



YELL・Spirits

2009年4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



●代表鎌倉より ●中小企業緊急雇用安定助成金の改正内容について ●雇用保険法改正内容について ●マクドナルド 名ばかり管理職訴訟和解成立 ●労働保険料の年度更新申告・納付時期が変わります ●労務相談室 ●スタッフコラム

鎌倉です。4月といえば新入社員を迎える企業も多いでしょう。

しかし、今年ははっきりなしに整理解雇、希望退職、休業、賃金引き下げ等のご相談を頂いております。工場閉鎖、内定取り消し、新卒者に対する休業のご相談も受けています。

弊社のホームページでも、雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金(一時帰休したときの休業手当の補填の助成金)に関するアクセス数は、日によっては800アクセスくらいあり、現在、十数社の申請をサポートさせて頂いております。この助成金は目まぐるしく細かい改正が行われています。

3月13日、この雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金は次の2点が緩和されました。

1つはこれまで、残業があった場合には、助成金から減額されていましたがこれが撤廃されました。休業させても、残業をなくすことは難しかった企業にとっては、朗報です。もう1つは、教育訓練を行った場合、1人6,000円/日が加算される制度がありますが、基準が曖昧で利用しにくかった点が大幅に改善されたことです。教育訓練を受けさせた場合には、最大で1人13,730円/日が受給できますし、ただ休業させるのではなく今のうちに将来に向けての教育ができるので、企業にとっては大きなメリットがあります。

さらに、3月30日に拡充され、解雇のない企業には助成率がアップしました。それだけこの状況下で雇用維持することが困難だということが伺われます。詳細は、次頁および号外で取り上げておりますので、ご覧下さい。

整理解雇に踏み切らざるをえない場合、生活の糧を失う労働者から訴えが提起されることもあり、難しい問題もはらむため、準備が肝要です。この場合、解雇回避努力をできる限り尽くす、一定の経営数値の公開、経営側の社員に対する誠意ある対応、配慮は欠かせません。解雇対象者の選定も、合理性ある人選であることが必要です。社員への配慮、十分な説明なく、解雇を行った企業では、紛争も生じています。一度、紛争が生じれば、企業体力は一気に消耗していきます。経営側は多くの時間と労力を割かなければならなくなります。そして残った社員の協力を得られなくなれば、次の危機への対応も難しくなります。

「辞めて頂く社員には、不十分ながらも会社は精一杯の配慮を尽くした」と表明できることが、人員削減後も会社に残る社員に向けても大切なことです。残る社員は、辞めていく社員への会社の対応を見ていることを忘れずに。



「生産性新聞」(発行:財団法人社会経済生産性本部)に弊社鎌倉が1月、2月に続き3月も連載執筆しています。

「裁判員制度への準備③: 企業が対応すべき実務上のポイント」掲載記事をご希望の企業様には、記事をお送りしています。

お気軽にご連絡下さい。

非正規雇用者が選ばれた場合などにも触れています。

H21.3.13
さらに改正！

中小企業緊急雇用安定助成金（雇用調整助成金）の改正

① 時間外労働等と休業等の相殺の廃止について

これまで休業等を実施する一方で時間外労働及び休日の労働を行った場合は、休業等を行った時間数と時間外労働等を行った時間数を相殺され、助成金の額が減額されていましたが、判定基礎期間（※）の末日が平成21年3月13日以降である休業等より、時間外労働及び休日の労働と休業等の相殺が廃止され使いやすくなりました。（※）判定基礎期間…賃金締切期間

② 教育訓練の基準について

教育訓練を実施した場合は、訓練費として1人1日当たり、6,000円（大企業の場合は1,200円）加算されますが、その対象となる教育訓練の範囲が不明確で企業から不満が相次いでいました。この状況を改善すべく、厚労省は3月19日に「雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金 教育訓練の判断基準」を公表し、基準を緩和するとともに、内容を明確化しました。

○ 助成金の対象となる教育訓練の具体例

技能向上、フォークリフトやクレーン等の技能講習、経営哲学、マーケティング手法、品質向上やQCサークルのスキルアップ、語学、新分野進出に関する業務内容、ISO、コーチング技法、OA関係、財務分析、モチベーションの向上、メンタルヘルス対策、人事・労務管理、リーダーシップ能力開発、コミュニケーション能力開発

※上記以外の訓練でも職業に関連する知識、技能若しくは技術の習得又は向上を目的とするもの、企業にとって今後の生産性向上につながるものであれば幅広く認められるようになりました。

× 助成金の対象とならない教育訓練

- イ 通常教育カリキュラムに位置づけられるもの（例）入社時研修、管理職研修、中堅職員研修
- ロ 法令で義務づけられているもの（例）安全衛生法で義務づけられているもの
- ハ 転職や再就職の準備のためのもの
- ニ 教育訓練科目、職種等の内容に関する知識又は技能、実務経験、経歴を有する指導員又は講師（資格の有無は問いません）により行われるものでないもの
- ホ 講師が不在であり、かつビデオやDVD等を視聴するもの

速報！

3月30日 さらに拡充！ 詳細は号外をご参照下さい。

① 雇用調整助成金の助成率がUP！（解雇者を出さない企業のみ、上乘せ）

大企業 2／3 → 3／4

中小企業 4／5 → 9／10

② 「残業削減雇用維持奨励金」が新設されました！

残業を半減し、派遣労働者や有期雇用労働者の雇用維持をする企業 年30万円～45万円／人

H21.3.31 施行！ 雇用保険法改正内容について

非正規雇用の労働者への支援強化を目的とする「改正雇用保険法」が3月27日午後の参院本会議で可決し成立しました。当初は4月1日を施行日とする予定でしたが、年度末に雇い止めされる非正規労働者を救済するために年度中の31日に施行されることになりました。

改正のポイント ① 非正規雇用の労働者への支援強化

- ・ 有期雇用契約を締結している労働者への雇用保険被保険者の適用基準範囲を拡大

改正前	改正後
1年以上の雇用見込 かつ 週所定労働時間が20時間以上	6ヶ月以上の雇用見込 かつ 週所定労働時間が20時間以上

- ・ 有期雇用契約を締結している労働者について、失業給付の受給資格要件の改正

期間の定めのある労働契約において、締結時に「契約更新」について明確な明示がされていない労働者が、契約期間が満了し、本人が契約更新を希望していたにもかかわらず、更新されないことにより1年未満で離職した場合で、被保険者期間が6ヶ月以上ある場合、「**特定理由離職者**」とし、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヶ月以上（※）で失業給付の受給資格を得られる。また、給付日数について加算措置が設けられる。（年齢や地域を踏まえ特に就職が困難場合、最大で60日間延長）

（※）一般被保険者の場合は12ヶ月以上必要

改正のポイント ② 育児休業給付の改正

- ・ 平成22年3月末まで給付率を引き上げている暫定措置を当分の間延長する。
- ・ 休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し全額を休業期間中にする。（育児休業者職場復帰給付金が廃止され、育児休業中に50%の支給を受けられるようになります。）

改正のポイント ③ 雇用保険料率の引き下げ

（改正前）

	事業主	被保険者
一般事業	9/1000	6/1000
建築事業	11/1000	7/1000



（改正後）H21.4月～H22.3月までに限る

	事業主	被保険者
一般事業	7/1000	4/1000
建築事業	9/1000	5/1000

重要！

4月支給分の給与より、改正後の保険料率で控除して下さい。

（例）一般の事業の場合 → 給与総支給額 × 4/1000



この他、再就職手当・常用就職支度手当の支給額が増額改正されます。

マクドナルド 名ばかり管理職 訴訟和解成立！

日本マクドナルドの高野広志店長(47)が残業代や労働時間管理の対象外となる管理監督者かどうか
が争われた訴訟の控訴審は3月18日、東京高裁で和解が成立しました。

会社側は、高野さんが管理監督者には当たらない「名ばかり店長」だったことを認め、不払いの残業代など
約1千万円を支払うこととなりました。昨年1月、東京地裁は、権限が店舗内に限られ、経営と一体的な立
場がない場合は、管理監督者には該当しないと判断し、2年分の残業代など約750万円の支払いを命じま
したが、今回は提訴後の残業代も含め、約250万円上積みされました。日本マクドナルドも制度変更を
迫られ、昨年8月から店長を管理監督者から外し、残業代も支払うようになりました。また、05年の提訴以
来、現役店長を続ける高野さんに、会社側が降格を示唆する場面もあったこともあり、この度の和解で
は、「訴訟の提起を理由に降格や配転をしない」との条項も盛り込まれました。

日本マクドナルドは「和解がベストとの経営判断をした。今後も、社員の労働環境とワークライフバランス
に関する活動を実施していく」とのコメントを発表しています。

今回、大手企業が「名ばかり店長」の存在を認めたことで、今後は残業代を払わず
に長時間労働を強いる動きを抑制することになりそうです。



平成21年度より

労働保険料の年度更新申告・納付時期が変わります！

●労働保険料の申告期限

平成20年度まで

4/1～5/20



平成21年度から

6/1～7/10

※労働保険料の算定期間は従来どおり 4/1～3/31 までとなります。

●労働保険料の納付期限



	3回分割		
	第1期(初期)	第2期	第3期
期間	4. 1～7. 31	8. 1～11. 30	12. 1～3. 31
納期限	7月10日	10月31日	翌年1月31日

手続きをご依頼頂いている事業主様へ
労働保険料の計算を行うにあたりまし
てH20年4月～H21年3月までの賃金
台帳が必要となります。まだ頂いていな
い事業主様はご送付頂きます様、ご協力
をお願い致します。

※労働保険事務組合に委託している会社は、労働保険事務組合の指定する期限までとなります。



労務相談室

【今月のテーマ】

業績不振による解雇を行う際の判断について



現在、弊社では世界的な景気変動の影響を受けて業績が悪化しており、人件費を削減しなければ倒産してしまう可能性があります。そこで、従業員の解雇を検討していますが、業績不振による解雇を行うにあたって注意すべき点を教えて下さい。



企業経営の合理化を図るため余剰人員の整理として行う解雇を整理解雇といいます。整理解雇の場合、労働者の責めに帰すべき事由がなく、経営側の都合によって行われるという特徴があるため、過去の判例で下記の4つを満たすことが必要とされています。

整理解雇の4要件（4要素）

①人員削減の必要性 ②解雇回避努力 ③人選基準の合理性 ④従業員への説明・協議

① 人員削減の必要性について

会社が経営危機に陥っている等人員整理の必要性があること。

② 解雇回避努力

整理解雇をする前の解雇回避努力として、経費削減、時間外労働の中止、新規採用の中止、昇給停止、賞与の削減・中止、配置転換・出向、労働時間の短縮、一時帰休、希望退職の募集などを行ってもなお、解雇しなければならない状態であること。企業が倒産の危機にある場合には、人員整理の緊急の必要性があるから解雇回避措置は軽度なもので足り、経営危機に陥る危険はないが採算性の向上を図る目的で予防的に人員整理を行う場合は、人員整理の緊急性が低いので、最大限の解雇回避措置をとることが求められます。

③ 人選基準の合理性

解雇される者の基準に客観的、合理性があり、公平に人選が行われたこと。一般的に勤務成績による貢献度、雇用形態の違いによる会社への密着度（正社員・非正規雇用）、転職の可能性や生活に与える影響を考慮した被害度を基準に考えることになります。

④ 従業員への説明・協議

従業員や労働組合に対して、整理解雇の必要性やその内容について十分説明し、誠意をもって協議すること。

以前はこれらを全て満たさなければ整理解雇はできないとされていましたが、企業規模や経営状態によっては必ずしも全て満たさなければ整理解雇できないわけではありません。しかしながら、整理解雇は人件費削減ため企業が行う最後の手段とされており、トラブルも増加しています。その補填となるもの（退職金や特別功労金等）が十分でなかったり、企業が解雇回避努力を怠ったり、または解雇対象者の人選に合理性がない場合には、解雇無効を争われるリスクが高くなります。

企業の置かれている立場を十分に把握し、慎重に行う必要があります。

具体的なご相談につきましてはエールまでお問い合わせ下さい。

●入退社・扶養削除のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。

退職する従業員または、新しく入社する従業員がいらっしゃる場合はお早めに弊社までご連絡下さい。（健康保険証は弊社が手続きをしてから発行まで2週間ほどかかります。）

また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご連絡下さい。

●昇給・降給等の賃金の変更のご連絡のお願い

給与の昇給・降給・給与カット・賃金体系の変更（時給→月給 など）・諸手当（通勤手当を含む）の変更・役員報酬の変更・休業手当の支払などがある場合は、お手数ですが、必ずご連絡下さいますようお願い致します。大幅な変更がある場合は、標準報酬月額の見直し（月額変更届）が必要です。ご連絡をいただかないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになることがございますので、ご連絡漏れないようお願い致します。



弊社 社会保険労務士川村が、第4回紛争解決代理試験に合格し、特定社会保険労務士※ となりました。

※ 特定社会保険労務士とは、社会保険労務士の中で労働紛争に関する司法担保措置研修を経て専門の試験に合格した者に与えられる資格で、労働紛争に関して一定のADR代理権が付与されます。

スタッフコラム

今月のコラムは、
鈴木和宏が
担当します。



昨年後半の経済危機に端を発した「百年に一度」と呼ばれる不況の波が輸出関連の企業を中心に日本にも押し寄せています。昨年同時期には、過去最高の売上を記録していた企業が多かっただけに反動が大きいのが気になります。

スポーツの世界にも影響が大きく、アイスホッケー、アメリカンフットボール、サッカー、ゴルフ、陸上など企業の出資で運営され、発展していたチームが廃部や出資の撤退などが相次ぎ、非常に苦しい状況を迎えています。日本に限らず、世界各国でも予算が削減され、選手の報酬を支払うことすら厳しいところがあります。中には、企業の出資が受けられず、ユニフォームに企業名のないサッカークラブもあります。私はスポーツをするのも見るのも好きなので、縮小はとても残念に思っています。ただ一方では、業績が好調な企業もあるため、新たな企業の出資が出てくることを期待しています。固定された企業だけの競争よりも新しい風としての新興企業が勢いよく活躍することにより全体が活性化するからです。

これは、企業内でも同じですね。自分より後輩が入社することにより、さらなる仕事への責任感を持つことができ、また、新しい視点を取り入れることで新たな考えや工夫が生まれたり、活性化につながります。現在のような厳しい時期こそ、企業の財産である「人材」（新入社員）を大切にすることが必要ではないかと思います。