

社会保険労務士 川村泰文

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先: 〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話: 072-956-8846 FAX: 072-956-8690
Eメール: fwny9920@mb.infoweb.ne.jp
HP <http://kawamura-sr.blogdehp.ne.jp>



改正労働基準法が成立

長時間労働の残業代引き上げを柱とする、「労働基準法改正案」が12月5日の参院本会議で、成立しました。施行は平成22年4月1日からになります。法改正のポイントは以下の3点です。

1. 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を50%に引き上げ
2. 月60時間を超える時間外労働の代償休日による清算
3. 年次有給休暇(5日を限度)の時間単位付与

なお、中小企業には月60時間超の割増率の適用は当面猶予し、施行から3年後に再検討するとしています。

厚生労働省 助成金など8本を創設・拡充

臨時国会で成立した平成20年度補正予算「安心実現のための緊急総合対策」では、非正規雇用対策、中小企業の雇用維持支援、高齢者・障害者の就労支援などが柱となっています。

厚生労働省では、同緊急総合対策の一環として、12月1日に関係規則を改正し、雇用保険財源による8つの助成金・奨励金の創設・拡充を実施しました。

雇用調整助成金制度

中小企業緊急雇用安定助成金は、雇用調整助成金から分離、創設しました。

原料高などにより事業活動に悪影響を受ける中小企業事業主の雇用維持支援をするため、休業、教育訓練、出向にかかわる手当、賃金への助成を手厚くしています。助成率を5分の4(旧制度3分の2)、支給日数を200日(同150日)に引き上げました。

試行雇用奨励金制度

試行雇用奨励金の拡充では、対象年齢層を「45歳以上65歳未満」と「35歳未満」に限定していましたが、新たに「65歳以上」および「35歳以上40歳未満」の求職者を追加適用しました。助成額は従来どおりです。

トライアル雇用後に年長フリーターを常用雇用した場合に支給する若年者雇用促進特別奨励金についても、支給対象年齢層が「25歳以上35歳未満」であったものを「25歳以上40歳未満」に拡大しました。中小企業に対する支給額は30万円から45万円に増額しています。実施期間も平成22年度まで1年間延長しました。

特定求職者雇用開発助成金制度

創設した高年齢者雇用開発特別奨励金は、65歳以上の求職者を公共職業安定所などの紹介により、1年以上雇用する労働者として雇い入れた事業主に支給します。支給額は、雇用者1人につき50万円、中小企業で同60万円となっています。

障害者雇用を支援する特定就職困難者雇用開発助成金についても、支給額を増額しました。

適年制度廃止に向けて 規制緩和の方針

給付を設計しやすく

厚生労働省は、10月の企業年金研究会において、「確定給付企業年金」と「厚生年金基金」について、給付を設計しやすいように規制緩和を行う方針を打ち出しました。これにより、職種や加入期間ごとに給付内容に格差をつけたり、給付額を従来よりも抑えたりすることが認められるようになります。

適年からの現在の移行状況は？

2001年の確定給付企業年金法の成立に伴い、2012年3月末に適格退職年金は廃止されます。適格退職年金の受託件数は、2002年3月末時点(73,582件)と2008年3月末時点(32,826件)を比べると、4万件以上の減少となっています。他の制度に移行するか、廃止するか、まだ方向性の決まっていない企業は残り3年半ほどの間にその選択を迫られています。

現在の移行状況としては、厚生年金基金が70事業所、確定給付企業年金が4,475事業所(いずれも今年6月1日時点)となっています。また、確定拠出年金は4,931事業所、中小企業退職金共済制度は15,064事業所(いずれも今年8月末時点)です。

今回の規制の緩和は、確定給付企業年金や厚生年金基金の使い勝手を良くすることで、適格退職年金の受け皿とすることが狙いです。

移行促進のための規制緩和

年金給付の設計としては、加入期間に応じて一定額を与える「定額制」、給与に応じて給付額が決まる「給与比例制」などがあります。従来は1つの給付設計の中で違うメニューを用意することはできませんでした。今後は、給与比例制を選んだ場合でも一般職と専門職で給付計算の乗率に差をつけるなど、職種ごとに異なる給付の算定方法を用いることができるようになります。

また、給付額に上限や下限を設けることも可能になります。給与比例の給付設計の場合、高い給与の従業員には高額の年金を払わねばならず、これは基金にとって財政的な負担となります。上限を設ければ負担が減るため、複数の企業で年金基金を運営しやすくなります。

また、他にも給付額の改定方法の弾力化(一定の額へ改定することを認める等)や、休職期間中の者の掛金非拠出を認めることなども定められる見通しです。

適年制度廃止に向けて環境が整備

適格退職年金の廃止に向けては、確定給付企業年金や確定拠出年金の制度を整備し、また、中小企業退職金共済制度も緩和するなど、制度廃止に向けての環境は、すでにかなり整ってきていると思われます。さらにこの規制緩和となれば、確定給付企業年金や厚生年金基金などに移行へのはずみになるのではないのでしょうか。

駐車違反の反則金を 「社員の自己負担」にできる？

営業マンが駐車違反

営業マンが社用車での営業中に駐車違反で摘発されてしまいました。その会社では“経費節減”と称し駐車料金を支給していないため、やむなく路上駐車したのです。「反則金は自分で払うように」と上司はこの営業マンに言いましたが、問題はないのでしょうか。

改正道路交通法のポイント

改正道路交通法の施行により、2006年6月から駐車違反取締りの民間委託が始まり、同時に短時間の放置車両も摘発対象となりました。短時間駐車を繰り返す営業車の違反が取り締まられるケースも増えているようです。また、介護ヘルパーや訪問看護師などが利用者を車で訪ねた際に、駐車許可証を掲示していたにもかかわらず厳しく取り締まられてしまうケースなども増加しているようです。

上記改正では、単なる取締りの強化だけでなく、放置車両における「使用者責任」の拡充も大きなポイントとなっています。違反を摘発しても運転者が出頭せず、車両所有者の会社も「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ます。このため、いわゆる「逃げ得」をなくすために、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課すことになったのです。

先の例の場合、運転手である営業マンが出頭しなければ会社に放置違反金が課され、その支払いを拒めば当該車両の車検が受けられなくなります。

問われる企業の使用者責任

企業は、民法の規定により、従業員に対する使用者責任を負っています。すなわち、従業員が不法行為をしないように指導する義務と、

不法行為があった場合に代わりに責任を負う義務があるのです。

違法駐車の場合、本来は運転者に支払義務がありますが、上記の例の場合、会社が駐車料金を支給していないため、運転者の不法行為を助長していたとも言えます。また、従業員に駐車場代を負担させていたこと自体も問題と言えます。会社が仕事に必要な措置を講じていなかったと解釈できるからです。この場合は、会社が反則金の一部ないし全額を負担しなければならない可能性が高くなってきます。

先の例では、会社が反則金を負担し、そのうえで従業員が違法駐車をしないように駐車場を確保したり、駐車料金を支給したりする仕組みが求められるでしょう。従業員が違反しないルール作りをすることこそが、会社に求められていると言えるのではないのでしょうか。

業績悪化に伴う内定取消は どのような場合に認められる？

業績悪化に伴う内定取消が増加

米国のサブプライムローン問題に端を発した世界的な金融危機に伴う急激な株価下落や景気悪化の影響による企業の業績悪化・業務縮小・事業撤退などを理由として、来春就職予定の学生の内定が取り消されるケースが相次いでいるそうです。

業種は、不動産、住宅販売、建設、生命保険、ホテル、情報通信、システム開発、専門商社など多岐にわたっています。

大学側では「企業の業績悪化が深刻化してくるとさらに内定取消が増加するのでは」「実際にはもっと多くの学生の内定が取り消されているかもしれない」「この時期にこんなに内定取消が相次ぐことはここ数年間なかった」などといった不安の声もあがっているようです。

また、2010年春に卒業・就職予定の現在の大学3年生の就職活動にも影響が出てきそうです。

企業・大学・学生いずれにとっても非常に深刻な問題である内定取消は、どのような場合に認められるのでしょうか。

裁判所の考え方は？

内定取消は、一般的に「客観的にみて内定を取り消してもやむを得ない事情がある場合」にのみ許され、単なる業績悪化だけを理由として簡単に認められるものではないとされています。

裁判例(大日本印刷事件:最判昭和54年7月20日)では、会社が応募者に「採用内定通知」を発送して、応募者がこれに応じる旨の「誓約書」を提出した場合には、入社日を「採用内定通知」に記載された時期とし、「誓約書」に記載された採用内定取消事由が発生したときは当該契約を解約できるとの解約権が留保された労働契約が成立していると考えられる、としています。

さらにこの留保解約権については、内定の当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる、としています。

「整理解雇の4要件」との関係

また、経営悪化を理由とする採用内定取消の場合について、いわゆる「整理解雇の4要件」の考え方に沿った判断を下した事例があります(インフォミックス事件:東京地決平9年10月31日)。

この事案では、(1)人員削減の必要性、(2)採用内定取消の回避の努力、(3)人選の合理性は認められるが、(4)手続きの面におい

て十分な説明が欠けていたとして、採用内定の取消が無効と判断されています。したがって、採用内定を取り消すべきかどうかは、上記の4要件の考え方に沿って慎重に考えなければなりません。

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]

本年最後の給与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

給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出[給与の支払者]