

夏の特大号



YELL・Spirits

2010年8月号

エール・スピリッツ

Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com



代表より	スタッフアドバイザー 8月号執筆のご案内	労働審判制度（藤井弁護士寄稿）
労働条件の明示	雇用保険の賃金日額等の変更	労務相談室「外国人の雇用」
今月のトピックス	スタッフコラム	

鎌倉です。

最近、本を買うのはもっぱらアマゾンでネット購入ですが、先日、大型書店に行ったら、つい20冊ほど衝動買いしてしまいました。やっぱり、本は手にとって選ぶのが楽しいですね！

夏休みは家族と下賀茂温泉で過ごす予定なので、ゆっくり散策と読書、そして次の5年を考えたいと思っています。皆様の夏休みのご予定はいかがでしょう？

さて、今期、エールは個人事務所から社会保険労務士法人に組織変更し5年がたちます。9月からは新しい期がスタートします。激動の時代に、いかに顧問先企業様のお役にたっていくか、何が求められているのか、そのことを改めて見直し、ご期待にお応えできるよう、体制を整えて参ります。

ここ数ヶ月は、弁護士、税理士、司法書士など各士業との連携強化や、地域に密着したサービスの見直しについて、取り組んでおります。

企業をとりまく法律は目まぐるしく変わり、各専門分野もより複雑化しております。中小企業がそのひとつひとつに対し自社でベストの選択をし、対応していくのは難しい時代です。

近い将来には、これらの士業の垣根はなくなり、資格等は関係なく、真に企業のお役にたてる形態に変わっていくと思いますが、過渡期における社労士と他士業との真の連携（信頼のおける先のご紹介でなく、顧問先様のために協働する連携）、医師やコンサルタントとの協働は、必ずや顧問先企業様のお役にたてると考えております。

ご意見や改善点、貴社が望まれるサービス等についてお声をお聞かせ頂ければ、大変うれしく存じます。今後ともどうぞ宜しくお願い致します。



弊社 鎌倉の執筆・講演のご案内です。

スタッフアドバイザー（税研）7月号・8月号

特集「会社を活かす助成金・給付金」

顧問先企業様にはご案内申し上げます。

「ビルメンテナンス業のための助成金ガイド」
（監修）

セミナー講師（協会会員様向）7月27日

利用急増～労働審判制度～



長引く不況により解雇等の雇用トラブルが増加しています。
弁護士法人 横浜パートナー法律事務所の藤井弁護士より、この4年で申立件数が4倍に急増した「労働審判」をテーマに寄稿頂きました。

弁護士 藤井 総（弁護士法人 横浜パートナー法律事務所）

急増する労働審判

法律事務所という立場上、これまで労働問題を多く取り扱ってきましたが、特に近年、従業員と会社の紛争が増えていると感じます。ひと昔前に多かった企業内組合との対決といった紛争が影を潜めた一方、個人加盟ユニオンが紛争に介入したり、従業員から労働審判を申立てられるケースが急増しています。この記事をご覧頂いているあなたの会社でも、既に「労働審判」を経験されているかもしれません。

「労働審判」とはどのような制度か？

労働審判とは、裁判官1名と、民間から選ばれた労働審判員2名(労働者団体推薦の1名、経営者団体推薦の1名)が、労働紛争を審理し、和解による解決を促しつつ、和解ができない場合には審判を下す、という労働紛争解決手続で、平成18年から運用が開始されました。通常の裁判との違いは、労働紛争の専門家である労働審判員が関与すること(通常裁判に関与するのは裁判官だけです)、非常に迅速に解決すること(申し立てから審判終了まで平均で約74日)にあります。

利用件数も、制度開始以降急増しており、全国での利用件数は、初年度の平成18年が877件だったのが、昨年(平成21年)は3,468件にもなっています。

「労働審判」は労働者が有利？

なぜこれほどまでに労働審判が増えているのでしょうか？それは、労働審判が従業員側にとって、非常に有利な制度だからです。通常の裁判では、判決まで1年以上かかることもざらなので、従業員としても裁判に二の足を踏んでしまいましたが、労働審判では、わずか2か月程度で解決するので、従業員にとっての負担が裁判と比べて非常に軽いのです。

また、労働審判の第1回期日は申立から40日以内に指定され、しかも期日は原則3回までしか開かれないので、会社としては、申立書が届いてからわずか1ヶ月後の第1回期日までに、事実上全ての反論の準備をする必要があります。そのため、入念に準備をしてから申立てをした従業員側の、先手必勝になるわけです。

さらに、これは当事務所の主観かもしれませんが、労働審判員は、労働者団体推薦の人はしっかりした方が多いのに対し、経営者団体推薦の人は、頼りない方が多いように感じます。というより、経営者側の労働審判員は、むしろ会社に対して「ちょっとお金を払って解決したら？」と説得する役割のような印象を受けます。

このような労働者側にやや有利な労働審判で下された審判に対し、異議を申し立て、手続を通常の裁判に移行させることもできますが、裁判所は審判結果を重視しますので、判決でひっくり返ることはほとんどないのが現実です。

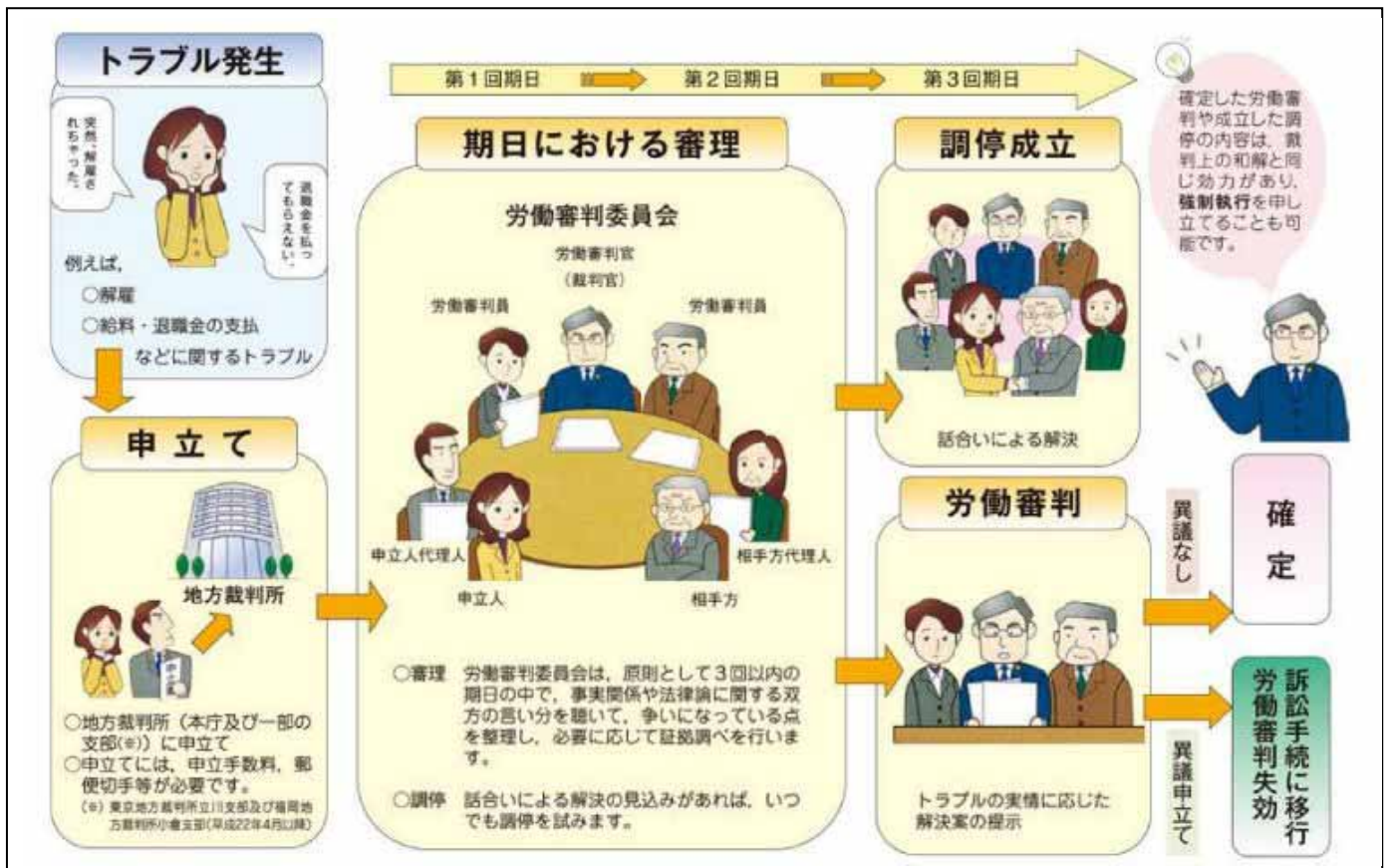
会社も使える労働審判

なんてふざけた制度だ！と憤った方も多いと思いますが、実はこの労働審判、会社にとっても「使える」手続なのです。通常の裁判の判決は、原告の請求を認めるか認めないかの、All or Nothingの判断がなされるのに対し、労働審判では、柔軟な解決策が呈示されるので、例えば、合理的な理由のない解雇をした場合（解雇無効）でも、金銭を支払うことでの解決も可能です。また、労働審判は会社からも申し立てられますので、会社側から、割増賃金支払債務不存在確認や、しつこく職場復帰を迫る従業員への雇用関係不存在確認等を申し立てることで、先手必勝で迅速に労働紛争の解決を図ることも利用できます。

社会保険労務士と弁護士との連携

これからの時代、労働紛争を会社だけで解決しようとしていると、従業員から労働審判を申し立てられ、あっという間に不利な審判が下され、裁判でもひっくり返せなくなります。そのため、会社としては、従業員と紛争が起きた場合には、社労士と共に十分な対策を立てて解決に努める一方、労働審判を申し立てられても即座に対応できるよう、弁護士とも連携を取って事前準備が不可欠になります。労働審判の申立書が届いてからでは遅いのです。

労働審判手続きの流れ



最高裁判所「労働審判の流れ」より抜粋

労使トラブルを防ぐ～労働条件の明示～

労働基準法(第15条)では労働者の雇入れに際し、使用者が労働条件を明示すべきことを義務づけています。そして明示された労働条件と異なる場合には労働者は即時に労働契約を解除することができるのです。労働条件の通知には必ず明示しなければならない事項と、慣行となっている場合を含め定めがあるならば明示しなければならない事項があります。

必ず明示！

労働契約の期間
就業の場所・従事する業務
始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇・交代制の就業転換に関する事項
賃金(退職手当及びに掲げるものを除く)の決定、計算及び支払方法、賃金の締め切り及び支払の時期に関する事項
退職に関する事項(解雇の事由を含む)

定めがあるならば明示！

退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法、時期に関する事項
臨時に支払われる賃金、賞与、最低賃金額に関する事項
労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
安全及び衛生に関する事項
職業訓練に関する事項
災害補償及び業務外の疾病扶助に関する事項
表彰及び制裁に関する事項
休職に関する事項

～ の事項(昇給に関する事項を除く)については書面交付による明示が必要です。就業規則に記載があるならば、就業規則を交付することにより明示することができます。

パートタイム労働者の場合は、上記に加えて 昇給の有無 退職手当の有無 賞与の有無 を明示する必要があります。(平成19年5月パートタイム労働法改正による)

違反した場合は罰則

労働条件の明示に関する違反

30万円以下の罰金 (労働基準法 第15条)

パートタイム労働者への明示に関する違反

10万円以下の過料 (パートタイム労働法 第6条)

パートタイム労働法改正法施行(H19年5月)以前に既に雇い入れているパートタイム労働者には改めて明示する必要はありません。ただし、既に雇い入れているパートタイマーについて契約期間が満了し、契約を更新する際には上記～を加えて労働条件を明示する必要があります。

雇用保険の賃金日額等が変更

雇用保険の給付額を算定するための基礎となる賃金日額等は雇用保険法の規定に基づき、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇・低下した比率に応じて見直され、毎年8月1日から翌年の7月31日までの期間に適用されます。今期間の賃金日額等は平成20年度と平成21年度の平均給与額を比較した結果が約2.3%低下したことによる4年連続の「引き下げ」の変更となりました。

求職者給付を受ける退職者の基本手当日額（1日当たりの支給額）が低下！

基本手当日額は 賃金日額 × 給付率(80%～50%)によって算定されるため、賃金日額が引き下げられたことにより受給できる額が減少することになります。 給付率は賃金水準が低いほど高い率を適用

	年齢区分	変更前	変更後
最高額	60歳以上65歳未満	6,700円	6,543円
	45歳以上60歳未満	7,685円	7,505円
	30歳以上45歳未満	6,990円	6,825円
	30歳未満	6,290円	6,145円
最低額		1,640円	1,600円

高年齢雇用継続給付の支給対象となる在職者の月々の給付額の支給限度額が低下！

高年齢雇用継続給付は支給対象月に支払われた賃金の額が支給限度額以上である場合には支給されません。また、支給額は(支給限度額) - (支給対象月に支払われた賃金の額)で決定されるため、受給できる額がこれまでよりも減少することになります。在職者の給付では他に育児休業給付、介護休業給付にも影響が出てきます。

変更前	変更後
335,316円	327,486円

雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の助成額が減少！

雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の助成額は「1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額が限度」となっているため、雇用保険基本手当日額の見直しに伴って上限額が下がります。

休業の予定期間の初日が平成22年8月1日以降のものから適用されます。

変更前	変更後
7,685円	7,505円



yeil

労務相談室

【今月のテーマ】

外国人を雇用する際の確認事項

Q

人材募集をしたところ、外国人が応募してきました。すぐに雇い入れて問題はないのでしょうか？
また、外国人にも労働基準法は適用されるのでしょうか？

A

外国人の方の就労が認められるかは「出入国管理及び難民認定法」(入管法)に基づく在留資格に応じて以下のように定められています。

定められた範囲で就労が認められる在留資格(外交や芸術、医療等 17 種類)

技能実習生を含む

原則として就労が認められない在留資格(留学、文化活動、短期滞在等 6 種類)

留学での在留に関しては資格外活動の許可を受けてアルバイトなど就労することが可能

就労活動に制限がない在留資格(永住者、日本人の配偶者等 4 種類)

雇い入れの際、「外国人登録証明書」「パスポートの上陸許可」などで就労が可能な外国人であるかを確認する必要があります。確認をせずに雇用した場合や、就労が認められない資格の者を雇用した場合には罰則の対象にもなります。

外国人登録証



就労が可能であり雇い入れることになれば労働基準法はもちろんのこと、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、社会保険の法律等についても適用されます。特に社会保険加入は、年金が掛け捨てになると誤解し「任意加入では？」と考える方がいますが、日本人と同様に要件を満たせば加入が必要です。外国人には年金の脱退一時金の制度があります。

外国人技能実習生として就労させる場合にはさらに注意が必要です。入管法の改正に伴い、これまで1年間は 研修生 そして年間の 実習生 という外国人研修技能実習制度も見直されたからです。

労働者性が無く、賃金の代わりに生活の実費としての研修手当が支払われ民間の保険に加入をする 研修生 。労働の対価として賃金が支払われ、社会保険や労働保険の被保険者となる 実習生 では大きく異なります。平成 22 年 7 月 1 日からは入国 1 年目であっても研修生としては取り扱うことができなくなり、スタート時点から技能実習生として就労させるため、労働基準法上の労働者として法令の適用を受けます。

さて、外国人の労働者が増加することで労使トラブルも多く起こっています。言語や宗教等を含む感性の違いがあるために会社からの説明や説得が通じないことも想定されます。外国人労働者を雇用する事業所の多くが中小企業であるという統計があります。外国人が求人に応募してくることは身近な問題として捉えておくべきでしょう。労働基準法には均等待遇の原則という条項があり、国籍による労働条件の差別を禁止しています。日本人と同様に雇用する際の労働条件については通知書を交付する必要があります。

今月のTOPICS

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金 教育訓練加算減額へ！

厚生労働省は雇用維持を目的に企業に対し休業手当や教育訓練費などの一部を支給する雇用調整助成金のうち「教育訓練加算額」について年内にも減額の方針を固めました。これまで目まぐるしく雇調金の要件緩和、拡充が続いてきましたが、支給要件の見直しや不正受給防止対策の強化など、今後は厳格化の傾向です。

教育訓練の対象者1人当たりの加算額（中小企業）	6,000円	1,200円
【現時点では予定】	（大企業） 4,000円	1,200円

今月のTOPICS

猛暑 熱中症で死亡者 職場での熱中症対策を！

7月から続く猛暑で熱中症による死亡者や救急搬送が増加しており、都道府県労働局・労働基準監督署は事業場への指導や、パンフレットの配布などにより、対策への取組を推進しています。

職場での作業管理

- 作業時間の短縮等（作業の休止時間や休憩時間を確保、高温多湿作業場所での連続作業時間を短縮）
- 熱への順化（屋外等の暑い作業場と冷房の効いた室内の急激な温度差を避ける）
- 水分及び塩分の摂取を指導
- 服装への配慮
- 作業中の巡視（作業前後や作業中に労働者の健康状態を確認、熱中症を疑わせる兆候への速やかな対処）

定期健康診断の結果を活かし、糖尿病、高血圧症、体調不良など熱中症の発症に影響を与えるおそれのある病気や状態をふまえた健康管理を行うことが求められます。また、室内外の温度差により体温調節や発汗機能が低下することがあるため、室内作業を行う労働者においても注意が必要です。

【エールの健康管理支援サービス】

健康診断をはじめとした健康管理について、弊社アドバイザー医師（福本医師）をご紹介します。福本医師の執筆書籍をお読みにになりたい企業様はエールまでご一報下さい。

プロに聞く「職場のうつ」メンタルヘルス対策（労働調査会）

産業医ガイド基本管理業務からメンタルヘルスまで（日本医事新報社）



手続きをご依頼頂いている企業様へ

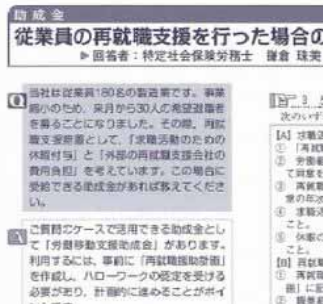
- ・ 賞与支給の有無、支給日、支給額が決定したら、ご連絡下さい。
- ・ 賞与支払届を提出する必要がありますので、賞与計算が済みましたら、賃金台帳を弊社にFAXして下さい。（不支給の場合でも、その旨の届出が必要となりますので、ご連絡をお願いします。）

夏季休業のお知らせ

誠に勝手ではございますが、下記の通り夏季休業期間とさせていただきます。
皆様にはご迷惑をおかけしますが、何卒ご了承の程お願い申し上げます。

平成 22 年 8 月 11 日 (木) 午後 ~ 15 日 (日)

なお 16 日 (月) からは、平常通り業務を行います。



鎌倉の執筆記事のご案内

「ビジネスガイド」(日本法令) 8月号

労務相談コーナー

「再就職支援のための助成金」

メールでは、只今、2010 年度 最新版の助成金無料
診断をお受けしています。ご希望の企業様はお気軽
にお電話下さい!

スタッフコラム

今月のコラムは、
川村直史が
担当します。



川村です。

アジア向け輸出の増加やエコカー減税・補助金等による個人消費の増加により、日本経済もようやく持ち直しの動きが出てきました。事業活動の縮小により休業している事業主に対して、賃金負担額の一部を助成する中小企業緊急雇用安定助成金(大企業は雇用安定助成金)では、その対象者数が去年と比べて減少傾向にあり、大企業を中心に徐々に生産が回復している兆しが見えています。

休業が無くなり生産体制が徐々に戻りつつあり喜ばしいことなのですが、一方では休業が続いた影響で、社員のモチベーションが低下していることが、企業の新たな悩みとなっているようです。

モチベーションが低下している企業は、職場環境を整備し組織を活性化していくことが必要ですが、その際に参考となるものとして、日本経団連がまとめた「中小企業を支える人材の確保・定着・育成に関する報告書」をご紹介します。

中小企業が成長していくためには、競争力の源泉である人材の確保・定着・育成が必要不可欠ですが、この報告書では、実際に中小企業が取り組んでいる事例がまとめられています。

今後のご参考として、是非ご覧頂きたいと思います。

【日本経団連 中小企業を支える人材の確保・定着・育成に関する報告書】

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/064/index.html>

日本経団連のホームページ内にあります。