったようです。

もし実現すれば、企業にとっては候補者の能力や人柄を見極めたうえで派遣社員の受け入れを決められるようになり、雇用の自由度が高まります。派遣会社を選んだ候補者の受け入れを企業が拒否でき、新たな人材を求めることができるようになるのです。

◆現行制度では「事前面接」禁止

現行の労働者派遣法では、派遣社員の定義は「企業から仕事や技能の希望を聞いた派遣会社が人を選び、企業に派遣する雇用形態」とされており、一時的に発生した仕事を片付けてもらう臨時雇用という発想が前提となっています。

しかし、企業が経費削減のために安易に正社員を派遣社員に代えることのないよう、事前面接など派遣労働者を選ぶ行為を禁じています。

◆背景には雇用形態の多様化

ここ数年で雇用形態が多様になり、派遣社員の待遇も改善し正社員との区別がつきにくくなってきたことが、事前面接解禁検討の背景にあります。企業側が「職場の調和を重視するうえでも、どんな人が派遣されるのかわからないのはおかしい」と主張していることも大きな理由の1つです。

◆派遣社員にもメリット

現在でも「顔合わせ会」、「職場見学会」などと称して派遣候補者に事前接触するケースもあるようですが、非公式なため、派遣会社が示した候補者を断りにくいのが実状のようです。事前面接が認められるようになれば、派遣候補者も職場環境や雇用条件などを具体的にチェックできるといったメリットがあります。しかし、企業が人材を選別する結

果、「年齢が高い」、「性格が合わない」などといった勝手な理由で仕事に就けなくなる派遣希望者が出てくる可能性があり、「企業が派遣社員の採用を増やし、正社員採用を減らす」と懸念する声もあります。

1 年変形制における年休取得日 通常賃金の計算方法

◆年休取得日の賃金は？

1 年単位の変形労働時間制を導入し、1 日の所定労働時間が異なる場合は、年休取得日の賃金として、その日に予定された時間分を支払わなければならないのでしょうか。

◆年次有給休暇に対する賃金の支払方法

年次有給休暇に対する賃金の支払方法としては、次の3種類があります。

1. 平均賃金
2. 通常の賃金
3. 健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額

このうち、どの支払方法によるかは当事者の自由とさ

れています。しかし、あるときは上記 1. の方法を取り、別のときは 2. の方法をとるなど、社員が年次有給休暇を取得する都度、使用者が恣意的に選択することは認められません。

1. または 2. の支払方法をとる場合は、採用した支払方法を就業規則その他これに準ずるものにあらかじめ定める必要があります。また、3. の支払方法をとる場合には、三六協定の場合と同様に過半数労働組合（ない場合には労働者の過半数代表者）と書面協定を結んで、就業規則に定めておく必要があります。

◆「通常の賃金」による支払いの場合

パートタイム労働者などの時間給制による労働者の通常の賃金の計算方法については、「時間によって定められた賃金は、その金額にその日の所定労働時間を乗じた金額」であることが定められています。

また、1 年単位の変形労働時間制の場合で、時間給制による労働者の年次有給休暇の賃金を通常の賃金の方法によって支払う場合については、「各日の所定労働時間に応じて算定され

る」とされています。

したがって、パートタイム労働者が、年次有給休暇を取得した日に 4 時間の所定労働時間が設定されていれば 4 時間分の賃金を、6 時間の所定労働時間が設定されていれば 6 時間分の賃金を支払わなければなりません。一方、正社員のような完全月給制の労働者に対して 1 年単位の変形労働時間制が実施されているケースでは、年次有給休暇取得日に通常の賃金を支給する場合は、年次有給休暇取得日の所定労働時間が長い場合も短い場合も月給額をそのまま支払うことになります。

3 月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

1 日

○ 固定資産課税台帳の縦覧開始<20 日まで> [市区町村]

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]

15 日

○ 個人の青色申告の承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]

○ 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]

○ 個人事業税の申告 [税務署]

○ 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]

○ 所得税の確定申告書の提出 [税務署]

○ 確定申告税額の延期の届出書の提出 [税務署]

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 [社会保険事務所]

○ 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]

熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

営業車の駐車違反に関する会社の責任

◆駐車料金の支給がない場合、反則金の支払いは？

社員が営業車でセールス中に駐車違反で反則金をとられてしまいました。会社は経費節減と称して駐車料金を支給しないため、やむなく路上駐車していました。「反則金は自分で払え」と会社は主張していますが、会社が負担しなくてもよいのでしょうか？

◆改正道路交通法による駐車違反取り締まり強化の柱

1. 放置車両の取り締まり事務の民間委託を開始
2. 車両の使用者責任を強化。放置違反金の納付命令を可能に
3. 放置違反金を納付しなければ、滞納処分も可能に
4. 放置違反金を納付しなければ車検が受けられず

道路交通法改正により、昨年6月から駐車違反取り締まりの民間委託が始まり、同時に短時間の車両放置も摘発対象となりました。これにより、短時間駐車している営

業車の違反が取り締まられるケースも増加しています。

◆会社負担の放置違反金

違反を摘発しても、運転者が出頭せず、車両である会社も「誰が運転していたかわからない」などと釈明する例が増えているようです。これでは「逃げ得」という不公平感を助長してしまいます。そこで、運転者が出頭しない場合、使用者に放置違反金の支払いを科すことになったのです。会社に科される放置違反金は反則金と同額です。会社が支払いを拒めば当該車両の車検が受けられなくなり、営業活動への影響も出てきます。

会社は、民法 715 条により、社員が不法行為をしないよう指導する義務と、不法行為があった場合に代わりに責任を負うこととされています。違反駐車の場合、本来は運転者に支払い義務がありますが、会社が駐車料金を支給しないような場合には、運転者の不法駐車を助長していたともいえます。

◆今回のケースでは

今回の例では、会社が反則金を負担し、その上で社員が違法駐車をしないよう駐車場を確保してあげることや、駐車料金を支給する仕組みを作ることも求められそうです。

ただ、会社は法令順守の徹底を訴えているのに、社員が駐車違反を繰り返しているような場合は事情が異なります。本人が違反金を支払わない場合や、注意をしても改善しない場合は、懲戒処分や減給処分を受けても、社員は対抗できない可能性があります。

(ポイント)

1. 駐車違反で運転者が出頭しなければ、会社に支払い責任の可能性がある
2. 会社には、社員が違反をしないルールづくりが求められる

改正雇用保険法案のポイント

◆雇用保険法が改正されます！

雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するための改正雇

用保険法案が、今通常国会で審議され、平成 19 年 4 月（以下に掲げた項目については 10 月）から施行される予定です。

ここでは、改正案の主な内容をご紹介します。

◆被保険者資格・受給資格要件の一本化

短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者の区分がなくなり、被保険者資格が一本化されます。

現行では、1 週間の所定労働時間が 20～30 時間の労働者は短時間労働被保険者という区分に該当し、失業給付（基本手当）を受給するための被保険者期間は 12 月（短時間労働被保険者以外の一般被保険者は 6 月）でしたが、受給資格要件は被保険者期間 6 月に一本化されます（ただし、自己都合等による離職の場合の被保険者期間は 12 月）。

◆育児休業給付制度の拡充等

休業前賃金の 40%（休業期間中 30%、職場復帰 6 カ月後に 10%）から暫定的に 50%（休業期間中 30%、職場復帰 6 カ月後に 20%）となります。

◆教育訓練給付の対象範囲の見直し

教育訓練給付の受給要件を、当分の間、初回のみ緩和（3 年→1 年）されます。

現行では、教育訓練給付を受給するためには被保険者期間が 3 年以上なければ支給を受けることができませんが、教育訓練給付金の支給を受けたことがない者に限り、1 年以上あれば、教育訓練給付金の支給を受けることができますようになります。

4 月の税務と労務の手続
【提出先・納付先】

1 日

- 労働保険の年度更新手続の開始＜5 月 20 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]

15 日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出＜4 月 1 日現在＞[市区町村]

30 日

- 公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付 [都道府県・市区町村]
- 固定資産税＜都市計画税＞の納付＜第 1 期分＞
[郵便局または銀行]
- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出＜休業 4 日未満、1 月～3 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]



熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

4月からの改正均等法施行でセクハラ対策強化

◆雇用管理上の「措置義務」が必要に

改正男女雇用機会均等法が4月1日から施行されました。

セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）については、これまで事業主に「配慮義務」が求められていましたが、改正により、雇用管理上の「措置義務」が課せられるようになりました。

◆「措置義務」の具体的内容

事業主に課せられる雇用管理上の措置の内容は、以下の通りです。

①事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

職場におけるセクハラに対する方針を明確化し、セクハラに係る言動を行った者につき厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談への対応のための窓口を定め、相談に対しその内容や状況に応じ適切に対応し、現実に生じている場合はも

ちろん、その発生のおそれがある場合や該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

③職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認し、職場におけるセクハラの実態が確認できた場合に、行為者および被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること

④上記3つの措置と併せて講ずべき措置

相談者・行為者等の情報は、プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知し、労働者が相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること

◆男性もセクハラ保護の対象

なお、近年、男性に対するセクハラ事案が見られるようになってきていることから、男性も保護の対象とすることとなりました。

◆セクハラについても企業名公表の対象に

厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表制度について、セクハラ対策違反も対象となりました。

また、紛争調整委員会における調停手続の対象として、セクハラに関する紛争も追加されました。

4月から改正された公的年金制度のポイント

◆年金分割制度がスタート

離婚日の翌日から原則2年以内に請求を行えば、婚姻期間中の厚生年金や共済年金を夫婦間の合意により最大で2分の1に分割できるようになりました。話し合いで合意できなければ、裁判で分割の割合を決めることになります。

◆厚生年金の70歳までの繰下げ

本来65歳からだった老齢厚生年金の受給開始を、66歳～70歳に繰り下げできるようになりました。繰下げ1カ月ごとに老齢厚生年金が0.7%増額（年換算で8.4%増）されます。

ただし、70歳まで繰り下げた場合、本来の65歳から受給し始めた場合と受給総額が同じになるのは、82歳

頃となります。この年齢を超えて生きれば、繰り下げたほうが受給総額は多くなります。

◆在職老齢年金の適用拡大

60歳過ぎの会社員が老齢厚生年金を受け取る際、賃金に応じて年金受給が減る在職老齢年金の対象が拡大されました。4月1日以降に70歳になる人は、月収と年金月額との合計が48万円を超えた場合、超過額の半額が減額されます。ただし、基礎年金部分に関しては減額されません。

◆遺族厚生年金の縮小

夫を亡くした妻が受け取ることができる遺族厚生年金の給付対象が縮小されました。これまで、残された妻は、無期限に夫の老齢厚生年金の4分の3相当を受け取れましたが、「子供がいない30歳未満の妻」は、受給期間が5年間で打ち切られます。

また、夫の死亡時に子供がいない妻などが、「35歳以上」だった場合に受け取ることができる「中高齢寡婦加算」に関しては、受給要件が厳しくなり、対象年齢が「夫の死亡時に40歳以上」に引き上げられました。

賃金・雇用状況に関する動き

◆地銀や信金などが初任給を引上げ

2008年春から、地域金融機関が相次いで初任給を引き上げるそうです。少子高齢化を背景に、人材確保のため大量採用を続けるメガバンクに対抗するねらいがあるようです。

初任給の引上げが目立つのは、主に西日本の地方銀行と東京の信用金庫です。また、地方の有力企業でも、初任給引き上げる動きが目立っています。

◆女性の約3割が再就職後の年収が半分以上に

一方、内閣府が実施した30歳から40歳代までの女性へのアンケート調査において、1年以上職を離れた後に再就職した女性のうち、約3割の人が、離職前に比べて年収が半分以上になっていることがわかりました。

結婚や出産を理由に職場を離れた後、仕事を再開しても十分な収入を得られていない実態が明らかになったといえます。この理由としては、子供がいる女性は正社員として働きにくく、また、正社員として採用されにくいことなどが考えられます。現在、3歳以下の子供を持つ女

性で正社員として働く人は10.3%に留まっているとのデータもあります。

5月の税務と労務の手続
[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]

20日

- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付
[郵便局または銀行]

31日

- 自動車税の納付
[都道府県]
- 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
[社会保険事務所]



熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

外国人研修・技能実習制度をめぐるトラブル

◆制度の概要は？

発展途上国への技術移転を本来の目的として、日本企業が外国人を一定期間受け入れる制度があります。日本における研修生の受け入れは、多くの日本企業が海外に進出するようになった 1960 年代後半から実施されており、1990 年には従来の研修制度を改正し、より幅広い分野における研修生の受け入れが可能となりました。

具体的には、1 年間の研修期間と、2 年間の技能実習の 2 段階があり、最長で 3 年間働きながら学ぶことができます。

2006 年に来日した外国人は 9 万人を超えており、そのうち、8 割超は中国人だそうです。

◆多発するトラブルと国の対応

1 年目の研修中は雇用契約がないため、労働諸法令が適用されず、企業が最低賃金を下回る金額で働かせるなどといったトラブルが多発しているようです。

政府は、今後、実習指導員

の配置や帰国前の技能評価を義務付けるほか、1 年目の研修生についても労働法令の適用対象としていく見込みです。また、研修期間を廃止し、雇用契約を当初からの 3 年とすることも検討しており、不正行為をした企業への罰則も強化し、外国人の新規受け入れ停止期間を 3 年から 5 年に延ばすとしています。

「短時間勤務正社員制度」

◆「短時間勤務正社員制度」の目的

短時間勤務正社員制度は、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、自己のライフスタイルに応じて多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめとして様々な制約によって就業を継続できなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業の継続を可能にするための制度です。

労働者が育児や介護・自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続することができるため、「多様

就業型ワークシェアリング」の代表的制度として、今後定着が期待されている制度です。

◆2つのタイプがある「短時間勤務正社員」

短時間勤務正社員とは、フルタイム正社員より 1 週間の所定労働時間が短い社員のことをいいます。タイプは 2 種類あり、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合に分かれます。

前者のメリットとしては、従業員が育児や介護、社会活動など必要性に応じて時間をとることができ、有能な人材の確保が容易であること、後者のメリットとしては、仕事と家庭のバランスを図りやすく、健康面や体力面での配慮が可能になることとされています。どちらにしても、企業が人事・労務管理を見直す機会となり、企業運営の効率性を高めるきっかけにもなります。

◆制度導入にあたっての注意点

制度を導入する際には、導入のメリットを確認した後、実際に現場の管理職や従業

員の声を拾い上げるための調査を実施する必要があります。その留意点としては、以下のことが考えられます。

1. 「企業のコスト削減等のための労働時間短縮制度」との誤解を招かないよう、労働者側のメリットも周知すること
2. 各職層のニーズを偏りなく把握すること
3. 意見を述べた個人の特定ができないように、調査票は無記名にするなどの配慮が必要ではあるが、所属部署・業務内容等は回答してもらうこと

労働・雇用に関する企業の社会的責任 (CSR)

◆企業に求められる「社会的責任」の内容

企業には、その利害関係者（ステークホルダー）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことが求められており、その傾向は年々高まっているといえます。このような考え方は、「社会的責任」(CSR)と呼ばれますが、労働・雇用の観点からも CSR を検討する必要性が高まっています。その主

な理由は次の通りです。

1. 従業員の働き方に十分な考慮を払い、個性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって本来の責務であるといえる
2. 従業員に責任ある行動を積極的にとっている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益である

◆企業はどういった取り組みをすべきか？

企業が従業員に対して取り組む事項としては、次のことが挙げられます。

1. 従業員がその能力を十分に発揮できるよう、人材の育成、従業員個人の生き方・働き方に応じた働く環境の整備、安心して働く環境の整備などを行う
2. 事業の海外展開が進む中、海外進出先の現地従業員に対し、責任ある行動をとる
3. 人権への様々な配慮を行う

◆労働・雇用の CSR 推進のための環境整備

労働・雇用の分野において企業が CSR を進めるための具体的な国の施策としては、どこまで自社の取り組みが進んでいるか企業が自主点検できる材料を開発するこ

と、表彰基準や好事例の情報の提供を行うことなどが想定されています。

CSR はあくまで企業の自発性に基づいて進められるものですが、それぞれの企業が、社会的公器としての認識を深め、多種多様な取り組みを積み重ねていくことで、「人」の観点からも持続可能な社会が形成されていくことが期待されます。

6月の税務と労務の手続
[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〕

30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〕



熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

“ストレス時代”のリスクマネジメント

◆労災認定された過労自殺者が過去最多

平成 18 年度の脳・心臓疾患の「過労死」事案の労災認定請求件数は 938 件（前年度比 69 件増）、支給件数は 355 件（前年度比 25 件増）となりました。また、過労や仕事のストレスが原因で自殺（未遂も含む）したとして、2006 年度に労災認定された人は前年度より 24 人多い 66 人で、過去最多となりました。過労自殺を含む精神障害の認定者数も大幅に増加し、年代別では働き盛りの 30 代が 40%を占めています。

◆精神疾患の労災認定基準も過渡的段階に

平成 11 年 9 月以降、精神疾患・自殺の労災認定請求件数は増加の一途をたどっています。認定基準自体が変更されていない中での認定数の急上昇は、現場における精神疾患の増加・深刻化を示しています。

今年 5 月 7 日には福岡高裁で、当時 48 歳の化学工業子会社に出向した男性が単

身赴任で転勤後、未経験業務でうつ病を発症し自殺した事件について、裁判長は一審福岡地裁判決を支持し、「業務外」と主張する労基署側の控訴を棄却しました。高裁段階で過労自殺が労災認定されたのは、トヨタ事件(平成 15 年名古屋高裁)に次いで 2 件目です。

いずれも労災の判断基準が争点となり、労基署側は自殺の原因は本人の「せいじゃく性にあった」と主張するものの、裁判長は平均的労働者と比べて「性格等に過剰な要因があったと認めることはできない」と指摘しました。このような判例が増えると、精神疾患に対する労災認定基準が変わることが予想され、精神疾患についても、管理者責任が問われるケースが増えてくると思われます。

◆労災補償制度と民事訴訟との関係

労災補償制度による補償には、精神的損害（慰謝料）や逸失利益などは含まれません。そのため、遺族が会社に過失があったと考える場合、行政訴訟（労災認定）とは別に、民事訴訟を提起する

ケースが急増しています。会社の過失とは「安全配慮義務違反」、つまり、社員に職場を起因とする発病や死亡の危険があるにもかかわらず、その危険性を回避するための措置を会社側が怠ったとする論拠です。

メンタルヘルスが緊急課題とされて久しく、厚生労働省は、事業者「健康管理に係る体制を整備するとともに、健康診断結果、産業医による職場巡視、時間外労働時間の状況等様々な情報から労働者の心身の健康状況及び職場の状況を把握するよう努め、労働者の健康状況に配慮して、職場環境の改善、積極的な健康づくり、労働時間管理を含む適切な作業管理等様々な措置を実施すること」を求めています。長時間労働の抑制のみならず、各種ハラスメントなど、達成課題や構成員が複雑化した職場において、諸々の精神的負荷に転じそうな問題に対して、管理職にとどまらず全職員に教育と実践を徹底し 0891 なければならない時代となってきているようです。

景気が回復しても賃金は上がらない？

◆「いざなぎ景気」を超える景気回復？

このところニュース等で「いざなぎ景気」を上回る勢いで景気が回復していますが、一般労働者の賃金は上昇せず、景気回復の実感がない人が多いようです。景気回復と労働者の実感の違いは、企業の経営者と労働者の考え方が根本的に異なるからだといわれています。

◆景気回復の理由は？

総務省が発表した今年 4 月の完全失業率は前月より 0.2%低い 3.8%と、9 年 1 カ月ぶりに 3%台に低下しました。

このデータからすると、「失業率の低下＝景気回復」となり、平均賃金が増え購買力が上がると考えられますが、この考え方は今回のケースには当てはまらないようです。景気が回復したから賃金が増えたのではなく、賃金の上昇を抑えているから企業の純利益が

増加し、景気回復につながったといわれています。

その根拠として、相対的に賃金が高いパート社員や契約社員が増加し、賃金水準の高かった団塊世代が定年退職を迎えたことが挙げられています。また、今年 1～3 月期の雇用者 1 人当たりの平均賃金は前年に比べ減少しています。

◆今後の見通しは？

人件費の削減をはじめとするコスト削減による企業の利益はあくまでも一時的な利益にすぎず、企業が持続的に成長していくためには、商品・サービスの販売等によって利益を上げていかなければなりません。

そのためには優れた人材を確保していくことが重要です。だとすると、企業は自ずと賃金の引き上げを行い、福利厚生などの充実を図るようになるのではないのでしょうか。

7 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

- 10 日
○ 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7 月 1 日～10 日>
[社会保険事務所または健

保組合]

- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1 月～6 月分> [郵便局または銀行]
- [労働基準監督署]
- 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]
- 15 日
- 所得税予定納税額の減額承認申請<6 月 30 日の現況>の提出 [税務署]
- 身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 31 日
- 所得税予定納税額の納付<第 1 期分> [郵便局または銀行]
- 固定資産税<都市計画税>の納付<第 2 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、4 月～6 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]

熊谷事務所便り



連絡先：〒151-0064
東京都渋谷区上原 1-39-6
電 話：03-5738-0835 FAX：03-5738-0836
e-mail：kuma-sr@snow.dti2.ne.jp

転職が決まったのに退職願が受理されない…

◆退職が認められないのはなぜ？

好景気で企業の人手不足感が強まっていることにより、社員の引き留めが増加傾向にあるようですが、自分の評価が悪くなることを恐れた上司が、特に理由もないのに部下の退職を認めないというケースもあるようです。

◆意思表示後 2 週間で退職可能

民法 627 条 1 項は「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から 2 週間を経過することによって終了する。」と規定しています。正社員のように雇用期間が特に決まっていなかった場合、原則として、退職の意思表示から 2 週間経過すれば、法的にはいつでも退職することができます。

◆退職の意思は口頭で伝えてもよい

退職願を受け取ってもら

えない場合は、口頭でも構いません。ただし、後で「言った」「聞いていない」というトラブルを避けるためには、口頭で伝えた内容を文書にして内容証明郵便で送るのが確実です。

もっとも、多くの企業では就業規則で退職の手続きについて定めており、それに従うのが無難であることは言うまでもありません。法的には問題がなくても、労使双方に感情的なしこりを残してしまい、退職金の不払いや必要書類の出し渋りなどのトラブルにつながるケースがあるためです。

直属の上司と話して埒があかない場合は、役職者や人事部長に、直接、退職の意思を伝えるのも 1 つの手です。

◆雇用期間が決められている場合は注意が必要

労働契約によって雇用期間が決まっている場合は注意が必要です。最初から一定期間働く事を約束しているのですから、労働者側の勝手な都合で退職してしまった場合、会社側に損害賠償を求める権利が発生すること

あります。

改正高年齢者雇用安定法施行から 1 年、企業の状況は？

◆60 歳以降の雇用確保実施企業は約 98%

改正高年齢者雇用安定法の施行で 60 歳以降の雇用確保が事業主に義務付けられた 2006 年 4 月以降、約 98% の企業で再雇用や定年の引上げなどの措置を講じていることが、労働政策研究・研修機構の調査でわかりました。

高齢者の雇用確保は、改正高年齢者雇用安定法に基づく措置です。定年が 65 歳未満の企業は、年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせ、1.定年の引上げ、2.再雇用制度や勤務延長制度など継続雇用制度の導入、3.定年廃止のいずれかを選ばなくてはなりません。

◆「元管理職」の処遇に悩む企業

この調査は、2006 年 10 月 1 日時点における制度の整備

状況を各企業に聞いたものです。従業員 300 人以上の民間企業 5,000 社に質問票を送付し、1,105 社から回答を得たそうです。調査結果では、定年後の再雇用制度を導入している企業が 91.3% に上りました。勤務延長制度や定年の引上げなどを導入した企業と合わせると、98.4% の企業が、何らかの措置を講じていました。

継続雇用する対象者については、72.2% が「健康や働く意欲、勤務態度などで基準に適合する者」と条件付きで対象としており、「希望者全員」としている企業は 24.6% にとどまりました。高年齢社員の処遇で困る点では「担当する仕事の確保が難しい」（39.6%）、「管理職経験者の扱いが難しい」（38.9%）、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」（24.5%）、「高齢社員を活用するノウハウがない」（19.1%）などが上位を占めています。

同機構は、「制度はできあがったが、今後は再雇用した人の活用方法や、現役社員との関係、勤務形態を整備していく必要がある」

と指摘しています。

◆主要企業では定年者の半数強を再雇用

日本経済新聞社の調べによると改正高年齢者雇用安定法が施行された 2006 年度に、主要企業が、定年退職者の 5 割強を再雇用（トヨタ自動車は 56%、J F E スチールと J R 東日本は約 7 割）したことがわかりました。

今年度も再雇用制度の活用は拡大する見通しであり、団塊世代の大量定年や少子化で労働力不足が懸念される中、企業は労働力の確保に様々な対策を講じる必要がありそうです。

◆企業側は「コスト削減」、従業員側は「収入維持」

再雇用後の賃金は定年時の半分程度というケースも多く、企業側は人件費を抑えつつ労働力を確保したいと考えています。

また、従業員側にとっては年金と合わせればそれなりの収入を維持することができるため、活発な制度利用につながっていると思われます。

8 月の税務と労務の手続 [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

- 個人事業税の納付 < 第 1 期分 > [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 < 第 2 期分 > [郵便局または銀行]
- 労働保険料の納付 < 延納第 2 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]



熊谷事務所便り

ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com



雇用保険制度の変更点

◆雇用保険法が改正されました

改正雇用保険法が成立しました（一部を除き 10 月 1 日施行）。概要は以下の通りです。ご参考ください。

◆雇用保険の受給資格要件の変更等

従来、雇用保険の一般被保険者および高年齢継続被保険者を、週の所定労働時間が 30 時間以上の「短時間労働者以外の一般被保険者」と週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の「短時間労働被保険者」に分けていましたが、その区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を「一般被保険者」として一本化されます。

基本手当の受給資格は、被保険者が失業した場合、「離職の日以前 1 年間に 6 カ月（短時間被保険者は 2 年間に 12 カ月）以上」あることとされていましたが、今回の改正で、「離職の日以前 2 年間に被保険者期間が通算し 12 カ月以上」あることに改められます。

離職が解雇・倒産等に伴うものである者として厚生労

働省令で定める理由により離職した者（特定受給資格者）については、離職の日以前 1 年間に被保険者期間が通算して「6 カ月以上」であれば受給資格を取得できるものとされます。

一般被保険者期間について 1 カ月間に賃金の支払いの基礎となる日が「14 日以上」あることとしていましたが、今回の改正で「11 日以上」である期間を 1 カ月として計算することになります。

◆育児休業給付の給付率が 50%に引上げ

育児休業給付の給付率が、休業前賃金の 40%（休業期間中 30%・職場復帰 6 カ月後に 10%）から 50%（休業期間中 30%・職場復帰 6 カ月後に 20%）に引き上げられます。2007 年 3 月 31 日以降に職場復帰した人から 2010 年 3 月 31 日までに育児休業を開始した人が対象です。育児休業給付の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます（2007 年 10 月 1 日以降に育児休業を開始した人に適用）。

◆教育訓練給付の要件・内容の変更

教育訓練給付の受給要件について、本来は「3 年以上」の被保険者期間が必要だったものを、当分の間、初回に限り「1 年以上」に緩和されます。

また、これまで被保険者期間によって異なっていた給付率および上限額を「被保険者期間 3 年以上（初回に限り 1 年以上で受給可能）20%（上限 10 万円）」に一本化されます。

いずれの措置も、2007 年 10 月 1 日以降の指定講座の受講開始者が対象です。

「年金時効撤廃特例法」とは？

◆時効撤廃で未支給分も全額支給に

これまで、年金記録が訂正されて年金が増額した場合であっても、時効消滅により直近 5 年間分の年金しか受け取ることができませんでしたが、年金時効撤廃特例法（厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律）の成立（7 月 6 日公布・施行）により、5 年より前の期間分の年金についても遡って受

け取ることができるようになりました。

施行日以降の手続受付状況は、7 月 6 日～31 日までで 7,896 件となっています（社会保険庁 8 月 1 日発表）。

◆対象となる人は？

すでに年金記録の訂正により年金額が増えた人や、年金の受給資格が確認されて新たに年金を受け取ることができるようになった人は、年金（老齢、障害、遺族）の時効消滅分について、全期間遡って受け取ることができます。

また、遡って受け取れる人が亡くなっている場合は、その遺族（亡くなられた当時、生計を同じくされていた人に限り、配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順となります）に、未支給年金の時効消滅分が支払われます。

◆これまでに適用が認められた人は？

社会保険庁は、7 月 19 日に 145 人（平均支給額約 51 万円）について同法の適用を初めて認め、さらに 7 月 24 日に 108 人（平均支給額約 84 万円）に適用を認めました。これらの人には 8 月 15 日に未支給分が銀行口座などに振り込まれる予定

で、同庁では、今後も額が確定した人から順次支給していくとしています。

中途採用人数が増加傾向に

◆企業、中途採用に意欲？

リクルートが行った調査結果によると、2007 年度の企業の中途採用予定人数が、前年度を 4.4%上回ったそうです。

中途採用予定人数を企業規模別でみると、従業員 300～999 人規模（前年比 8.0%増）、1,000～4,999 人規模（同 3.0%増）、5,000 人以上規模（同 8.2%増）で増加している一方、5～99 人規模（同 13.9%減）や 100～299 人規模（同 0.7%減）では減少しており、従業員数 300 人を境に差がみられました。

また、業種別では、不動産業（同 37.3 人増）、情報通信業（同 23.3 人増）、機械製造業（同 19.9 人増）など、専門知識や経験が求められる業種で中途採用予定人数が増えています。

◆業種別に見た傾向

業種別では、1 位は不動産業（前年比 31.7%増）でした。中途採用予定の伸び率は大幅なプラスとなっています

が、新卒採用予定の伸び率は全体の平均を下回っていることから、中途採用に対する強い意欲がうかがわれます。

一方、サービス業では中途採用予定の伸び率はマイナスとなったものの、新卒採用予定の伸び率は 11.5%増と平均以上で、中途よりも新卒採用に強い意欲を示す企業が多いと考えられます。

建設業や運輸業では、中途・新卒採用予定の伸び率ともに大幅なプラスとなった一方で、機械以外の製造業では、伸び率は大幅なマイナスとなり、業種によるばらつきがみられました。

9 月の税務と労務の手続
[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]

30 日

○ 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]



熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031
渋谷区桜丘町 9-16-401
電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865
e-mail：info@kuma4864.com

パートタイム労働法の改正内容

◆来年4月から施行されます

少子高齢化、労働力人口減少の状況を踏まえ、パート労働者が能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。

施行までに、改正法に沿った対応が必要となります。以下、改正のポイントをまとめてみました。

◆雇入れの際は労働条件を文書などで明確に

一定の労働条件について、明示が義務化されます（改正法6条）。また、待遇の決定にあたって考慮した事項について説明することが義務化されます（改正法13条）。

◆パート労働者の待遇は働き方に応じて決定を

パート労働者は、繁忙期に一時的に働く方から正社

員と同様の仕事に従事し長期間働く方まで、その働き方は様々です。このため改正法では、パート労働者の待遇について、正社員との働き方の違いに応じて均衡（バランス）を図るための措置を講じるよう規定しています。

具体的には、「職務」、「人材活用の仕組み」、「契約期間」の3つの要件が正社員と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いをそれぞれ規定しています。

◆パート労働者から正社員へ転換するチャンス

正社員への転換を推進するための措置（以下の措置またはこれらに準じた措置）を講じることが義務化されます（改正法12条）。
＜講じる措置の例＞

- ・正社員を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパート労働者にも通知する。
- ・正社員のポストを社内公募する場合、すでに雇っ

ているパート労働者にも応募する機会を与える。

・パート労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなどの転換制度を導入する。

◆パート労働者からの苦情の申出に対応を

パート労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされます（改正法19条）。紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停が設けられます（改正法21、22条）。

特定求職者雇用開発助成金が変わります

◆「特定求職者雇用開発助成金」とは？

特定求職者雇用開発助成金とは、高年齢者や障害者などの就職困難者をハローワークまたは適切な運用を期することができる有料・無

料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、賃金相当額の一部の助成が行われるものです。

◆現行の制度（定率方式…一定割合を助成）

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等（2以外の対象者）

・助成率…（大企業）4分の1（中小企業）3分の1
・助成期間…1年（6か月ごとに2回）

2. 重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）※短時間労働者を除く

・助成率…（大企業）3分の1（中小企業）2分の1
・助成期間…1年6か月（6か月ごとに3回）

※短時間労働者は上記1の助成率に3分の2を乗じます。

◆平成19年10月からの変更後（定額方式…一定額を助成）

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等（2、3以外の対象者）

・助成額…（大企業）50万円（25万円+25万円）（中小企業）60万円（30万円+30万円）

・助成期間…1年（6か月ごとに2回）

2. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等（短時間労働者）

・助成額…（大企業）30万円（15万円+15万円）（中小企業）40万円（20万円+20万円）

・助成期間…1年（6か月ごとに2回）

3. 重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）※短時間労働者を除く

・助成額…（大企業）100万円（33万円+33万円+34万円）（中小企業）120万円（40万円+40万円+40万円）

・助成期間…1年6か月（6か月毎に3回）

＜10月の税務と労務の手続〔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

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第3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、7月～9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〔社会保険事務所〕
- 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〕



熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

製造業の「偽装請負」防止へガイドライン

◆発注者と下請会社を取り組むべき措置

製造業の工場における構内下請けなどをめぐっては、「偽装請負」などの法令違反や、労働者が勤続を重ねて技能や技術を習得しても賃金が増えないなどの問題が指摘されています。

◆チェックシートも盛り込む

厚生労働省は、下請会社（請負事業者）・発注者それぞれが取り組むべき措置に関するガイドラインおよびチェックシートを作成し、その周知・啓発を6月下旬に都道府県労働局長に通達しています。

通達で示されたのは、以下の5つとなっています。

製造業の請負事業の雇用管理の改善および適正化の促進に取り組む・・・

- ・請負事業主が講ずるべき措置に関するガイドライン
- ・発注者が講ずるべき措置に関するガイドライン
- ・請負事業主が講ずるべき措置に関するガイドラインのチェックシート
- ・発注者が講ずるべき措置に

関するガイドラインのチェックシート

・請負事業主および発注者が講ずるべき措置に関するガイドライン

◆発注者が指揮命令すれば「偽装請負」に

請負か業務委託かは、契約の目的が仕事の完成にあるか、それとも業務の処理にあるのかによって異なりますが、どちらも製造業が下請業者の労働者を使用すること、すなわち、指揮命令を行うことが許されない点では同様です。

形式的に請負契約や業務委託契約を締結していても、実態は、発注者が請負業者・受託業者の労働者を指揮命令しているなど、請負・受託の基準を満たさない場合、実態は労働者派遣とみなされ、「偽装請負」とされることになります。

入社後の試用期間の延長は可能か？

◆当初の説明より長い試用期間はOK？

入社時に「試用期間は○カ月」と説明されたが、「もう少し様子を見たい」という理由で試用期間が延長さ

れるケースがあります。このようなことは法的には問題ないのでしょうか？

◆試用期間延長は労働者にとっての不利益に

入社後の一定期間、新入社員に試用期間を課す会社は多くあります。期間満了後に昇給などがある場合、試用期間の延長により、期待した額の給料がもらえなかったり、地位が不安定になったりと、労働者に不利益となります。

◆試用期間の延長は原則不可

試用期間について、労働基準法などの法律に規定はありません。試用期間は主に書類や面接では判断できない新入社員の能力や適格性などを会社が見極めるための期間とされますが、その長さは会社によって様々です。では、実際に期間延長は認められるのでしょうか。

延長する特段の事情が会社側にない限り、原則として認められません。何らかの理由で例外的に試用期間を延長する場合、必ず期間満了前に本人に告知する必要があります。

◆例外的に延長する場合もあり

労働者側の勤務態度や能力に大きな問題がある場合、例外的に期間を延長するケースがあります。ただし、延長の可能性を就業規則で明示しておくべきか否かは専門家の見解も分かれています。

不意の延長は労働者の不利益になりますので、延長の可能性や理由、期間を就業規則などで明示する必要があるとする考えがある一方で、最初の試用期間で不適合と判断されれば、会社側は解雇も可能ですが、試用期間の延長には、もう一度労働者に機会を与える側面もあるということもあります。つまり“敗者復活”という意味合いです。

◆試用期間中の解雇

試用期間中の従業員であっても、雇用した日から14日を越えて引き続き勤務していれば、解雇予告が必要となります（労働基準法21条）。これは、いつ解雇されるかわからない不安定な状況が労働者に長期間続くことは酷であるためです。

したがって、就業規則で試用期間を「3カ月」とか「6カ月」と定めていても、雇用した日から14日を越えていれば、解雇予告制度が適用になりますので、注意

が必要です。

「日雇い派遣労働者」にも雇用保険を適用

◆厚生労働省が方針決定

厚生労働省は、1日単位で日払いの仕事に派遣される「日雇い派遣労働者」「スポット派遣労働者」に対しても「日雇い雇用保険」を適用し、日雇い労働者向けの失業手当を支給する方針を固めました。

◆「日雇い雇用保険」とは

もともと「日雇い雇用保険」は、建設作業員など、日替わりで複数の事業所で直接雇用される日雇い労働者の失業対策として始まった制度です。

派遣会社に雇われる日雇い派遣労働者については、職場に直接雇用されるわけではないことから、「制度創設時に想定していない働き方」としてこれまで適用対象となっていませんでした。

◆失業手当をもらうには

実際に手当が支給されるためには、1. 複数の派遣会社に登録し、職場を転々として不安定な雇用状態にある、2. ハローワークで求職しているなどの条件を満たし、職業安定所で勤務実態が日雇い労働者並みに不安定であると認められる必要があります。

ます。受給月の直前2カ月間で、複数の派遣会社から派遣されて26日以上仕事をしていれば、仕事がない日に、勤務状況に応じて日額4,100～7,500円の失業手当を受け取ることができます。

11月の税務と労務の手続
[提出先・納付先]

10日

- 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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請の提出[税務署]

30日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞[郵便局または銀行]
- 労働保険料の納付＜延納第3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]



熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

社員が自宅に仕事を持ち帰った場合の残業代は？

◆仕事が終わらない！

会社は残業時間の減少を目標に掲げ、職場では午後 10 時に強制消灯しています。しかし、仕事量が多く消灯までにはとてもこなせきれず、毎日のように自宅に仕事を持ち帰る社員がいます。このような場合、自宅での仕事に残業代の支払いは必要なののでしょうか？

◆上司の命令であれば支払いが必要

労働基準法は、従業員を週に 40 時間を超えて働かせる場合は、割増賃金を支払わなければならないと定めています。割増賃金は、使用者(上司など)の指揮命令下で行った残業時間を基に計算されるのが一般的です。

職場以外の仕事であっても、「消灯までに終わらない仕事は自宅に持ち帰れ」と上司が命じていたり、上司の許可を得ていたりする場合には、残業代の支払いが必要です。逆に、会社が職場以外での仕事を禁じているのに従

業員が勝手に自宅で仕事をした場合、残業代を支払う必要はありません。

残業禁止命令を会社から出された従業員が、時間外労働の割増賃金を支払うよう求めた訴訟においても、東京高裁は 2005 年、「命令に反して仕事をして労働時間には含まれない」との判断を示しました。このケースでは、従業員は時間内に仕事がこなせない場合は役職者に引き継ぐように命じられており、「残業なしで仕事を終えるのは不可能」と訴えた従業員側の主張は通りませんでした。

◆暗黙に残業を命じている場合は？

会社側が明確に自宅での残業を命じていなくても、残業代の支払いが必要となるケースはあります。例えば、「明日締め切り」という仕事を夕方になって従業員に大量に割り振るような場合です。

上司が暗黙に残業を命じたとみなされれば、自宅での仕事も残業代の対象となる可能性があります。この場合、普通の人が普通のペース

で時間内にこなせるかどうかで 1 つの判断基準となります。

◆適切な労働時間管理を

「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)が提唱され、残業削減に取り組む企業は増えています。しかし、就業時間を厳格に縛る一方で仕事量が減らないなら、残業代の扱いをめぐる争いがかえって増えかねません。企業には適切な業務量管理が求められています。

「短時間勤務正社員制度」のメリット・活用例

◆「短時間勤務正社員」とは？

「短時間勤務正社員」とは、フルタイムで働く正社員より 1 週間の所定労働時間が短い正社員のことをいいます。フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合や、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合があります。

フルタイム正社員より所定労働時間が短いことから、

労働者が育児・介護、自己啓

発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続できる、または正社員としての雇用機会を得ることができるため、「多様就業型ワークシェアリング」の代表的な制度として、短時間勤務正社員制度の普及や定着が期待されています。

◆制度導入のメリット

短時間勤務正社員制度は、就業意識の多様化が見られる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現させるとともに、育児・介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの継続的な就業を可能とし、就業の機会を与えることができる働き方です。

労働力人口が減少する中、社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業にとって、この制度は、優秀な人材の確保や人材の有効活用を図る上で大きな効果が期待できます。

◆採用企業の事例

ある情報産業大手企業で

は、育児・介護に限らず、理由を限定しない短時間勤務正社員制度を導入し、自己啓発を理由とした利用も可能としています。同社では社員にとって仕事と生活のバランスをとることができ、会社にとっても優秀な人材を継続的に確保することができ、両者にメリットがあると評価しています。

また、あるデータ入力・加工会社ではワークシェアリングを利用した定時操業により所定外労働を一切廃止し、この結果、従業員の疲労が軽減され、入力ミスが減少するなど生産性が向上しているそうです。

12月の税務と労務の手続
[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]

15 日

- 勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書の提出<12 月 15 日～1 月 25 日>
[労働基準監督署]

31 日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第 3 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 [社会保険事務所]
- 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]

本年最後の給料の支払を受け
る日の前日まで

- 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
[税務署]
- 給与所得者の保険料控除申告書<生命保険・損害保険・社会保険>兼給与と所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者]

熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

労働時間に関する相談内容の傾向は？

◆「労働時間相談ダイヤル」の実施

長時間労働の解消を図るため、厚生労働省は11月を「労働時間適正キャンペーン期間」と銘打ち、各都道府県労働局で無料の「労働時間相談ダイヤル」を実施しました。全国から寄せられた相談件数は、1日だけで879件だったそうです。相談内容については、「賃金不払残業」に関するものが400件(45.5%)、「長時間労働」に関するものが320件(36.4%)、「労働基準法上の管理監督者の取扱い」に関するものが22件(2.5%)で、本人からの相談が502件(57.1%)、本人の家族からの相談が304件(34.6%)でした。

◆「賃金不払い残業」「長時間労働」が深刻な問題

「賃金不払残業」に関しては、残業手当について「一切支払われない」が176件、「一律カットされる」が58件、「定額払い」が53件あり、「長時間労働」に関しては、1カ月の総残業時間について、「100時間以上」が137

件、「80時間以上100時間未満」が59件もありました。

◆具体的な相談内容

- ・金融・広告業で勤務。毎日22時～23時まで働いており、1カ月の残業時間は100時間を超え、過労で倒れて点滴を受けたこともある。健康診断も忙しくて受診できなかった。
- ・事務職として勤務。残業時間は自己申告制でタイムカードはない。実際には60時間くらい残業しているが、上司から過少申告を指示されており、4～5時間程度しか申告できない。
- ・サービス業の会社で支店長として勤務。支店長といっても、権限らしいものはほとんどなかった。人員不足のため毎月100時間以上の残業を余儀なくさせられていたが、会社では管理監督者として扱われ残業手当は一切支払われなかった。
- ・労働者の家族からの相談。息子が飲食店勤務。所定労働時間は10時から23時までとなっているが、実際には9時までに出勤しないと遅刻とされ、休憩時間は昼に15分程度の食事を

する時間のみ。休日も月4日程度しかなく、残業手当、休日手当は支払われていない。息子は精神不安定になっているようで、心配である。

- ・労働者の家族からの相談。息子が工場で機械操作の仕事をしているが、労働時間が3時から19時までで、休憩もほとんどなく、今月は休日も1日しか取れていない。残業手当と深夜手当はまったく支払われていない。以前過労で倒れたことや、疲れて機械に巻き込まれて入院したこともあるので、息子の身体が心配である。

ついに「改正労働基準法」が可決・成立！

◆審議入りから1年8カ月の難産

長らく国会審議入りしていた「改正労働基準法案」が1年8カ月を経て、ようやく成立しました。

「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」と「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」が大きな柱である本

改正は、今後の労務管理実務に大きな影響を与えるものです。

◆改正労働基準法の内容

(1) 本改正の1つ目の柱は、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」です。月の時間外労働時間が45時間を超え60時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で、労使協定で定める率とし(努力義務)、60時間を超えた場合の割増賃金については5割増とするという内容です。

(2) 本改正のもう1つの柱は、「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」です。労働者の過半数で組織する労働組合(労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者)との労使協定で「時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲」「時間を単位として与えることができる有給休暇の日数(5日以内)」などを定めることにより、従来よりも細かい単位で有給休暇を取得できるとする内容で、近年落ち込んでいる有給休暇取得率のアップにつなげることが、本改正の目的です。

◆施行日と中小企業への猶予

改正法の施行日は「平成22年4月1日」と定められており、企業においては就業規則の整備や労使協定の締結などの対応が必要となりますが、割増率のアップの規定については、「中小事業主の事業については、当分の間、適用しない」とされています。

なお、ここでいう「中小事業主」とは、「その資本金の額又は出資の総額が3億円以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人以下である事業主を」をいいます。

1月の税務と労務の手続 [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]
- 20日
- 特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12

月分>[郵便局または銀行]

- 31日
- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・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[社会保険事務所]
 - 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]
- 本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで
- 給与所得者の扶養控除等申告書の提出[給与の支払者]
 - 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]



熊谷事務所便り

連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

日本における今後の
「雇用戦略」とは？

◆ 6つの戦略分野

政府の「成長戦略策定会議」は、2009年12月30日に「新成長戦略（基本方針）」というものを発表し、今後、日本が成長していくうえで強みとなるものとして、次の6つの戦略分野を示しました。

- (1) 環境・エネルギー大国戦略
- (2) 健康大国戦略
- (3) アジア経済戦略
- (4) 観光立国・地域活性化戦略
- (5) 科学・技術立国戦略
- (6) 雇用・人材戦略

◆ 各分野における新規雇用の目標値

「環境・エネルギー大国戦略」の項目では、環境分野における140万人の新規雇用創出、「健康大国戦略」の項目では、医療・介護・健康関連サービス分野における280万人の新規雇用創出が、2020年までの目標として示されています。また、「観光

立国・地域活性化戦略」の項目では、観光関連で56万人の新規雇用創出を目標としています。

今後、これらのビジネス分野においては、政府によるバックアップ、支援などが積極的に行われていく可能性が非常に高いものと思われます。

◆ 「雇用・人材戦略」の内容

「雇用・人材戦略」の項目においては、2020年までの目標として、「若者フリーター約半減」、「ニート減少」、「女性M字カーブ解消」、「高齢者就労促進」、「障害者就労促進」、「ジョブ・カード取得者300万人」、「有給休暇取得促進」、「最低賃金引上げ」、「労働時間短縮」が掲げられています。

具体的な施策としては、「若者・女性・高齢者・障害者の就業率向上」、「『トランポリン型社会』の構築」、「ジョブ・カード制度の発展」、「地域雇用創造と『ディーセント・ワーク』の実現」などが示されています。

これらの施策が確実に効

果を上げることにより、現在の景気低迷の影響による雇用不安が解消されていくことが非常に期待されているといえます。

「労働者派遣法」改正を
めぐる最近の動き

◆ 労政審が厚労相に答申

昨年の政権交代後、労働者派遣法の改正をめぐる動きが活発化しています。

昨年末（12月28日）、厚生労働省の労働政策審議会（労働力需給制度部会）は、「労働者派遣法」（正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」）の改正に向けた報告書を長妻厚生労働大臣に答申しました。

これを受け、今後、厚生労働省が改正法案の作成に着手していくものとみられ、今年の通常国会に法案が提出される見込みです。

◆ 予定されている改正内容

今回予定されている主要な改正項目は、(1) 専門26

業務や高齢者派遣などを除く「登録型派遣」の禁止、(2) 常用型以外の「製造業派遣」の禁止、(3) 2カ月以内の期間を定める「日雇い派遣」の原則禁止などです。いずれも企業にとっては大きな影響を与える内容といえるでしょう。

改正法案が今年の通常国会で順調に成立した場合、(1)(2)の施行日は「公布の日から3年以内」の予定とされており、(1)のうち「問題が少なく労働者のニーズもある業務」についてはさらに2年の適用猶予期間が設けられることとなっています。

◆ 企業側・労働者側の反応

世界同時不況・経済危機以後、派遣労働をめぐるのは、「規制緩和」から「労働者保護」への方向に傾きつつあります。

しかし、今回の改正内容については、企業側から「登録型派遣や製造業派遣の原則禁止は企業にとって極めて甚大な影響がある」「急な発注や季節の変動に対応できない中小

企業などは大きなダメージを受けてしまう」などといった反発の声が上がっています。

そして、今回の改正内容について反対があるのは企業側だけではありません。労働者側からも「施行日までの期間が長く、生活が不安定な非正規雇用の労働者を救済する内容になっていない」「登録型派遣や製造業派遣の禁止により職を失う人が増える可能性がある」などといった懸念の声も聞かれます。

今後、このような労使双方の声が改正にどのような影響を与えていくのか、注目しておきたいものです。

2月の税務と労務の手続
[提出先・納付先]

1日

- 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]

15日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

28日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 法人税の申告<決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について> [税務署]
- 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 [社会保険事務所]
- 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]

熊谷事務所便り

ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com



「退職届の撤回」をめぐるトラブル

◆労使間の退職時トラブル

退職の際に労使間でトラブルが生じることがあります。最近では、在職中に転職先を決めていたが、転職先の企業の経営状況悪化などの理由により、提出した退職届を撤回したいと申し出てくる労働者とのトラブルが発生することもあるようです。

◆退職届を撤回できるかの判断

退職届には、労働者側から一方的に労働契約を解消する解約告知としての「退職届」と、労働契約の合意解約の申込みとしての「退職願」の2つのケースがあります。前者の「退職届」の場合、基本的に撤回することはできませんが、後者の「退職願」の場合は、撤回できる場合があります。この「退職願」の場合の退職の効果については、会社の承認や承諾により発生するものとされ、会社の承認や承諾がなされて合意退職が成立するまでの間は撤回ができるものと考えら

れています。

労働者が退職届を直属の上司に提出したものの、上司がそれを預かったまま人事部長など決定権のある人へ決裁を上げていなかった場合についても、撤回できる可能性があります。退職届を受け取った者が承認の権限を持つかどうか、そして、それを正式に受け取ったのか、預かりで受け取ったのかが撤回できるかどうかの決め手となります。

◆トラブルを未然に防ぐためには

労働者が退職届を提出した後、会社がそれを「承認された状態」なのか「預かりの状態」なのかを曖昧にしておく、すでに新たな労働者の採用を決めていたケースなどで、労働者から「退職届を撤回したい」と申出があった場合にトラブルに発展する可能性があります。退職届を受け取った場合、会社としては、承認や承諾をして合意退職が成立した時には、退職届を受理し、『承認しました』という意味の通知書などを作成して労働者に渡すことによって、退職届を撤回する

ことはできないと労働者に示すことができます。何事もトラブルが起こってから対応するのではなく、予測されるトラブルを未然に回避する方策を考えておくことを、常に意識しておきたいものです。

第2次補正予算成立により各種助成金の新設・改正

◆第2次補正予算が成立

「平成20年度厚生労働省第2次補正予算」が案の通り成立しました。その主な内容は以下のものです。

- (1) 雇用状況の改善のための緊急対策の推進 (4,048 億円)
- (2) 介護従事者の処遇改善と人材確保等 (1,680 億円)
- (3) 出産・子育て支援の拡充 (2,400 億円)
- (4) 障害者支援の拡充 (869 億円)
- (5) 医療・年金対策の推進 (1,324 億円)
- (6) 各種施策の推進 (86 億円)

ここでは、第2次補正予算

の成立に伴い新設・改正された主な助成金についてご紹介します。

◆「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」の新設

6カ月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に派遣労働者を無期または6カ月以上の有期(「更新有」の場合に限定)で直接雇い入れる場合で、労働者派遣の期間が終了する前に派遣労働者を直接雇い入れる場合に、奨励金が支給されます。

支給額は、期間の定めのない労働契約の場合は最大で100万円(大企業は50万円)、6カ月以上の期間の定めのある労働契約の場合は最大で50万円(大企業は25万円)です。

なお、この助成金は、平成21年2月6日から平成24年3月31日までと期間が限定されています。

◆「若年者等正規雇用化特別奨励金」の新設

年長フリーター(25歳以上40歳未満)および30代後半の不安定就労者、または採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を正規雇用する事業主が、一定期間ごとに引き続き正規

雇用している場合に、最大で100万円(大企業は50万円)の奨励金が支給されることとなっています。なお、ここでいう「正規雇用」とは、雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者として雇用する場合を指します。

◆その他の改正点

その他、「雇用調整助成金」、「中小企業緊急雇用安定助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」などについても、受給要件の緩和、支給額の拡充などが実施されています。

3月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

1日

○ 固定資産課税台帳の縦覧開始<20日まで> [市区町村]

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]

15日

○ 個人の青色申告の承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]

○ 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]

○ 個人事業税の申告 [税務署]

○ 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]

○ 所得税の確定申告書の提出 [税務署]

○ 確定申告税額の延期の届出書の提出 [税務署]

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 [社会保険事務所]

○ 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]



熊谷事務所便り

ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

「有期労働契約」のルールを根本から見直しへ

◆厚生労働省が研究会を立上げ

近年、正社員と非正社員との賃金格差（対応した「改正パートタイム労働法」が2008年4月に施行済み）、景気悪化を背景とした期間工の雇止め、そしていわゆる「派遣切り」による失業者の増大など、「非正規雇用」や「有期労働契約」に関する事項が大きくクローズアップされています。今年3月末までに期間従業員約23,000人が職を失うとも報道されています。

有期契約労働者とは、「臨時雇い」（1カ月以上1年以内の雇用契約）と「日雇い」（日々または1カ月未満の雇用契約）の総称だと言われていますが、厚生労働省では、「有期労働契約」に関する法規制の在り方を根本から見直す方針を打ち出し、新たな有期労働契約のルール作りを目指すため、学識経験者・専門家（大学教授）で構成される「今後の有期労働契約の在り方に関する研究会」

を立ち上げました。

先日（2009年2月23日）、研究会の第1回会合が開催されましたが、今後、労働基準法や労働契約法の改正なども見据えているようであり、議論が深められていきそうです。

◆非正規雇用社員・有期労働契約の問題点

これは2007年時点のデータですが、正規雇用社員の数は約3,441万人、非正規雇用社員の数は約1,732人となっており、1985年時点と比較すると、正規雇用社員は約98万人、非正規雇用社員は約1,077万人増加しており、以前と比べ非正規雇用社員の割合がだいぶ高くなってきています。非正規雇用社員の内訳は、パート社員が822万人、契約社員・嘱託社員等が435万人、アルバイトが342万人、派遣社員が133万人です。

このような状況において、上記の研究会では、有期労働契約に関して、（1）契約期間の上限制限（現行は原則3年、特例5年）、（2）有期労働契約の範囲と職種ごとの期間制限、（3）契約締結時

の労働条件の明示、（4）通常の労働者との処遇の均衡、（5）契約の更新と雇止めなどに論点を絞り、いかなる法規制が必要なのか、または必要でないのかといった方向性を検討していくようです。

◆今後の動き―法改正はあるか？

研究会は、2009年度の早い時期に有期労働契約者の就業に関する実態調査を行ったうえで、有期労働契約に関する論点を整理し、2010年の夏ごろまでに報告書をまとめ、法律（労働基準法や労働契約法など）の改正を行っていきたい考えのようです。新聞紙上では、「雇止めの制限」「契約更新回数の制限」「最長3年間の契約期間の見直し」などが行われるのではないかと報道されています。

将来的には、有期労働契約に関するルールが大きく変わっていき、企業の人事労務管理に大きな影響を与えるようになるのかもしれませんが。

4月から発送が開始される「ねんきん定期便」

◆「特別便」の成果はいかに？

社会保険庁は、2007年の年末から2008年の秋にかけて、すべての年金受給者と加入者（約1億900万人）に対して、「ねんきん特別便」の発送を行いました。しかし、思ったほどの効果は上がっていないようです。

この「特別便」への回答率は、昨年12月末時点で63%にとどまっており（そのうち約14%に当たる991万人が自分の記録に「漏れ」や「間違い」があると回答しています）、当初の予想よりもだいぶ低い結果となっています。

◆「ねんきん定期便」とは？

今年の4月からは、年金加入者（国民年金・厚生年金の被保険者。約7,000万人）に対し、「ねんきん定期便」の送付が始まります。社会保険庁は、これにより年金記録の「再点検」を求めるとしています。なお、送付の周期は「毎年誕生月に送付」となっていま

す。

この「定期便」では、「特別便」とは異なり、記録の改ざんなども見抜けるような工夫がなされるようです。自分の年金加入記録（履歴）に加え、（1）標準報酬月額、（2）将来の年金見込額、（3）保険料の納付実績も記載されることとなっています。

◆「定期便」に封入される予定のもの

この「定期便」には、基本的には以下のものが封入されることになっています。

- （1）定期便の本体
- （2）説明書（冊子）
- （3）回答票
- （4）返信用封筒

なお、自分の年金記録漏れに気付いていない加入者については、記録漏れを申し出るためのヒントとして、記録が漏れている期間を示す書類（「あなた様の年金加入記録に結び付く可能性のある記録のお知らせ」）が同封されることになっています。

この「ねんきん定期便」の詳細やひな形等に関しては、社会保険庁のホームページ（<http://www.sia.go.jp/topics/2006/n1124.html>）でご覧いただくことができます。

4月の税務と労務の手続
[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〕

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出＜4月1日現在＞〔市区町村〕

30日

- 公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付〔都道府県・市区町村〕
- 固定資産税＜都市計画税＞の納付＜第1期分＞〔郵便局または銀行〕
- 軽自動車税の納付〔市区町村〕
- 預金管理状況報告の提出〔労働基準監督署〕
- 労働者死傷病報告の提出＜休業4日未満、1月～3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〕

熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com



指針改正で定められた派遣先企業の賠償責任

◆数年ぶりの指針改正

派遣に関する指針には、平成 11 年に労働省（現在の厚生労働省）が定めた派遣元・派遣先が講じるべき事項を示した「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（以下「派遣元指針」）と「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（以下「派遣先指針」）があります。「派遣先指針」においては、派遣先企業が講じるべき事項として「派遣契約の解除の事前の申入れ」「派遣先における就業機会の確保」などが定められています。

このたび、この 2 つの指針が数年ぶりに見直され、今年の 3 月 31 日から適用されています。

◆指針改正の趣旨は？

昨今の不景気の影響により、労働者派遣契約の中途解除に伴う派遣労働者の解雇や雇止め等が、いわゆる「派遣切り」として新聞紙上でも大きく報道されています。

両指針の改正は、派遣元や派遣先が適切に対処するこ

とにより、派遣労働者の雇用の安全を確保しようという趣旨で行われました。

厚生労働省は、改正された指針に基づき、派遣契約中途解除への適切な対応について「周知啓発」や「的確な指導監督」を進めていくこととしています。

◆改正指針の内容は？

今回の「派遣元指針」・「派遣先指針」の主な改正内容は次の通りです。

- (1) 派遣契約の中途解除に当たって、派遣元事業主は、まず休業等により雇用に維持するとともに、休業手当の支払い等の責任を果たすこと
- (2) 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約を中途解除する場合は、休業等により生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければならないこと
- (3) 派遣契約の締結時に、派遣契約に(2)の事項を定めること

◆「非正社員の安全網整備」がポイントに

マスコミ報道等でもご承

知の通り、政府は 4 月上旬に「未来開拓戦略」と称する経済対策を明らかにしましたが、雇用に関係する分野では、非正社員への対策として 7,000 億円の基金を 3 年間の時限措置として設置し、雇用保険の受給資格のない失業者にも月 10～12 万程度の職業訓練中の生活費を支給することを発表しました。

派遣社員のみならず、「非正社員全体の安全網整備」が重要なポイントであると、国も認識しているようです。

「労災認定基準」の見直しで企業への影響は？

◆10 年ぶりに見直し

厚生労働省は、仕事を原因とするうつ病などの精神疾患や過労自殺の労災認定基準について、10 年ぶりに見直しを行いました。ストレス強度の評価項目を増やし、今年度から新基準での認定を始めます。

◆新たな判断基準の追加

精神障害に関する労災は、厚生労働省が 1999 年に作成した心理的負荷評価表に基

づき、労働基準監督署が発病前 6 カ月間について、職場で起きた出来事のストレスの強さを 3 段階で評価し、判定します。「病気やケガ」「仕事内容の変更」「セクハラ」などの具体的な出来事の有無を判断材料として、総合判定で「弱、中、強」の 3 段階に分類し、強の場合、労災に当たるとしています。

認定基準の見直し後は、会社の合併や成果主義の採用、効率化など、働く環境の変化を念頭に入れ、ストレスの要因となる職場の出来事として「多額の損失を出した」「ひどい嫌がらせやいじめ、暴行を受けた」「非正規社員であることを理由に差別や不利益扱いを受けた」など、新たな判断基準として評価項目を 31 項目から 43 項目とし、12 項目を新たに追加しました。

都道府県単位に変わる健康保険の保険料率

◆「都道府県単位保険料率」設定の背景

従来、全国一律に設定されていた保険料率では、疾病予防等の地域の取組みにより医療費が低くなったと

しても、その地域の保険料率に反映されないという問題点が指摘されていました。そのため、国民健康保険や長寿医療制度（後期高齢者医療制度）と同様、都道府県単位の財政運営を基本とする改革が行われ、その一環として都道府県単位の保険料率が導入されました。

なお、平成 25 年 9 月までは、都道府県間の料率の差を小さくして保険料率を設定することとなっており（激変緩和措置）、平成 21 年度は実際の保険料率と全国平均の保険料率との差が 10 分の 1 に調整されています。

◆「都道府県単位保険料率」

都道府県ごとに定められた保険料率は以下の通りです。長野県が最も低く、北海道が最も高くなっていますが、全体的に見ると、比較的「南高北低」の傾向にあるようです。

なお、健康保険組合の保険料率は、平均で 7.41%です（2009 年度予算早期集計）。

- ・ 8.15%…長野
- ・ 8.17%…群馬・埼玉・千葉・山梨・静岡
- ・ 8.18%…岩手・山形・茨城・栃木・東京・新潟・滋賀
- ・ 8.19%…宮城・神奈川
- ・ 富山・岐阜・愛知・三重

京都・愛媛

- ・ 8.20%…福島・福井・兵庫・鳥取・宮崎・沖縄
- ・ 8.21%…青森・秋田・石川・奈良・和歌山・島根・高知
- ・ 8.22%…大阪・岡山・広島・山口・長崎・鹿児島
- ・ 8.23%…香川・熊本・大分
- ・ 8.24%…徳島・福岡
- ・ 8.25%…佐賀
- ・ 8.26%…北海道

◆今後の取扱いについて

都道府県単位の保険料率については、今年の 9 月分（一般の保険者については 10 月納付分、任意継続被保険者については 9 月納付分）から適用されます。

5 月の税務と労務の手続 [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]

31 日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

熊谷事務所便り

ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com



育児休業取得者の不利益 取扱いをめぐるトラブル

◆労使トラブルへの発展

世界的な金融危機の影響等により雇用情勢が急速に悪化の中で、育児休業取得や妊娠・出産を理由とした企業側からの解雇や雇止めなど、不利益な扱いを受けた労働者からの相談が急増し、労使トラブルにまで発展しているケースもあるようです。

◆不利益な取扱いをめぐる 労働相談

育児休業取得をめぐる不利益な扱いに関する労働者からの相談は、ここ5年で増加傾向にあります。都道府県の労働局に寄せられた相談件数は、昨年4月から今年2月末までの間に1,100件を上回り、前年度の約1.4倍となっていることが厚生労働省のまとめでわかりました。また、同様に、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談も増加しています。

金融危機が起きた昨年度後半からこのような相談は急激に増加し、現行の調査方

法となった2002年度以降で最悪の水準となっています。寄せられた相談内容は、育児休業後に復職を希望しても「業績悪化で以前の勤務時間に仕事がない」「他の人を雇ってしまった」などと拒まれたケース、勤務条件の変更を求められたり退職を勧奨されたりするケースなどが目立っています。

◆厚生労働省の対応

こうした状況を踏まえ、厚生労働省は、産前産後休業および育児休業等の申出・取得、妊娠・出産を理由とする解雇その他不利益な取扱いについて、各都道府県労働局長に対し、労働者からの相談への丁寧な対応、法違反の疑いのある事案についての迅速かつ厳正な対応、法違反を未然に防止するための周知徹底等に関する通達を出しました。

そして、事業主に対しての周知も徹底し、事業主向けリーフレットを新たに作成しました。

◆法違反の周知徹底を

経営環境が悪化して業績

不振であることが理由であっても、労働者が産前産後休業または育児休業等の申出・取得をしたこと、妊娠または出産したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法で禁止されています。

また、労働基準法、男女雇用機会均等法により産前産後の期間およびその後30日間に解雇することも禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産、産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

育児休業の取得を推進し、ワークバランスを提唱している反面、不況のあおりが育児休業者など立場の弱い人々に向かっている現状において、国が取り組むべき課題が潜んでいるように思われます。

労働基準監督署への申 立て件数が増加

◆雇用情勢悪化の中…

景気後退で雇用情勢が悪化し、労働基準監督署に不服を申し立てる労働者が急増しているようです。不当な解雇や賃金不払いなどを不満とするケースが多くみられ、2008年の申立て件数は39,384件となり、1955年以来、53年ぶりの高水準となりました。

◆申立て内容の検討

全国約320の労働基準監督署では、雇用問題に関する労働者からの相談や申告を受けつけています。これをもとに調査を実施し、労働基準法などの法律違反が判明すれば、企業に是正勧告がなされます。勧告に従わない企業は送検されることもあります。

2008年の申立て件数は前年比11%増え、厳しい不況に見舞われた直後の昭和55年(55,999件)以来の高水準となりました。2009年に入っても1月は3,647件、2月は3,811件と高水準で推移しています。

2008年の内訳をみると、

最も多いのは賃金不払い(28,955件)で、経営不振の企業から賃金をもらえなくても数カ月間辛抱して働き、我慢できなくなって最後に申し立てる労働者が目立っています。一方、職場に突然来なくなるなど、賃金不払いの責任が労働者にあるケースもみられます。

解雇は7,360件で、解雇に至るまでの手続きが十分でない企業が多くみられます。企業が労働者を解雇する場合、30日以上前に予告する必要がありますが、予告しないときには30日以上分の賃金(解雇予告手当)を支払わなければいけません。こうした手続きを知らない企業の増加が不服を申し立てる件数を押し上げているとみられています。

◆労使トラブルに発展する前に

現在、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業が多くみられます。労働条件引下げや解雇などを行うことがやむを得ない場合であっても、実施に当たっては、法律で定められている手続き、労使間で定めた必要な手続き

等を遵守するとともに、事前に労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが必要です。これらを怠ると労使のトラブルに発展します。

6月の税務と労務の手続 [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]

30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[社会保険事務所]
- 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]



熊谷事務所便り

ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

企業の「営業秘密」を
保護するための
改正不正競争防止法

◆改正不正競争防止法が成立

この度、「不正競争防止法の一部を改正する法律案」が可決・成立し、4月30日に公布されました（施行は来年の4月以降となる予定）。

この法改正は、「企業間の公正な競争の確保」の観点から、企業が保有する営業秘密の保護を図るための措置を設けたものであり、一般企業にも大きな影響を与えるものと思われます。特に以下の（3）については、自社の従業員や取引先にも関係がありますから、特に注意が必要です。

以下、法改正の内容を簡単にご紹介します。

◆主要な改正内容

（1）営業秘密侵害罪の目的要件の変更

これまで、営業秘密を侵害したとして罰するには、「不正競争の目的で」侵害することが必要とされていました。これが改正され、「不正の利

益を得る目的で、またはその保有者に損害を加える目的で」侵害することで足りるようになりました。

この改正により、これまでには罰することのできなかった「不正な利益を得るため、海外政府などに営業秘密を開示する行為」や「営業秘密の保有者を単に害するため、営業秘密をネット上の掲示板に書き込む愉快犯的な行為」も罰せられるようになるため、結果的に、営業秘密を保有する企業がこれまでよりも保護されるようになります。

（2）処罰対象行為の見直し

これまで、処罰の対象となるのは、第三者などが違法性の高い行為（詐欺的行為や管理侵害行為など）を行ったうえで、「営業秘密記録媒体などを介した方法により」不正に営業秘密を取得した場合だけでした。これが改正され、営業秘密の取得方法が記録媒体などを介していない場合でも罰せられるようになりました。

この改正により、「営業秘密を記憶する場合」や「記録媒体などに記録されてい

ない営業秘密（会議における会話）を盗聴する場合」も処罰の対象となります。

（3）従業員等による営業秘密取得自体への刑事罰の導入

これまで、営業秘密の保有者から秘密を示された者（従業員や取引先など）については、秘密の使用・開示に至った段階で初めて刑事罰の対象となっていました。これが改正され、「記録媒体などの記録の複製作成」「記録の消去義務に違反したうえで消去したように偽装する行為」という方法で営業秘密を取得した場合に罰せられるようになりました。

労働相談件数が
過去最多を更新！

◆急激な景気悪化を反映

労働者と企業間のトラブルを裁判に持ち込まずに迅速に解決することを目指す「個別労働紛争解決制度」に基づく2008年度の「民事上の個別労働紛争相談件数」が、過去最多の約23万7,000件に上りました。厚生労働省

は、「急激な景気悪化を反映し、解雇や雇止めをめぐる非正規労働者からの相談が目立っている」としています。

◆2001年にスタートした
個別労働紛争解決制度

個別労働紛争解決制度は2001年10月にスタートし、全国の労働局などの「総合労働相談コーナー」で相談を受け付けています。

全体の「総合労働相談件数」は107万5,021件（前年度比7.8%増）と初めて100万件を突破し、このうち、労働基準法や労働者派遣法などに明確に違反しているものを除く、民事上の労働紛争に関するものは23万6,993件（同19.8%増）でした。

◆「解雇」関連相談が最多

紛争内容については、「解雇」関連が25.0%と最も多く、経済的な理由による「整理解雇」の相談件数は前年度の2倍以上になりました。また、「労働条件の引下げ」が13.1%、「いじめ・嫌がらせ」が12.0%でした。

相談を受け、実際に労働局が企業側に指導・助言を

したのは7,592件（同14.1%増）、専門家で構成される紛争調整委員会があっせんし、乗り出したケースは8,457件（同18.3%増）となっています。

◆トラブルを一步手前で防ぐ

都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が多かったものは、2007年は「解雇」、「労働条件の引下げ」、「いじめ・嫌がらせ」と続き、2008年は「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」でした。一方、紛争調整委員会によるあっせん申請件数が多かったものは、2007・2008年ともに「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」と続き、上位3件は顔ぶれが同じとなっています。

もう一步踏み込んで、個別労働紛争解決制度を利用する手前で、労使トラブルを未然に防ぐためには、「労使間でコミュニケーションをとっていく」、「細やかな就業規則を作成する」といったような努力が必要なのではないでしょうか。

7月の税務と労務の手続
[提出先・納付先]

10日
○ 労働保険の今年度の概算

保険料の申告と昨年度文の確定保険料の申告書の提出期限

〔都道府県労働局または労働基準監督署〕

○ 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限＜7月1日～10日＞

〔社会保険事務所または健保組合〕

○ 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〕

○ 特例による源泉徴収税額の納付＜1月～6月分＞〔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〕

15日

○ 所得税予定納税額の減額承認申請＜6月30日の現況＞の提出〔税務署〕

○ 身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕

31日

○ 所得税予定納税額の納付＜第1期分＞〔郵便局または銀行〕

○ 固定資産税＜都市計画税＞の納付＜第2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〕

熊谷事務所便り



ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

派遣労働者の雇用と
労災をめぐる問題

◆相次ぐ労働局による是正指導

このところ、派遣労働者の雇用に関して、労働局による是正指導が相次いで行われています。

東京労働局は、今年5月に日産自動車(東京都)に対し、派遣社員の雇用の安定を図るように是正指導を行いました。これは、同社に勤務している派遣社員2人(いずれも20代女性)が、直接雇用を申し立てていたことを受けたものです。

また、広島労働局は、マツダ(広島県)に対して是正指導を行っていましたが、同様に、同社の自動車の委託生産を行っている取引先のプレス工業(川崎市)に対しても是正指導を行いました。これは、昨年末に雇止めされた元派遣社員の男性による「同社は派遣社員の短期雇用と再派遣を行っていた」との申告を受けたものです。

さらに、兵庫労働局は、三菱電機の子会社である三菱

電機エンジニアリング姫路事業所(兵庫県)と同県の派遣会社に対し、実態は「派遣」であるにもかかわらず「出向」と装って派遣労働者を働かせていたとして、職業安定法に基づく是正指導を行いました。

◆増加する派遣労働者の労災事故

厚生労働省の調査によれば、2008年に労災事故で死傷した派遣労働者は5,631人だったそうです。2年連続で5,000人を超え、製造業への派遣が解禁された2004年と比較すると8.4倍になっています。しかも、労災事故を報告しない「労災隠し」が横行しているとの疑いもあり、上記の数は「氷山の一角ではないか」との声もあがっています。

このような状況を受け、厚生労働省では、派遣先事業場で発生した労災事故について、派遣先への求償権の行使を徹底することを目的として、過失割合の判断基準を作成する方針を明らかにしました。過去の損害賠償請求に関する裁判例などを参考に

して、今年の10月頃までにガイドラインをまとめる意向のようです。

◆企業に求められるコンプライアンス

派遣労働者をめぐっては、偽装請負、偽装派遣、偽装出向などが一時期話題となり、新聞等でも大きく報道され、多くの企業が派遣労働者の雇用改善に取り組みました。

現在は「100年に一度の大不況」と言われる状況で、多くの企業が経営に行き詰まっています。しかし、そのような状況下であっても、「コンプライアンス遵守」の精神を忘れてはいけません。法律に則った派遣労働者の雇用、労災事故への対応等が企業には求められます。

不景気下における企業の人事面での対応策

◆企業はどんな対策をとっているか

労働政策研究・研修機構が昨年12月に行ったアンケー

ト調査(全国2,734社が回答)の結果によれば、各企業が行った「経済情勢悪化への人事面の対応」として、以下のものが挙げられています。

- (1) 残業規制(26.1%)
- (2) 中途採用の停止・削減(21.5%)
- (3) 配置転換(14.9%)
- (4) 賃金制度の見直し(12.7%)
- (5) 来年度新規採用の中止(12.6%)
- (6) 派遣社員の契約打ち切り(10.3%)
- (7) 期間工などの雇止め(9.8%)
- (8) 従業員の賃金カット(8.3%)

◆希望退職・退職勧奨・整理解雇

また、上記で挙げられている以外にも、希望退職制度の実施、退職勧奨の実施、整理解雇の実施などを行わざるを得ない企業も多くなっています。

一般的には、整理解雇を実施するにあたっては、4つの要素(人員整理の必要性、解雇回避努力義務、人選の合理性、手続きの妥当性)が必要とされています。このうち、「解雇回避努力

義務」について考えた場合、希望退職を募集せずに整理解雇を行った場合は「解雇回避努力義務」を十分に果たしたとはいえないと判断するのが一般的な裁判例の考えです。ですので、希望退職を募集した後に解雇整理を行うのが企業にとっての安全策だといえるでしょう。

◆リスク回避を十分に

希望退職を募集しても、これに労働者が予定人数ほど応募してこないことがあります。この場合、退職の条件を労働者に有利に設定し直し、2次募集・3次募集を行うことも考えられます。また、希望退職募集と平行して、退職勧奨を実施する企業もあります。

その場合、勧奨が民法上の強迫になることなどのないよう、慎重に手続きを進め、また、法違反と判断されることのないよう、専門家等に相談しながら進めていくのが企業にとってのリスク回避策となります。

8月の税務と労務の手続 [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

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 労働保険料の納付<延納第2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[社会保険事務所]
- 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]



社会保険労務士

熊谷事務所便り

ご連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

「実習型雇用支援事業」がスタート

◆人材確保を考えている企業を支援

昨今の厳しい雇用情勢において、休業を実施することにより雇用を維持しようとする事業主を支援する助成金（雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金）が広く利用されていることから、助成金への関心が高まっていますが、7月から、人材確保を考えている中小企業等を支援する新たな制度である「実習型雇用支援事業」がスタートしました。

企業が、十分な技能や経験を有しない求職者を「実習型雇用」により受け入れることにより、求職者の円滑な再就職と中小企業等の人材確保を促進するものです。

具体的には、ハローワークから職業紹介を受けた求職者と企業が、原則6カ月間の有期雇用契約を結び、「実習計画書」に基づいて、技能および経験を有する指導者の下で指導を受けながら実習や座学などを通じて必要な技能や知識を身に付けることで、企業のニーズにあった人材を育成し、その後の正規

雇用へとつなげることを目的とします

◆助成額と要件

実習型雇用により求職者を受け入れた事業主に対しては、「緊急人材育成・就職支援基金」より、以下の通り助成金が支給されます。

（1）実習型雇用期間（6カ月）……1人あたり月額 10万円

（2）実習型雇用終了後の正規雇入れ……1人あたり 100万円（ただし、正規雇用6カ月後に50万円、その後6カ月後に50万円と2回に分けて支給）

（3）正規雇入れ後の教育訓練……1人あたり上限 50万円

対象となる事業主は、ハローワークにおいて実習型雇用として受け入れるための求人登録をしていること、実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れることを前提としていることであり、企業規模や業種などの要件は定められていません。

◆求職者・企業双方にメリット

技能や経験が不足していることが理由でうまく採用に結び付かないケースは数多くあると思われますが、当

初の6カ月間で必要な技能や知識を身につけることができ、正規雇用への道が開かれるのであれば、求職者・企業双方にとってメリットがある制度ではないでしょうか。

最低賃金、今年は据置きが大勢か？

◆引上げ額の目安は全国平均7～9円

厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会（小委員会）は、2009年度の最低賃金の改定額の目安を決定しました。35県については現状維持とし、最低賃金額が生活保護支給額を下回る12都道府県に限り引上げの方針を打ち出しています。その結果、引上げ額は全国平均で7～9円となり、昨年度実績（16円）を下回る見込みです。

最低賃金は、企業が従業員に支払う義務のある最低限の賃金で、都道府県ごとに決まっています。現在は、最も高いのが東京都、神奈川県などの「766円」、最も低いのが宮崎県、鹿児島県、沖縄県などの「627円」となっており、全国平均は「703円」（い

ずれも時給換算）です。

今回の目安を反映すると、2009年度には最低賃金額は710～712円となる見込みです。

◆景気後退の影響は

今回の審議においては、生活保護の支給額が最低賃金の額を上回る地域の解消と、昨秋以降の景気後退の影響をどうみることが焦点です。昨年は47都道府県すべてで引上げが示されましたが、昨秋以降の急速な景気後退に配慮し、今回は35県を現状維持としました。

引上げを示したのは12都道府県にとどまりました。それも、最低賃金の額が生活保護の支給額を下回る状況を解消するのが狙いで、最も引上げ額が大きいのは東京の20～30円、最も低いのは秋田の2円でした。

◆賃金の底上げは小幅となる見通し

2007年度・2008年度は賃金底上げを狙い、10円を上回る大幅な引上げ額の目安が示され、2009年度で引上げ実績は7年連続ですが、賃金の底上げは小幅になりそうです。

前述の小委員会は中央最低賃金審議会に結果を報告し、これを受け、審議会が

厚生労働大臣へ答申する見込みです。その後、都道府県ごとの最低賃金審議会でも議論され、各地域の引上げ額が決められます。今秋には新しい最低賃金が適用される見込みです。

「多重派遣」をめぐる労働局による命令事例

◆「二重派遣」で業務停止命令

7月16日、福島労働局は、人材派遣会社から派遣された労働者を別の会社に派遣していたなどとして、福島県の製造業「アルファ電子」に対し、同社の派遣業について1カ月間業務を停止するよう命令を出しました。また、二重派遣となることを知っていたながら同社に労働者を派遣していた同県の人材派遣会社（4社）に対しても、事業改善命令を出しました。

◆禁止されている「多重派遣」

法律上、労働者供給事業のうち、労働者派遣に該当するものだけが例外的に許されていますが、それ以外のものは職業安定法44条により禁止されています。

「二重派遣」は、A社がその雇用する労働者をB社に派遣し、B社が当該労働者をさらにC社に派遣するケー

スをいいます。この場合において、B社は、自社が雇用していない労働者を他社（C社）のために労働に従事させていることから、労働者派遣の定義には当てはまらず、こうした行為は職業安定法44条により禁止されます。

二重派遣と判断された場合には、指導や検査等の行政処分がなされるほか、1年以下の懲役または100万円以下の罰金を受ける可能性もあります。

9月の税務と労務の手続 [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]

30日

○ 健保・厚生保険料の納付 [郵便局または銀行]



熊谷事務所便り

連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com



出産育児一時金 42 万円に増額

◆平成 22 年 3 月までの暫定措置

緊急の少子化対策として、出産育児一時金が見直されます（平成 21 年 10 月から平成 22 年 3 月までの暫定措置）。具体的には、平成 21 年 10 月 1 日以降に出産される方から、出産育児一時金の支給額および支給方法が以下のように変わります。

◆支給額と支給方法

支給額は、原則 38 万円を 4 万円引き上げ、42 万円となります（産科医療補償制度に加入する病院などにおいて出産した場合に限る。それ以外の場合は 35 万円から 4 万円引き上げた 39 万円）。

支給方法は、これまで直接支払制度が実施されなかった出産費用に、出産育児一時金を充てることができるよう、原則として医療保険者から出産育児一時金が病院などに直接支払われる仕組みです。したがって、今後は原則 42 万円の範囲内で、まとまった出産費用を事前に用意しなくても良くなります。

ただし、出産育児一時金が

42 万円を超えて支給される場合であっても、42 万円までが直接支払制度の対象ですので、42 万円を超える部分は加入の医療保険者に直接請求することになります。

出産育児一時金が医療保険者から病院などに直接支払われることを望まない場合は、出産後に医療保険者から受け取る従来の方法を利用することも可能です（ただし、出産費用を退院時に病院などにいったん自分で支払う必要がある）。

◆医療機関への対策

一方、医療機関にとっては、制度の見直しにより分娩費用としての一時金が支払われるのが、今までの場合に比べて 1～2 カ月遅れることとなります。そこで、一時的な資金不足対策として、独立行政法人福祉医療機構から運転資金の融資を受ける制度が設けられました。

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の運用状況

◆厚生労働省の調査結果

厚生労働省から、2008 年度の「雇用均等基本調査」の結果が発表されました。

この調査は、男女の雇用均等問題に関する雇用管理の実態を把握することを目的に毎年実施されていますが、2008 年度は、育児・介護休業制度や子の看護休暇制度の運用状況等についての調査でした。

◆事業所規模・男女による差が大きい制度導入割合

この調査によれば、「育児休業制度」に関する規定がある事業所の割合は 66.4%で、2005 年度の調査に比べて 4.8 ポイント上昇しています。規定がある事業所の割合については、企業規模による差が大きく、事業所規模が 5 人以上の場合は 66.4%であるのに対して、30 人以上の場合では 88.8%となっています。

2008 年 3 月末までの 1 年間に本人または配偶者が出産した人のうち、同年 10 月 1 日までに育児休業を開始した人の割合は、女性では昨年より 0.9 ポイント上昇して 90.6%になり、初めて 9 割を超えたのに対し、男性は昨年より 0.33 ポイント低下して 1.23%となり 0～1%台で低迷が続いています。

女性の取得が広がってい

る中、仕事への影響や復帰後の不安などから、男性の取得が進んでいない現状が浮かび上がっています。

◆女性「10～12 カ月未満」、男性「1 カ月未満」が最多

育児休業の取得期間については、女性では「10～12 カ月未満」（32.0%）が最も多く、次いで「12～18 カ月未満」（16.9%）となっており、5 割近くが 10 カ月以上となっています。

一方、男性では「1 カ月未満」（54.1%）が最も多く、5 割超が短期間で復職している状況です。

育児休業取得者があった際の雇用管理としては、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」（45.9%）が最も多く、次いで「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」（35.7%）、「事業内の他の部門または他の事業所から人員を異動させた」（21.7%）と続いています。

◆「短時間勤務制度」の活用も広がる

その他、育児のための「短時間勤務制度」を導入している事業所の割合は 38.9%と、2005 年度に比べて 7.5 ポイント上昇しました。

利用可能期間について

も、小学校就学時以降まで「短時間勤務制度」を活用できる事業所は 15.0%となり、6 ポイント上昇しています。

9 月分から始まった都道府県別の健康保険料率

◆9 月分の保険料から

「政府管掌健康保険」が「全国健康保険協会」（通称：協会けんぽ）に移行されてからまもなく 1 年が経ちます。協会けんぽ設立に伴い決定されていたのが「都道府県別の健康保険料率の設定」です。

今年 3 月末にこの料率が決定され、9 月分の保険料から実施（一般被保険者については 10 月納付分から、任意継続被保険者については 9 月納付分から）されていますので、給与計算の担当者などは特に注意が必要です。

◆都道府県別の保険料率

全国 47 都道府県別の保険料率は次の通りですので、ご確認ください。

- ・ 8.26%（北海道）
- ・ 8.25%（佐賀県）
- ・ 8.24%（徳島県、福岡県）
- ・ 8.23%（香川県、熊本県、大分県）
- ・ 8.22%（大阪府、岡山県、広島県、山口県、長崎県、鹿児島県）
- ・ 8.21%（青森県、秋田県、石川県、奈良県、和歌山県、

島根県、高知県）

・ 8.20%（福島県、福井県、兵庫県、鳥取県、宮崎県、沖縄県）

・ 8.19%（宮城県、神奈川県、富山県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、愛媛県）

・ 8.18%（岩手県、山形県、茨城県、栃木県、東京都、新潟県、滋賀県）

・ 8.17%（群馬県、埼玉県、千葉県、山梨県、静岡県）

・ 8.15%（長野県）

10 月の税務と労務の手続 [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

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第 3 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、7 月～9 月分＞〔労働基準監督署〕



熊谷事務所便り

連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com



政府の雇用対策と雇用調整助成金等の状況

◆対象者・事業所数がともに減少

厚生労働省が 10 月初めに、「休業等実施計画届」（雇用調整助成金等の申請時に事業所が提出する書類）の受理状況を発表しました。

それによれば、8 月の対象者数は 211 万 841 人となり、7 月の 243 万 2,565 人と比較して 13.2%も減少しました。また、8 月の対象事業所数は 7 万 9,922 カ所となり、7 月の 8 万 3,031 カ所から 3.7%減少しました。「雇用調整助成金」（中小企業の場合は「中小企業緊急雇用安定助成金」）の利用も、いくらか落ちてきたようです。

また、8 月における「大量雇用変動届」（会社都合等により 30 人以上が離職した場合に提出する書類）の届出事業所数は 284 事業所（7 月は 251 事業所）、離職者数は 1 万 4,550 人（7 月は 1 万 891 人）となっており、こちらのほうは増加しています。

◆新政権による雇用対策

民主党を中心とする政権に変わり、政府は、鳩山首相を本部長とする「緊急雇用対策本部」を設置する方針を発表し、新たな雇用対策も明らかになっています。

政府は、今後、当面の雇用対策を盛り込んだ「緊急雇用創造プログラム」をまとめる方針を示しており、主な対策としては、「介護分野における雇用者数の拡充」、「公共事業削減に伴う建設・土木労働者の転職支援」、「生活保護の受給促進等の貧困層対策」などが挙げられています。

◆さらなる雇調金要件の緩和

また、助成金に関しては、「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」の支給要件を緩和する方針も示されています。支給の要件とされている「直近 3 カ月間の売上高の減少幅」について、現行よりも少ない幅で支給を認める考えです。

企業にとっては従来よりも使い勝手が良くなる改正だといえます。

◆今後の政策に注目

8 月の完全失業率は「5.5%」と過去最悪の水準となりました。企業にとっても労働者にとっても、まだまだ景気は上向いてきたとはいえない状況です。今後、「6%に達するのでは」といった懸念もあります。

そのような状況にならなためにも、企業を支援する助成金の拡充を含め、どのような対策を政府が打ち出し、実行していくのか、注目したいところです。

健康保険の財政悪化が深刻な状況

◆協会けんぽ、健康保険組合ともに赤字

健康保険を運営する各機関の財政状況が深刻化しているようです。「協会けんぽ」（旧政府管掌健康保険）では、2010 年 3 月末決算で 3,100 億円の赤字になる見通しを発表しています。この赤字幅は、前年度に比べ約 810 億円も増える見込みで、3 年連続で単年度赤字となります。

また、全国健康保険組合（1,497 組合）でも、2008 年度の経常収支は合計 3,060 億円の赤字となっています。このような状況は、2009 年度には一段と悪化すると予測されています。

◆「景気後退」と「高齢化」が大きく影響

これらの状況は、景気の悪化により従業員の給与・賞与が減って保険料収入が減る一方、高齢化により保険給付費が膨らんでいることが要因となっています。

健康保険組合では、保険料を引き上げる組合が今後相次ぐと予想されますが、「協会けんぽ」の保険料を上回ると加入者にとっては加入しているメリットが薄れるため、解散する組合が増えていく可能性も指摘されています。

◆新政権と健康保険財政

一方、「協会けんぽ」では、現状で保険料引上げによる加入者の負担増を求めることは厳しいと判断し、協会けんぽを運営する全国健康保険協会は、長妻

厚生労働大臣に国費の投入の増額を正式に要請したそうです。厚生労働大臣では、「協会けんぽ」の収入全体に占める国庫補助率を、2009 年度の 13%（約 1 兆円）から最大 20%程度まで引き上げる方針であり、働き手の負担増の軽減を目指しています。

しかし、民主党は政権公約で病院の診療報酬引上げを掲げており、必要な医療費はさらに膨らむ可能性があるため、財政の厳しさは増すことが予想されます。保険料が引き上げられること、医療費が高くなることに不満をもつ前に、我々ができること、つまり、いかに健康を維持するかを考え、これ以上の負担増がないようにしたいものです。

11 月の税務と労務の手続 [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]

15 日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請の提出
[税務署]

30 日

- 個人事業税の納付＜第 2 期分＞
[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付＜第 2 期分＞
[郵便局または銀行]
- 労働保険料の納付＜延納第 3 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
[社会保険事務所]
- 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]



熊谷事務所便り



連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

非正規雇用者の約 4 割が
「正社員並み」の仕事

◆年収 300 万円以下が 8 割

厚生労働省が「非正規雇用者」と「事業所」を対象に、今年の 7 月に初めて実施したインターネットによる実態調査によると、派遣労働者・契約社員・パート社員など、いわゆる非正規雇用者の約 4 割が「正社員並みの仕事をしている」ことが明らかになりました。

その一方で、非正規雇用者の約 8 割は「年収 300 万円以下」と回答しており、企業が正社員の代替として、低賃金でこれらの労働者を利用していることがわかります。

事業所への調査では、非正規雇用者を雇う理由として、37.7%が「人件費を低く抑えるため」、38.9%が「業務量の変化に対応するため」と回答しています。

◆非正規雇用者待遇の今後

民主党はマニフェストに、正規・非正規を問わず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得るべきとする「同一労働・同一賃金」の実現を掲げ、ワーキングプアや賃金格差の問題解消に

取り組む構えです。

同党の政策に影響力をもつ日本労働組合総連合会（連合）でも、職務の違い（職務の難易度、仕事に対する負担、要求される知識や技能）、職務遂行能力の違い、業績の違いなど、合理的な理由がない限り、勤務時間や契約期間が短いことを理由として正規雇用者と非正規雇用者との労働条件に差をつけることを禁じた「パート・有期契約労働法」（仮称）の早期制定を目指しています。

高年齢者を雇用する事業
所の割合が増加

◆高年齢者雇用の実態は？

昨年 9 月に厚生労働省が実施した「高年齢者雇用実態調査」の結果が発表されました。この調査の目的は、高年齢者の雇用状況や、平成 18 年に改正された「高年齢者雇用安定法」の施行後の実態を把握することです。

◆全体的に増加している高
年齢労働者の割合

まず、60 歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は 59.4%（平成 16 年の前

回調査では 50.5%）で、前回調査時に比べて 8.9 ポイント上昇し、企業規模が大きいほど割合が高くなっています。

事業所の全常用労働者に占める高年齢労働者の割合でも、60 歳以上の労働者の割合は 10.0%（同 7.6%）で前回調査時に比べ 2.4 ポイント上昇しています。

産業別では、60 歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は、製造業が 81.1%と最も高く、次いで建設業が 71.1%、運輸業が 69.6%となっています。

◆定年年齢 65 歳以上の事業
所割合が上昇

定年制がある事業所の割合は 73.5%（平成 16 年の前回調査では 74.4%）、逆に定年制がない事業所の割合は 26.5%（同 25.6%）となっています。

事業所の規模別に定年制がある事業所の割合を見ると、1,000 人以上規模が 99.8%と最も高く、5～29 人規模が 69.6%と最も低くなっています。また、前回調査時に比べ、定年年齢 65 歳以上の事業所割合が上昇しています。

◆9 割近くの企業が「継続雇

用制度」を導入

一律に定年制を定めている事業所で定年年齢が 60～64 歳の事業所では、「継続雇用制度」がある割合は 89.1%で、このうち「勤務延長制度」があるのは 27.3%、「再雇用制度」があるのは 83.5%となっています。

また、「勤務延長制度」がある事業所のうち、「勤務延長制度」のみがある事業所の割合は 16.5%、「再雇用制度」がある事業所のうち、「再雇用制度」のみがある事業所割合は 72.7%となっています。

平成 18 年に改正された「高年齢者雇用安定法」による段階的な 65 歳までの定年年齢の引上げや、継続雇用制度の導入義務付けが浸透し、ベテラン社員の経験・能力を有効活用する企業が増えている実態がうかがえます。

産業医の選任に対する
助成金◆他の事業者と共同での
契約も可

常時 50 人以上の労働者を使用する労働者のいる事業場では、産業医の選任が義務付けられています

が、義務のない小規模の事業場において、産業医を選任して労働者の健康に関する活動を行おうとする事業者を支援する助成金として、「小規模事業場産業保健活動支援促進助成金」があります。

この助成金は、常用労働者数が 50 人未満の事業場の事業者が、他の事業者と共同または単独で産業医と契約を結び、その産業医に保健指導・健康相談等の保健活動をさせた場合に、その費用の一部を最大 3 年間補助する制度です。

◆「産業医」とは？

産業医とは、医師のうち、日本医師会から産業医の認定を受けた人や、労働衛生コンサルタント試験の保健衛生区分に合格した人等で、労働者の健康管理等を行う人のことです。

産業医の活動としては、「職場の見回りによる作業改善のアドバイス」、「健康診断結果に基づくアドバイスによる労働者の健康管理」、「長時間労働者への面接指導による健康防止対策」などがあります。

その結果、健康に対する労働者の意識が向上したり、生活習慣病の防止が図れたりするなど、快適な職場づくりにつながるといえます。

◆助成額

助成金の額は、労働者の人数に関係なく一定の額です。産業医による保健活動にかかった額（上限 21,500 円）×活動回数（年 4 回まで）＝年間上限 86,000 円を 3 年間受けることができます。

長時間労働による精神疾患や過労死の問題が大きく取り上げられている中、「快適な職場づくり」は社員の定着率を向上させる効果があります。産業医の選任義務のない小規模の事業場において、助成金をうまく活用しながら快適な職場づくりにつなげてもらいたいものです。

12 月の税務と労務の手続
[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[労働基準監督署]

31 日

- 固定資産税＜都市計画税＞の納付＜第 3 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]



社会保険労務士

熊谷事務所便り

連絡先：〒150-0031
渋谷区桜丘町 9-16-401
電 話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865
e-mail：info@kuma4864.com

「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更点、「雇用保険法」の改正案

◆民主政権で何が変わった？

民主政権に変わり、雇用関係に関しても様々な動きがあります。ここでは、中小企業にとって影響の大きい「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更点と「雇用保険法」の改正案を取り上げます。

◆「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更内容

「中小企業緊急雇用安定助成金」の支給要件が次のように緩和されています。

(1) 助成金対象の拡大

これまで、出向労働者を出向元に復帰させた後、6カ月を経ずに再度出向させた場合には助成金の対象外であったものが、対象とされました。これは、平成 22 年 11 月 29 日までの時限措置とされています。

(2) 生産量要件の緩和

生産量要件（従来は「売上高・生産量の最近 3 カ月間の月平均値がその直前 3 カ月

または前年同期に比べ 5 % 以上減少していること」に、「売上高・生産量の最近 3 カ月間の月平均値が前々年同期に比べ 10%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字であること」が加えられました。この要件は、対象期間の初日が平成 21 年 12 月 2 日～平成 22 年 12 月 1 日の間にあるものに限られます。

◆「雇用保険法」の改正案

厚生労働省は「雇用保険法」の改正原案をまとめ、その内容を明らかにしました。来年の通常国会に改正案を提出し、来年 4 月からの施行を目指すとしていますので、今後の動向に要注目です。

(1) 加入に必要な雇用見込み期間の短縮

雇用保険への加入の際に必要なとされる雇用見込み期間について、現行の「6 カ月以上」から「31 日以上」に短縮するとしています。この適用拡大により、新たに 255 万人が雇用保険の加入対象になると試算されています。

(2) 雇用保険料率の引上げ
労使折半とされている雇用保険料率について、現行の

「0.8%」から「1.2%」に引き上げるとしています。

(3) 未加入扱いの遡及期間の延長

保険料を納付したにもかかわらず手続上の問題により未加入扱いとなった人の遡及期間について、現行の「2 年まで」から「2 年超」とするとしています。

「労働審判」の申立件数が増加しています！

◆2 年間で約 2.3 倍に増加

2008 年における「労働審判」の申立件数が 2,052 件となり、制度がスタートした 2006 年（877 件）と比較すると約 2.3 倍に増えたそうです。今年については 9 月末時点で 2,553 件となり、すでに昨年の件数を大幅に上回っています。

◆労働審判の目的・手続き

労働審判は、解雇や賃金の不払いなど、事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブル（個別労働紛争）について、その実情に即

して「迅速」、「適正」、「実効的」に解決することを目的としています。

労働審判の手続きは、労働審判官（裁判官）1 名と、労働に関する専門知識・経験を有する労働審判員 2 名で組織された労働審判委員会（計 3 名）が、原則として 3 回以内の期日で審理を行い、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行う手続きです。

この労働審判に対して当事者から異議の申立てがあった場合には、労働審判はその効力を失い、労働審判事件は通常の訴訟に移行することになります。

◆労働審判のメリット

労働審判のメリットとしては、原則として 3 回以内の審理で解決が図られるため、通常の訴訟よりも迅速な紛争解決を図ることができる点が挙げられます。制度スタート以降、申立てから審判終了までの平均日数は「約 74 日」となっています。

また、申立ての際に必要な印紙代も通常の民事訴訟の半額となっております。

り、費用的なメリットも大きいと、労働者側からの申立てが多いようです。

◆今後も増加傾向か？

昨年来の不況により、解雇、雇止め、派遣切りなどをめぐる労使間のトラブルが増加していることが、労働審判の申立件数の増加につながっていると考えられます。また、不況下において、今年 1～6 月にサービス残業が急増していたとする民間企業の調査結果などもあり、申立件数の増加傾向はしばらく続くものと考えられます。

企業側としては、労使間のトラブルを生じさせないような取組み（適正な労務管理、就業規則・社内規程の見直しなど）が、今後、より重要になってくるでしょう。

1 月の税務と労務の手続[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]

20 日

- 特例による源泉徴収税額の納付<前年 7 月～12 月分> [郵便局または銀行]

31 日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・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]
本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで
- 給与所得者の扶養控除等申告書の提出 [給与の支払者]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]



熊谷事務所便り

連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

日本における今後の
「雇用戦略」とは？

◆6つの戦略分野

政府の「成長戦略策定会議」は、2009年12月30日に「新成長戦略（基本方針）」というものを発表し、今後、日本が成長していくうえで強みとなるものとして、次の6つの戦略分野を示しました。

- (1) 環境・エネルギー大国戦略
- (2) 健康大国戦略
- (3) アジア経済戦略
- (4) 観光立国・地域活性化戦略
- (5) 科学・技術立国戦略
- (6) 雇用・人材戦略

◆各分野における新規雇用の目標値

「環境・エネルギー大国戦略」の項目では、環境分野における140万人の新規雇用創出、「健康大国戦略」の項目では、医療・介護・健康関連サービス分野における280万人の新規雇用創出が、2020年までの目標として示されています。また、「観光

立国・地域活性化戦略」の項目では、観光関連で56万人の新規雇用創出を目標としています。

今後、これらのビジネス分野においては、政府によるバックアップ、支援などが積極的に行われていく可能性が非常に高いものと思われます。

◆「雇用・人材戦略」の内容

「雇用・人材戦略」の項目においては、2020年までの目標として、「若者フリーター約半減」、「ニート減少」、「女性M字カーブ解消」、「高齢者就労促進」、「障害者就労促進」、「ジョブ・カード取得者300万人」、「有給休暇取得促進」、「最低賃金引上げ」、「労働時間短縮」が掲げられています。

具体的な施策としては、「若者・女性・高齢者・障害者の就業率向上」、「『トランポリン型社会』の構築」、「ジョブ・カード制度の発展」、「地域雇用創造と『ディーセント・ワーク』の実現」などが示されています。

これらの施策が確実に効

果を上げることにより、現在の景気低迷の影響による雇用不安が解消されていくことが非常に期待されているといえます。

「労働者派遣法」改正を
めぐる最近の動き

◆ 労政審が厚労相に答申

昨年の政権交代後、労働者派遣法の改正をめぐる動きが活発化しています。

昨年末（12月28日）、厚生労働省の労働政策審議会（労働力需給制度部会）は、「労働者派遣法」（正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」）の改正に向けた報告書を長妻厚生労働大臣に答申しました。

これを受け、今後、厚生労働省が改正法案の作成に着手していくものとみられ、今年の通常国会に法案が提出される見込みです。

◆ 予定されている改正内容

今回予定されている主要な改正項目は、(1) 専門26

業務や高齢者派遣などを除く「登録型派遣」の禁止、(2) 常用型以外の「製造業派遣」の禁止、(3) 2カ月以内の期間を定める「日雇い派遣」の原則禁止などです。いずれも企業にとっては大きな影響を与える内容といえるでしょう。

改正法案が今年の通常国会で順調に成立した場合、(1)(2)の施行日は「公布の日から3年以内」の予定とされており、(1)のうち「問題が少なく労働者のニーズもある業務」についてはさらに2年の適用猶予期間が設けられることとなっています。

◆企業側・労働者側の反応

世界同時不況・経済危機以後、派遣労働をめぐるのは、「規制緩和」から「労働者保護」への方向に傾きつつあります。

しかし、今回の改正内容については、企業側から「登録型派遣や製造業派遣の原則禁止は企業にとって極めて甚大な影響がある」「急な発注や季節の変動に対応できない中小企業などは大きなダメー

ジを受けてしまう」などといった反発の声が上がっています。

そして、今回の改正内容について反対があるのは企業側だけではありません。労働者側からも「施行日までの期間が長く、生活が不安定な非正規雇用の労働者を救済する内容になっていない」「登録型派遣や製造業派遣の禁止により職を失う人が増える可能性がある」などといった懸念の声も聞かれます。

今後、このような労使双方の声が改正にどのような影響を与えていくのか、注目しておきたいものです。

2月の税務と労務の手続
[提出先・納付先]

1日

- 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]

15日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

28日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 法人税の申告<決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について> [税務署]
- 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 [社会保険事務所]
- 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]

熊谷事務所便り

連絡先：〒150-0031

渋谷区桜丘町 9-16-401

電話：03-5428-4864 FAX：03-5428-4865

e-mail：info@kuma4864.com

平成22年度における年金額は？

◆来年度も据置き

厚生労働省は、1月下旬に平成22年度の年金額を発表しました。年金額は平成22年度も据置きとなり、老齢基礎年金は、満額の場合は1人月額6万6,008円、厚生年金は、夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額として月額23万2,592円となっています。

なお、厚生年金については、夫が平均的収入（平均標準報酬が36万円）で40年間就業し、妻がその期間すべてにおいて専業主婦であった世帯の給付水準です。

◆「本来水準」と「特例水準」

法律上、本来想定している年金額（本来水準）は、物価や賃金の上昇・下落に応じて増額・減額がなされるというルールです。しかし現在、実際に支給されている年金は、物価下落時に年金額を据え置いた（物価スライド特例措置）経緯から、特例的に、本来よりも高い水準（特例水準）で支払われています。

特例水準の年金額は、物価が上昇しても据え置かれる

一方、物価が直近の年金額改定のベースとなる物価水準を下回った場合に、その分だけ引き下げるというルールです。

◆物価スライド特例措置

平成22年度の年金額の場合、平成21年の物価水準は対前年比では下落したものの、法律により、これを下回らなければ引き下げない基準としている「平成17年の物価水準」と比較すると、依然として0.3%上回っている状況にあるため、法律の規定に基づいて、平成22年度の年金額は据置きとなったのです。

雇用保険法等の一部を改正する法律案

◆施行は4月1日の予定

改正雇用保険法案（雇用保険法等の一部を改正する法律案）が今国会で成立の見込みとなっています。主な改正点は、「雇用保険の適用範囲の拡大」と「雇用保険二事業の財政基盤の強化」の2つであり、施行日は4月1日の予定です。

◆「雇用保険適用範囲拡大」

（1）非正規労働者に対する

適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6カ月以上の雇用見込み」が「31日以上雇用見込み」に緩和されます。

（2）雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善

事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったために未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、現行の「2年」を超えて遡及適用されます。

この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も、保険料を納付可能とし、その納付を奨励します。

◆「雇用保険二事業の財政基盤の強化」

（1）失業等給付の積立金からの借入れ

雇用保険二事業（事業主からの保険料負担のみ）の財源不足を補うために、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みが暫定的に措置されます。

（2）雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動停止

現行規定では、平成22年度の保険料率は21年度と同じく3.0/1000となりますが、弾力条項の発動を停止することにより、22年度の保険料率は原則通りの3.5/1000となります。

◆企業にとっては厳しい改正

改正法の施行日は平成22年4月1日の予定です（「遡及適用期間の改善」については公布の日から9月以内）。

雇用保険は、失業者の生活や雇用の安定を図るためのものであるため、今回の改正は当然の措置であるかもしれませんが、しかし、現下の不況の中、「適用範囲の拡大」等は、企業にとっては厳しい改正といえるでしょう。

「学生の内定取消」の状況

◆内定取消企業名の公表基準

昨年1月、厚生労働省は、会社の都合で一方的に学生の内定を取り消した場合、ハローワークと学校に通知するようにとの規

則を定めました。

また、「新卒者の内定取消企業名の公表」の基準について、以下の5項目を示しました。

（1）2年度以上連続で内定取消を行った。

（2）同一年度に10人以上の内定取消を行った。

（3）事業活動の縮小が余儀なくされているものと明らかに認められない。

（4）学生に内定取消の理由を十分に説明していない。

（5）内定を取り消した学生の就職先確保の支援を行わなかった。

上記のいずれかに該当するような悪質なケースでは、企業名が公表されることになっています。昨年度の内定取消者の数は2,143人（447事業所）で、企業名が公表されたのは15社でした。

◆「内定取消」と「内定辞退」

最近では、「企業による内定取消」なのか「学生による（自主的な）内定辞退」なのかがあいまいで、トラブルになるケースも多いようです。例えば、企業が学生に多額の補償金などを手渡して、なかば強引に「内定辞退」を迫るといったケースです。

内定取消については、解雇に比べると「合理性」や「相当性」が緩やかに認められる

といえますが、判例（大日本印刷事件・最高裁昭和54年7月20日判決）では、内定取消が認められるのは、「内定当時知ることができず、また知ることを期待できないような事実があり、それを理由に内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる場合」に限られるとしていますので、内定取消を行う場合にはこの点に注意しなければなりません。

3月の税務と労務の手続 [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]

15日

○ 個人の青色申告の承認申請書の提出＜新規適用のもの＞[税務署]

○ 所得税の確定申告書の提出[税務署]

31日

○ 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]