

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

# Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8176 西宮市甲子園六番町 2-5-103

TEL: 0798-44-3949 FAX: 0798-49-3938

E-mail: lshaba@cocoa.plala.or.jp

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で  
事業主様のお悩みを解消！

- ◆労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆各種助成金や年金のご相談 など

2014

12

DEC

## 社保審が女性の就労促進策を検討

# 配偶者の年収の「壁」を解消へ

社会保障審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の年金部会は11月4日、女性の就労促進に向けた、働き方に中立的な社会保障制度などへの改革について検討を始めました。

同部会の議論では、年収が一定基準以上になると健康保険の被扶養配偶者や国民年金の第3号被保険者でなくなり、新たな保険料負担が生ずるいわゆる「130万円の壁」について、「先送りのできない課題である」として、改革は早急に行うべき

という考えを明確にしています。

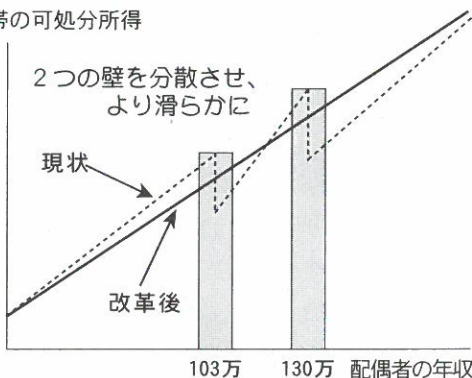
また、税制において、配偶者の年間給与収入が「103万円」以下の場合に適用される配偶者控除や、民間企業で支給される家族手当などの多くが、健康保険法上の被扶養者や税制上の配偶者控除が適用される者を支給の基準としていることが、女性の働く意欲を阻害している「壁」となっているとの指摘があります。

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

社会保険料については、第3号被保険者の給与所得水準や働き方に応じて段階的に保険料負担が変わることで、世帯の可処分所得が大きく増減しないようにする案があげられ、配偶者控除については、配偶者の給与所得の有無に関わらず、夫婦に対しては一定額の控除ができる制度を導入するなど、考え方について整理し、今後も議論を進めるべきとしています。

## 年収の「壁」解消のイメージ

世帯の可処分所得



## マイカー通勤者などが対象 通勤手当の非課税限度額を引上げ

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

引上げの対象となるのは、通勤のため自動車などの交通用具を使用している人に対する通勤手当で、片道の通勤距離に応じた各区分で改定。最も長い距離の45km以上については、従来の24,500円(1ヵ月あたり)を28,000円に引き上げ、さらに55km以上については31,600円とする区分が新たに設けられました。

この改正は平成26年10月20日に施行され、平成26年4月1日以後に支払われるべき通勤手当について適用されますが、すでに支払われた通勤手当については、改正後の非課税規定を適用した場合に過納となった税額を、今年分の年末調整の際に精算することになります。

## マタハラ訴訟で最高裁 妊娠後の降格を認めた二審判決を差戻し

広島市の病院に勤務していた理学療法士の女性が、妊娠後に降格されたのは不当だとして、病院側に損害賠償などを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁(第1小法廷)は10月23日、降格を認めた二審判決を破棄し、審理を広島高裁に差し戻しました。

女性は、平成16年にリハビリ部門の副主任に任命されましたが、第2子を妊娠した20年に軽い業務への転換を求めたところ、副主任を外され、翌年に育児休業から復職した後も元の役職には戻れず、管理職手当も支給されませんでした。

判決で裁判長は、「降格は、本人の請求に基づく軽易業務への転換期間中の一時的な措

置ではなく、復職後も副主任への復職を予定していない措置としてされたものとみるのが相当」であり、「(女性の)意向に反するものであったというべきもの」とし、原審で審理を尽くすことが必要だという判断を示しました。

## 社保審の医療保険部会 標準報酬月額の上限引上げを提案

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

高所得者層の保険料負担の増加を図るため、上位の区分を4つ追加し、上限を現在の「121万円(47等級)」から「145万円(51等級)」に引き上げる案としています。実施されれば、約19万人が見直し後の最高等級に該当し、約700億円の増収が見込まれるということです。

厚労省は、医療制度改革関連法案を来年の通常国会に提出する方針です。

## 毎月勤労統計調査 夏の賞与、前年比3.1%アップ

厚生労働省が11月5日に発表した毎月勤労統計調査によると、従業員5人以上の事業所で支給された今年の夏季賞与は、前年に比べて3.1%増加し、1人平均37万550円となったことがわかりました。

夏季賞与が前年を上回るのは2年連続で、主な産業では、「建設業」が39万3,283円、「製造業」が52万1,785円で、どちらも前年比で約10%増加しています。



## 職場の安全 &amp; 衛生

## 労働者死傷病報告と労災かくし

## 労働者死傷病報告

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

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

## 労災かくしとは

厚生労働省によると、「労災かくし」とは、「故意に労働者死傷病報告を提出しないこと」または「虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出すること」であると説明しています。そして、労災かくしに対しては罰則を適用して厳しく処罰を求めるなど、厳正に対処するとしています。それは、労災かくしは適正な労災保険給付に悪影響を与えるばかりでなく、労働災害の被災者に犠牲を強いて、事業者の利益を優先する行為として許されないとされているからです。

実際に労基署も厳しく取り締まっていて、この10年間に、労災かくしで毎年100件前後が送検されています。ですので、労災かくしと疑われるようなことをすると厳しく取り調べられることがあり、注意が必要です。

## 休業4日以上の場合は迅速に

労働者死傷病報告は、休業4日以上の場合、災害発生後「遅滞なく」提出することと規則で定められています。この「遅滞なく」とは、「正当又は合理的な理由（被災者本人と面談できない等）がある場合を除き、事情の許す

限り最も速やかに」という意味であり、概ね1週間から2週間以内程度ということになっています。

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



## 「労働者死傷病報告」の記載内容は正確に

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

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

## 思わぬ疑いをかけられないためには

以上のように労働者死傷病報告は、提出時期や記載内容について対応を誤ると労災かくしの疑いがかけられて厳しく取り調べられ、場合によっては送検されることとなります。このような疑いをかけられないためにも、休業4日以上の場合は迅速に労働者死傷病報告を提出し、その内容を正確に記載するよう心がけることが必要でしょう。

女性の活躍推進に関する世論調査

「夫は外、妻は家庭」、5割が反対

このほど内閣府が発表した「女性の活躍推進に関する世論調査」によると、49.4%の人が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に「反対」と回答し、2年前の前回調査と賛否が逆転したことが分かりました。

平成4年の同調査開始から、回を重ねるごとに反対が増え続けていましたが、平成24年の前回調査では、賛成が反対を上回っていました。

なお、この調査は今年の8月から9月にかけて、全国の成人男女5,000人を対象に行われました。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方への意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に「賛成」する人は44.6%、「反対」する人は49.4%。前回調査と比較すると、「賛成」が7.0ポイント低下し、「反対」が4.3ポイント上昇した。

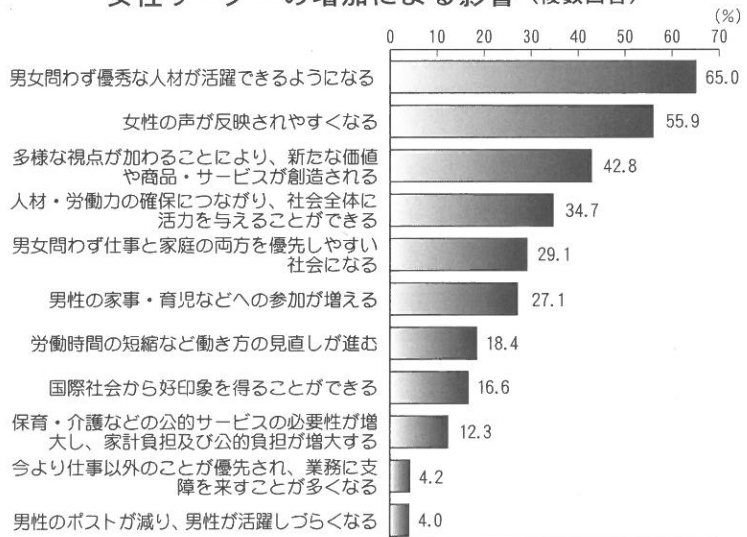
「賛成」と答えた人の理由としては、「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いから」が59.4%と最も高く、以下、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だから」(37.3%)、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られるから」(27.0%)などの順となった。

また、「反対」と答えた人の理由としては、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」が48.5%と最も高く、以下、「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いから」(42.6%)、「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られるから」(42.3%)などの順となった。(複数回答)

女性の活躍が進んだ時の社会・組織等の姿

政治・経済などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるなどどのような影響があると思うか聞いたところ、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が65.0%と最も高く、以下、「女性の声が反映されやすくなる」(55.9%)、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」(42.8%)などの順となった。(下図参照)

女性リーダーの増加による影響 (複数回答)



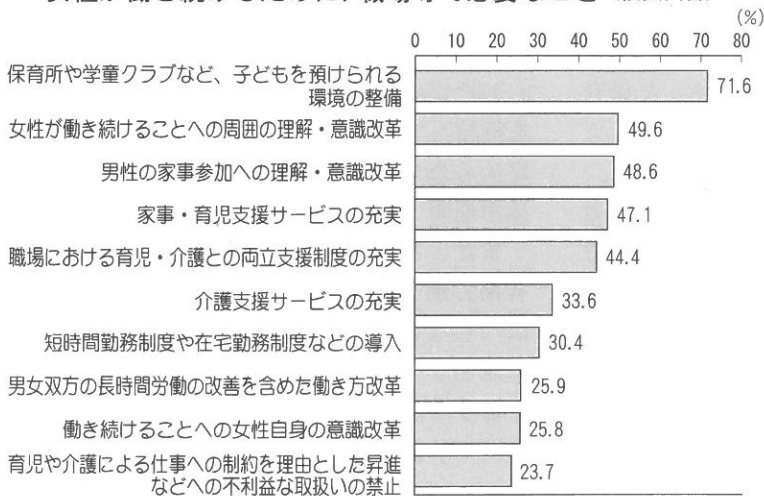
### 女性の活躍を進めるに際しての障害

政治・経済などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となることは何だと思いか聞いたところ、「保育・介護・家事などにおける夫など家族の支援が十分ではないこと」が50.1%と最も高く、以下、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(42.3%)、「長時間労働の改善が十分ではないこと」(38.8%)、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性のリーダーを希望しないこと」(31.1%)などの順となった。(複数回答)

### 女性が働き続けるために、家庭・社会・職場で必要なこと

女性が出産後も離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場に必要なことは何だと思いか聞いたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が71.6%と最も高く、以下、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」(49.6%)、「男性の家事参加への理解・意識改革」(48.6%)、「家事・育児支援サービスの充実」(47.1%)、「職場における育児・介護と

女性が働き続けるために、職場等で必要なこと (複数回答)



の両立支援制度の充実」(44.4%)などの順となった。(下図参照)

### 出産等で離職した女性が、再び家事以外で活躍するには

出産などでいったん離職した女性が、再び社会で活躍する仕方として、いいと思うものは何か聞いたところ、「これまでの知識・経験を生かして働けることを重視し、正社員として再就職」が55.4%と最も高く、以下、「仕事と家事・育児・介護との両立のしやすさを重視し、正社員として再就職」(53.1%)、「これまでの知識・経験を生かして働けることと、働く時間や場所の両方を重視して、パート・アルバイトなどで再就職」(37.7%)、「働く時間や場所を最も重視して、パート・アルバイトなどで再就職」(27.7%)などの順となった。(複数回答)

### 男性が家事・育児を行うことについてのイメージ

男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをもっているか聞いたところ、「子どもにいい影響を与える」が56.5%と最も高く、以下、「男性も家事・育児を行うことは当然」(52.1%)、「家事・育児を行う男性は時間の使い方が効率的で、仕事もできる」(31.3%)、「男性自身も充実感が得られる」(26.1%)、「仕事と両立させることは、現実として難しい」(24.7%)などの順となった。(複数回答)



トラブル回避の対応術

試用期間を有期契約にすることはできるか

当社は、採用した正社員に3カ月の試用期間を設けていますが、本来の試用期間の代わりに当初は有期契約にして、期間満了の際には、無期契約に変更することを原則に、不適格と判断した場合には、解雇ではなく期間満了での退職扱いができることにしたいのですが、この方法は問題があるでしょうか？

試用期間の性格

企業が正社員などを採用する場合、採用後に一定の試用期間を設定することは多くみられます。試用期間に関して労働基準法では、「試の使用期間」であって雇入れ後14日以内の解雇であれば、解雇予告の定めが適用されない規定はありますが、一般的な意味で試用期間とは、従業員としての能力や適格性を評価・判断するために設けられた期間であるとされています。

一方、判例などにおいては、試用期間中は、基本的に「解約権留保付労働契約」が成立していると解されています。これは、採用した従業員に能力や適格性がないと判断した場合には、試用期間満了時などに企業が留保していた解約権を行使できる、というものです。

ただし、ここでいう解約とは、法的には労働契約の解約、つまり解雇にあたるので、労働契約法の定めにより、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、権利の濫用として解雇が無効となります。したがって、試用期間中といえども、解雇は慎重に見極めたうえで行うことが求められます。

有期労働契約としての試用期間

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

ただし、有期労働契約であれば、契約期間の途中で契約の解除はやむを得ない事由がある場合に限定されていて、期間の定めがない契約の解除よりも条件が厳しいとされています。

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

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

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

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



## 社会保険の実務サポート

# 資格取得時の本人確認事務の変更等

## (平成26年10月)

### 資格取得時の本人確認

平成26年10月1日より、日本年金機構に厚生年金被保険者資格取得の届出をする際、本人確認の事務の取扱いが一部変更になりました。

これは、社会保障・税番号制度(マイナンバー制度)の導入により、平成28年1月から公的年金などの社会保障分野や税分野で、「マイナンバー(個人番号)」の利用が順次開始されることに向けた取り組みとして行われるものです。

マイナンバーは、住民票コードを基礎にして作成され、平成27年10月以降に市区町村から住民票の住所に送られる「通知カード」で通知される予定となっています。そのため、厚生年金の資格取得の際に、基礎年金番号を持っていない人や不明である人の場合には、従来どおり、運転免許証などで本人確認を行うことに加えて、届け出る本人の住所についても、原則として住民票上の住所であることが必要となりました。

基本的には、日本国内に住所がある20歳以上の人は基礎年金番号を持っていますが、20歳未満や外国人のように基礎年金番号を持っていない人、年金手帳を紛失したなどで基礎年金番号が分からない人については、運転免許証、住民基本台帳カード(写真付きのもの)、旅券(有効期限内のパスポート)、在留カード、国または地方公共団体の機関が発行した資格証明書(写真付きのもの)などで、本人であることを確認

する必要があります。

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

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

このようなことから、本人確認と住民票上の住所の確認を、今まで以上にしっかりと行うことが必要となりました。

### 外国籍の被保険者の「ローマ字氏名届」の提出

外国籍の人の年金記録を適正に管理していくため、平成26年10月より、外国籍の人の厚生年金被保険者資格取得届などを提出する際に、ローマ字表記の氏名を持つ人については、「ローマ字氏名届」もあわせて提出することになりました。

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

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

## 高年齢者の雇用状況

# 98.1%が雇用確保措置を実施



このほど厚生労働省は、高年齢者を65歳まで雇用するための高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という）の実施状況などをまとめた平成26年「高年齢者の雇用状況」の集計結果を公表。今年6月1日現在、従業員31人以上の企業145,902社のうち、雇用確保措置を実施済みの企業割合は98.1%（143,179社）で、前年より5.8ポイント上昇したことが分かりました。

### ◆雇用確保措置の実施状況

雇用確保措置の実施済企業は98.1%で、前年比5.8ポイント上昇。企業規模別にみると、大企業（301人以上規模）では99.5%（同3.9ポイント上昇）、中小企業（31～300人規模）では98.0%（同6.1ポイント上昇）

### 雇用確保措置の産業別実施状況

（単位：％）

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

※（ ）内は、平成25年6月1日現在の数値。

となった。（産業別に関しては下表参照）

### ◆雇用確保措置の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は81.7%、「定年の引上げ」は15.6%、「定年制の廃止」は2.7%となった。

### ◆継続雇用制度の内訳

①希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は66.2%、②高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業は33.8%となった。

### ◆継続雇用先の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業の継続雇用先について、自社のみである企業は93.1%、自社以外の継続雇用先（親会社・子会社等）のある企業は6.9%となった。

### ◆希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業は71.0%で、前年比4.5ポイント上昇。企業規模別にみると、大企業では51.9%（同3.0ポイント上昇）、中小企業では73.2%（同4.7ポイント上昇）となった。

### ◆経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

過去1年間に、経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、基準を適用できる年齢（61歳）に到達した人（87,190人）のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された人は78,820人（90.4%）、継続雇用の更新を希望しなかった人は7,068人（8.1%）、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した人は1,302人（1.5%）となった。