

TKN社労士通信

TKN 社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



「改正高年法」施行目前！ 定昇など賃金制度の動向

◆活発化する賃金をめぐる動き

平成25年の春闘がスタートし、ローソンが2013年度から20代後半～40代の社員の年収を平均3%（平均約15万円）引き上げることを発表したり、先頃行われた政府と経済3団体トップとの会談で、安倍首相から、デフレ脱却に向けて業績が改善した企業から賃金を引き上げるよう要請が出たり、賃金をめぐる動きが活発化しています。

◆約4割の企業では定期昇給を導入していない

公益財団法人日本生産性本部が2012年10月～11月にかけて実施した「第13回日本的雇用・人事の変容に関する調査」によると、年齢や勤続年数に応じた定昇がある賃金カーブの設計となっている企業は過半数（55.2%）を占めているものの、「定期昇給はない」という企業も約4割（39.6%）となったことがわかりました。

定昇制度の導入率を過去の調査と比較すると、2000年が87.3%、2004年が62.2%となっており、徐々に導入率は低下しています。

◆定昇を導入している企業の約半数が見直しを検討

定昇制度がある企業での今後の定昇制度の取扱いについては、「現状のまま」が42.4%となった一方で、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が25.9%、「一定年齢までは定昇は

やむを得ないが、もう少し早めの年齢で止めたい」が21.2%となり、合計で47.1%は見直しを考えていることがわかりました。

企業規模が5,000人以上になると「現状のまま」という企業は12.5%まで減少し、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が37.5%、「一定年齢までは定昇はやむを得ないがもう少し早めの年齢で止めたい」が25.0%で、合計62.5%となり、さらにその傾向が強まっていることがわかります。

◆年齢・勤続給を導入する企業は減少

基本給に採り入れられている賃金体系を見ると、管理職層では、役割や職責あるいは職務の価値を反映させる「役割・職務給」の導入率が79.2%と高く、職務遂行能力の高さを反映させる「職能給」の導入率はついで、やや下がって65.6%となっています。また、年齢や勤続年数を反映させる「年齢・勤続給」については、22.7%となっています。

非管理職層についても同様の傾向がみられますが、どちらに関しても言えることは、「年齢・勤続給」は、調査開始から下がり続けているということです。

4月からの「改正高年齢者雇用安定法」の施行による65歳までの雇用義務化に伴い、再雇用者の賃金の賃金水準を引き下げること検討する企業が増えることも予想され、賃金をめぐる動きはますます目まぐるしくなりそうです。

労災保険給付の振込先として 「ゆうちょ銀行」の口座が利用可能に

◆2月12日からゆうちょ銀行もOK

これまで、労災保険給付の振込先としてゆうちょ銀行の口座を利用できるのは、労災年金のみでした。

この取扱いが変わり、平成25年2月12日以降、次の給付についても、ゆうちょ銀行の口座を指定できるようになりました。

- (1)療養(補償)給付たる療養の費用(「検査に要した費用」は除く)
- (2)休業(補償)給付
- (3)介護(補償)給付
- (4)アフターケア通院費
- (5)障害(補償)一時金
- (6)遺族(補償)一時金
- (7)障害(補償)年金前払一時金
- (8)障害(補償)年金差額一時金
- (9)遺族(補償)年金前払一時金
- (10)特別遺族一時金
- (11)葬祭料(葬祭給付)
- (12)定額の特別支給金
- (13)未支給金

◆厚生労働省ホームページから書式をダウンロード

上記の給付等の請求に使用する書式については、厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/>

◆若年層での労災事故の増加

近年の傾向では、熟練技術者の減少から、若年層や経験の浅い労働者の深刻な労災事故が増加していると言われています。

新規採用者への安全衛生指導とあわせて労災保険や社会保険の説明もしてあげると、社員も安心して力を発揮できることでしょう。

添乗員の派遣を受けている旅行会社は労

働組合法上の「使用者」に該当するか？

◆旅行会社が派遣添乗員の団交申入れを拒否
旅行会社A社の派遣添乗員Bが、A社に対して労働時間管理(管理を行っていなかった)に関して団体交渉を申し入れたところ、A社側がこれを拒否したため、B側が「不当労働行為である」と主張して救済を求めていた事件について、昨年、中央労働委員会により、会社側の主張を棄却する判断が下されました(2012年11月29日)。

◆事件の概要

A社は旅行事業に関し、労働者派遣法に基づいて、派遣会社から添乗員Bの派遣を受けていましたが、Bが所属する労働組合本部および支部組合がA社側の労働時間管理等について団体交渉を申し入れたところ、A社側がこれを拒否したことについて、「不当労働行為である」として、救済を申し立てました。

初審(東京都労働委員会)では、団体交渉事項のうち、A社側が労働時間管理に関する議題に応じなかったことは不当労働行為に該当すると判断し、A社側に対して「誠実団交応諾」および「文書交付」を命じたところ、A社側は、これを不服として再審査を申し立てました。

そしてこの度、会社側の再審査の申立ては棄却されたのです。

◆「形式」ではなく「実態」をみて判断

再審査の申立てに対し、中央労働委員会は、「労働者派遣法第44条のみなし規定によって派遣事業主が責任を課せられている事項の措置を行っておらず、かつ労働時間を含む就業諸条件について雇用主と同視できる程度の支配力を有している」として、会社側を労働組合法第7条の「使用者」に当たるとの判断を下しました。

形式的には「派遣先」と「派遣労働者」の関係であっても、実態として「使用者」と「労働者」の関係にある場合にはそのように判断される場合もあるため、注意が必要です。

2013 年度の各種保険料額・保険料率が決まりました。

◆国民年金の保険料額

2月5日に発出された告示(平成25年厚労告第18号)により、平成25年度の保険料額は、前年度より60円引き上げられ、15,040円になります。

これは、15,820円(国年法87条の3に定められた、平成25年度の法定の保険料額)に0.951(平成25年度の保険料改定率)を掛けて算出された額です。

なお、保険料を前納した場合には、毎月納付するよりも割引かれた額での納付となります。それぞれ次の額となりますが、納付方法により割引率が異なりますので注意が必要です。

(1)1年間の保険料を前納

- ・176,700円(3,780円の割引き)…口座振替
- ・177,280円(3,200円の割引き)…現金納付

またはクレジットカード納付

(2)6カ月間の保険料を前納

- ・89,210円(1,030円の割引き)…口座振替
- ・89,510円(730円の割引き)…現金納付

またはクレジットカード納付

(3)1カ月間の保険料を早期納付(その月の保険料をその月末に納付)

- ・14,990円(50円の割引き)…口座振替

なお、1カ月間の保険料を現金で早期納付した場合、またクレジットカードで毎月納付する場合には割引の適用はありません。

◆協会けんぽの都道府県単位保険料率

2月6日に告示(平成25年厚労告第19号・第20号)が発出され、平成25年度の協会けんぽの都道府県単位保険料率については、据置きとされることとなりました。

◆雇用保険料率

昨年12月19日に告示(平成24年厚労告第588号)が発出され、平成24年度の料率を据置き、一般の事業で1.35%、農林水産・清酒製造の事業で1.55%、建設の事業で1.65%となりました。

◆厚生年金保険の保険料率

今年8月分(9月納付分)までの保険料率は、一般16.766%、船員・坑内員17.192%となっていますが、9月分(10月納付分)からは、一般17.12%、船員・坑内員17.44%となります。

「退職強要」の有無に関する調査結果について

◆調査はなぜ、どのように行われたか？

大手企業に「追い出し部屋」と呼ばれる部署が次々とできてきている問題については、先月の事務所便りでも取り上げましたが、厚生労働省は「退職強要の有無等に関する調査」を実施し、その内容を1月29日に公表しました。

この調査は、製造業大手企業などで上記のような部署が存在し、転職を勧めたり、退職を迫ったりするケースがあるとの報道を受け、同省の職員が実態を把握するために、報道された企業に対して直接聴き取る方法で行われました。

◆「追い出し部屋」の業務内容と状況

聞き取り調査によると、業務量の減少に伴い、一定の従業員を集め、それまでの業務とは異なる業務をさせている部署の存在が確認されました。

具体的には、他社に外注していた業務を内製化し、取引先から請け負った社外の業務と一緒に従事させている部署や、技術の進歩やデジタル化で縮小される業務に従事していた社員を集め、新たな業務に就かせるための研修を行う専門の部署などがあったようです。

実際の業務の状況についてみると、業務量が比較的少ないため労働者が部屋で待機することがある日があるものの、稼働率を上げるよう努めており待機者はわずかであるとする企業や、それまで配属されていた部署よりも軽易な場合があるとする企業がありました。

◆厚生労働省の対応

今回の調査において、厚生労働省は「明らか

に違法な退職強要を行っている企業は確認されなかった」としています。

ただし、調査対象となった企業に対し、「経営状況が悪化したためにやむなく労働条件の変更や雇用調整を行わなくてはならない場合であっても、法令や労使間で定めたルールを遵守することはもちろん、事前に十分な話し合いを行うことは、労使間の紛争を防止するために必要である」と指摘しています。

また、「厳しい経営環境の下での労務管理のポイント」と題したパンフレットを用い、退職強要や解雇などに関する裁判例の内容等を改めて示し、啓発指導を行ったようです。

◆今後、追い出し部屋はなくなるか？

今回の調査を踏まえ、同省は、今後も大規模な雇用調整事案等を把握した場合には、各都道府県労働局等において機動的に啓発活動に取り組んでいくとしています。

また、産業雇用安定センターが行う出向・移籍のあっせんサービスの活用や、企業自身による再就職援助の要請、ハローワークによる関係機関と連携した再就職支援を行うことなどを掲げ、「追い出し部屋」については、今後も調査を進めていくようです。

3月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

11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

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用の物> [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]

- 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]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]

4月1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 [年金事務所]
- 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]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

当事務所よりひと言

本年4月1日から、労働契約法の改正法が施行されます。特に新設の同法第20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止する規定となっており、同法の施行通達では違反した場合は、損害賠償が認められる旨を示しており要注意です。

また労働者派遣法は、昨年10月1日から改正法が既に施行されておりますが、派遣会社にとっては、改正法施行後初めての労働者派遣事業報告書(年度報告・様式第11号)の提出や6月30日までに労働者派遣事業報告書(6月1日現在の状況報告・様式第11号-2)の提出があります。そして事業年度終了後、順次マージン率等の情報公開が義務づけられています。さらに昨年10月以降に開始した事業年度の終了後には、新たに設けられた関係派遣先派遣割合報告書(様式第12号-2)の提出が義務づけられています。

派遣先事業所への規定も追加されましたので、ご不明の事業所様は当事務所までお気軽にお問い合わせ下さい。(高野 裕之)