

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/



「改正高年齢者雇用安定法」施行に伴う 企業への指導内容

◆役所はどのような指導を行うのか？

改正高年齢者雇用安定法の施行(4月1日)に伴い、厚生労働省は、同日付けで「高年齢者雇用対策の推進について」という通達を出しました。この通達は、厚生労働省が各都道府県労働局長宛に出したものであり、労働局は、今後この通達に基づいて改正法を運用していくものと思われる。

通達の内容は、「Ⅰ 高年齢者雇用確保措置の推進等に係る指導について」、「Ⅱ 高年齢者等の再就職の促進援助等について」の2つが柱となっていますが、ここでは「Ⅰ」の内容について見ていきます。

◆「60歳未満の定年の定めをしている企業」に対する指導

通達では、「指導の対象となる企業の事業主に対しては、(中略)60歳を下回る定年は民事上無効であり、事業主は当該定年を根拠に労働者を退職させることはできないと解されるものであることを内容とする文書を必要に応じて発出するとともに、企業を訪問する等により、早急に定年引上げの取組みを図るよう強力な指導をすること。なお、改善が図られるまでは、状況を確実に把握し、継続して指導を実施すること」としています。

◆「高年齢者雇用確保措置の実施」に係る指導

次に、「すべての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等の積極的な取組とあわせて、企業が賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と密接な連携を図ることとしており、こうした方針に基づき、高年齢者雇用確保措置に係る指導等を行うこととする」としています。

◆「法違反をしている企業」に対する指導

また、「法の規定に違反している企業については、個別指導を行うことを原則とする。高年齢者雇用確保措置が未実施となっている31人以上規模企業に対しては、これまでの指導等の状況も踏まえつつ、個別指導を実施する」とし、「30人以下規模の小規模企業に対する指導は、原則として、公共職業安定所が行う各種説明会等の場を活用した集団指導や、事業主団体の実施する会合等企業が広く集まる場を捉えることによる周知等を実施するとともに、参加した企業からの疑義や要請に対して、必要な指導・援助を行う」などとしています。

高年齢者雇用に関連した 助成金の変更内容

◆法改正にあわせた変更

改正高年齢者雇用安定法の施行にあわせて、高年齢者雇用に関連した助成金の制度も変わっています。まだ不確定な部分もありますので、今後の動向に注目です。

◆法改正を機に廃止された助成金

従来の「中小企業定年引上げ等奨励金」「高年齢者職域拡大等助成金」は平成 25 年 3 月 31 日をもって終了となりました。

なお、「中小企業定年引上げ等奨励金」については、平成 25 年 3 月 31 日までに、「65 歳以上への定年引上げ」、「定年制の廃止」、「希望者全員を対象とする 70 歳以上までの継続雇用制度」などの導入を行った中小企業事業主については、支給の対象となります

また、「高年齢者職域拡大等助成金」についても、平成 25 年 3 月 31 日までに「職域拡大等計画書」を申請した事業主については、支給の対象となります。

◆法改正後も引き続き支給される助成金

「特定求職者雇用開発助成金」は、新たにハローワーク等の紹介により 60 歳以上 65 歳未満の者を継続して雇用する労働者として雇い入れた場合等に支給されるものですが、この助成金については、引き続き存在しています。

◆新設される予定の助成金

なお、「高年齢者労働移動受入企業助成金」(定年を控えた高年齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業への雇用を希望する者を、職業紹介事業者の紹介により失業を経ることなく雇い入れた場合に支給)については、新しい助成金に移行する予定であり、今後、厚生労働省などから周知されるとのことです。

◆健康保険の「被扶養者」とは？

協会けんぽホームページによれば、被扶養者の範囲は次の通りとされています。

1. 被保険者の直系尊属、配偶者(事実上婚姻関係と同様の人を含む)、子、孫、弟妹で、主として被保険者に生計を維持されている人

2. 被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている次の(1)～(3)の人

(1)被保険者の三親等以内の親族(1. に該当する人を除く)

(2)被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人
の父母および子

(3)(2)の配偶者が亡くなった後における父母
および子

◆被扶養者認定の留意点

ところが、上記の要件を満たさない者を被扶養者として申告してしまっていることにより、結果として本来保険給付を受けるべきでない人が保険給付を受けてしまい、被保険者の保険料負担増の一因となってしまっていることがあります。

具体的には、生計維持関係のない両親等を被扶養者に含めていたり、共働き夫婦の夫と妻の両方が子どもを被扶養者として申告していたりする等です。

中には、社会保険の被扶養者要件と税法上の被扶養者要件とが違っている点がわからずに誤った申告をしてしまっているケースもありますので、注意が必要です。

◆被扶養者資格の再確認の実施について

協会けんぽでは、5月末から7月末までの間、被扶養者資格の再確認を実施しており、今年度も5月末から順次、被扶養者のリストが事業主宛てに送られてきます。

再確認の対象となるのは、被扶養者のうち、「2013 年 4 月 1 日において 18 歳未満の被扶養者」と「2013 年 4 月 1 日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者」を除く人です。

リストが送られてきたら(1)該当被扶養者が現在も健康保険の被扶養者の条件を満たしているか確認のうえ、被扶養者状況リスト(2枚目は事業主控)に必要事項を記入し、事業主印を押し、(2)確認の結果、削除となる被扶養者については、同封の被扶養者調書兼異動届を記入し、該当被扶養者の被保険者証を添付し、(3)
(1)および(2)を同封の返信用封筒にて提出し

ます。

すると、協会けんぽで確認のうえ年金事務所へ回送され、年金事務所で扶養者調書兼異動届の内容審査および削除処理が行われ、被扶養者(異動)届の「控」が事業主宛てに送られてくることとなります。

全国初！自治体が中小企業向け パワハラ対策マニュアルを作成

◆神奈川県がマニュアルを作成

職場のパワーハラスメント(パワハラ)問題への関心が高まる中、神奈川県では、昨年11月に知事メッセージ「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」を発信するなど、取組みを強化しています。

その一環として、県内の事業所におけるパワハラ対策の取組み状況等に関する実態調査を行い、その結果を踏まえた「中小企業向けパワハラ対策マニュアル」を全国で初めて作成しました。また、労働者のための啓発リーフレットも併せて作成しています。

このマニュアルを企業に提供するなど、パワハラ撲滅に向けた取組みの一層の強化を図っていくとのことです。

◆パワハラの実態調査の概要

同県では、平成24年7月から9月にかけて県内1,500事業所を対象にアンケート調査を行い、県内事業所の実態を明らかにしました。以下が主な調査結果です。

- ・過去1年以内にパワハラの相談・苦情があった中小企業事業所は約3割(28.6%)。
- ・中小企業事業所の8割以上(84.5%)がパワハラ対策を経営上重要と認識しているが、3割以上(35.7%)が何も取り組んでいない。
- ・取組内容は、「会議や朝礼での注意喚起」がトップ(28.2%)で、「相談窓口の設置」は約2割(21.0%)、「研修・講習会の実施」は1割台(13.9%)。

◆マニュアルの概要

マニュアルには、パワハラの実態、企業の責任、取組実態、予防策などについて書かれており、次のような特徴があります

- ・厚生労働省、神奈川県経営者協会、連合神奈川などからのメッセージを紹介し、パワハラは労使を挙げて取り組むべき問題であるという姿勢を示す。
- ・中小企業で活用できるよう、企業に求められる取組みをわかりやすく具体的に解説するとともに、企業や事業所の実情に応じたステップバイステップの取組方法を解説。
- ・実態調査を踏まえ、社員研修の実施方法や相談窓口の開設、運営について丁寧に解説。
- ・パワハラ対策の趣旨やポイントをまとめた小冊子「ダイジェスト版」の作成。

◆その他の対応

かながわ労働センターでは、パワハラを含めた職場のトラブルについて直通電話で相談できる「労働相談110番」を開設するなどして、適切に対応できる体制の整備をしているとのこと。

4月1日から失業認定の手続きが変わっています。

◆基本手当の不正受給の実態

雇用保険の基本手当は、労働の意欲および能力を有しながら働くことができず、求職活動を行っている方の生活の安定と早期再就職を促進するための給付ですが、いわゆる「不正受給」に当たるケースがあることが確認されています。

厚生労働省の発表によると、2005年から2009年までの間に4万件超の不正が確認されていますが、氷山の一角に過ぎないとも言われています。

基本手当等の給付は、被保険者等が負担する保険料によって賄われているものですので、当然、同省もこのようなケースを見逃すことはできず、法改正等の対応により対策を講じており、件数が減少する傾向になっていましたが、リーマンショックの影響があった2009年度は前年度比

で20%近く件数が増えています。

◆不正受給対策の内容

不正受給で多いケースは、基本手当を受給しているにもかかわらず、求人に応募したりハローワークの職業相談を利用したりするといった求職活動の実態がないケース、求職活動の結果、再就職できたにもかかわらず、その報告をしないで基本手当を受給し続けるというケースが大半を占めます。

そのため、ハローワークでは失業認定申告書に具体的な求職活動の内容を記載させたり、申告書に書かれた企業等に実際に応募があったかどうかの確認をとったりして、求職活動の実態を調査しています。

また、不正受給が発覚した場合には「2倍返し」「3倍返し」させる等の厳しいルールを設けることで、不正受給を抑止する効果をねらっています。

◆本人確認の徹底

さらに、基本手当の受給を申請するときには、離職票のほか、本人確認書類(運転免許証や写真付き住民基本台帳カード等)や本人名義の通帳等を持参して受給資格の決定を受けた後、受給説明会等を経て、指定した口座に給付が振り込まれることとなります。

この本人確認について、今年4月1日より雇用保険法施行規則が改正され、受給資格決定時だけでなく、受給資格決定後においても、本人確認書類の提出を求めることができることとされました。

5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]

31日

- 軽自動車税の納付[市区町村]
- 自動車税の納付[都道府県]
- 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]

当事務所よりひと言

4月1日から雇用促進税制が拡大しました。雇用者を1人増やすごとに、40万円の税額控除が受けられるかもしれません。

まずは事業年度開始後2ヶ月以内に所轄ハローワークへ雇用促進計画を提出する所から始まります。雇用促進計画の対象となる新規採用者は、一般求人誌利用による応募者であっても、ハローワーク経由の応募者であっても対象となります。詳しくは同封させていただいた、雇用促進税制に関するリーフレットをご覧ください。

(高野 裕之)