

月刊 人事労務



編集・発行 中村社会保険労務パートナーズ (SR24 ネットワーク) 2010年3月 Vol.58

今月のもくじ

ニュースダイジェスト	専門26業務の派遣適正化に向けプランを発表、他	P1
今月の特集	経費の縮減～雇用調整の留意点	P2～3
連載シリーズ	改正入管法と外国人雇用管理の留意点(1/3)	P4
紙上相談室	二つ以上の障害の場合の障害基礎年金の障害等級について	P5
やさしい労働法	未払賃金と付加金について	P5
かんたん法知識	YES/NO コーナー	P6
編集後記		P6

ニュースダイジェスト

専門26業務の派遣適正化に向けプランを発表／厚労省

厚生労働省は8日、労働者派遣にあたり実際は専門性がない業務にもかかわらず期間制限を免れるため、労働者派遣法施行令第4条に掲げる「専門26業務」とする違法派遣の実態の適正化に向けて「専門26業務派遣適正化プラン」の策定・実施を発表した。主な内容は(1)派遣元事業主団体などの関係団体に対して「専門26業務」の適正運用を要請(2)都道府県労働局による集中的な指導監督の実施(3・4月)など。

建設労働者緊急雇用確保助成金を創設／厚労省

厚生労働省は8日、今後厳しい雇用情勢が見込まれる建設労働者を対象とする助成金の創設を発表した。創設されたのは建設労働者の雇用を維持しながら、建設業以外の事業に就くために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に訓練の実施経費や労働者の賃金を支給する「建設業新分野教育訓練助成金」とハローワーク等の紹介により建設業の離職者(45歳以上60歳未満)を継続雇用で雇い入れた建設業以外の事業主に50万～90万円(1年経過後・合計額)を支給する「建設業離職者雇用開発助成金」の2助成金。

労災保険法施行規則の改正省令案要綱など答申／労政審

労働政策審議会は18日、労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正

する省令案要綱について「妥当と認める」と答申した。主な内容は、労災保険法に基づく介護(補償)給付、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法の規定に基づく介護料について、他制度の介護手当との均衡等を考慮して、最高限度額と最低保障額を変更する。

正規職員47万人減／労働力調査10～12月期平均

総務省統計局が22日公表した労働力調査(詳細集計)によると、2009年10～12月期平均の雇用者(役員を除く)は5,107万人、このうち正規の職員・従業員は3,343万人と前年同期に比べ47万人減少した。非正規の職員・従業員は1,760万人と同36万人の減少、このうち派遣社員は111万人と同35万人減少した。

諸手当「支給されず」3割超、企業規模小さいほど支給されない傾向

パソナキャリアはこのほど、来社した転職希望者を対象に実施した「諸手当に関する調査」結果を発表した。これによると、支給されている割合が最も高かったのは「住宅手当」の28.7%、次いで「職務手当」(21.3%)、「営業・外勤手当」(17.9%)の順となった。また、「何も支給されていない」との回答は30.3%にのぼり、企業規模が小さくなるほど、業界別では医療系、管理部門系で「支給されていない」と回答した割合が高くなっている。

参考資料 労働政策研究・研修機構(JILPT)

◆◆◆ (特集) 経費の縮減～雇用調整の留意点 ◆◆◆

2月15日に内閣府が発表した2009年(暦年)のGDP(実質国内総生産)成長率はマイナス5%となり、2年連続のマイナス成長になりました。一方で、同日に発表された2009年10～12月期のGDP速報値は年率換算で4.6%増となったとも報じられています。

また、昨年末に日本経済新聞が調査した2009年の早期退職を募集した上場企業は201社と2008年の3.4倍に急増しましたが、退職金に上乗せされる割増退職金は33%も減少しているそうです。

暦の上では春になっていますが、経済環境はまだまだ薄日が射している程度で、春を実感できるほどの状況にはないようです。

こういった状況の中では、景気回復まで企業としていろいろな手立てをしてなんとか現状をしのぐこととなります。

そこで、今月号の特集では経費の縮減から雇用調整までの手法についてチェックリストとして整理しました。合わせて留意すべきポイントもコメントしています。必要なときに何かのお役に立てれば幸いです。

【★は制度的な面でのアプローチです】

項目	内容	留意点	✓
原価低減	より有利な条件の仕入先	価格、納期など(相見積もりなどにより価格の安いもの、より条件の良いものへの切り替え)	
	大量仕入れ	ロットオーダーを増やす、部品の共有化の検討	
	現金仕入れ	低金利時代に即した仕入れ方法	
	在庫の適正化	材料、製品、工程間在庫など(在庫は倉庫にお金を寝させているのと同じという意識を持つ)	
販売管理費・一般管理費	接待費	法人においては接待費は損金不算入	
	広告宣伝費	宣伝費用	
	交通費・出張費	複数出張の自粛	
	通信費	携帯電話の内線化など	
	水道光熱費	こまめな消灯など	
	消耗品費	文具などは一括管理	
	地代・家賃	例：2フロアを1フロアになど	
	外注の内製化	請負の縮小、内作化	
アウトソーシング	ノンコア業務のアウトソース(給与計算、社会保険手続)		
営業外費用	支払利息	金融機関の選定、借り替え	
	過剰在庫の圧縮	不良在庫の処分など	
	遊休資産の縮減	売却など	
	支払いサイトの変更	手形など	
	回収の早期化	現金取引化(リスクヘッジでもある)	
時間調整	残業自粛	残業ルールを確立＝残業は「命令」をもって行うルール	
	定時退勤日の設定	ルール化 例：水曜日は全員定時で退勤	
	ワークシェアリング	仕事を分けて多くの社員で行う	
	休日の振替	繁忙期の休日を閑散期の休日に振り替えるなど	
	操業短縮(日・時)	一時帰休、1日の就業時間8時間→7時間など	

項目	内 容	留 意 点	✓
人員調整	配置転換	異動、転勤、いろいろな仕事ができる多能工の育成	
	出向	グループ内外への出向発令	
	新規採用の抑制	自然減、含む中途採用の抑制	
	再雇用の中止	定年後再雇用の中止など	
	内定取り消し	内定者の自宅待機（休業扱いになる）	
	受入出向の終了	出向契約の解約	
	転籍	転籍先と雇用関係を築く（発令には本人の同意必要）	
支出調整 （福利厚生費）	施設解約	寮の廃止、スポーツクラブ契約解除など	
	保養施設の解約	保養所廃止・売却、契約解除	
	各種表彰制度見直し	永年勤続表彰他恩恵的な表彰制度を対象	
支出調整 （人件費）	賞与	賞与原資削減（最悪の場合賞与なし）	
	昇給	昇給停止・実施時期の繰り延べ・見送り	
	手当カット	手当の支給趣旨・目的に照らして支給停止	
	賃金カット	役員報酬のカット、管理職賃金のカット、一般者賃金のカット（不利益変更に注意）	
雇用調整	雇用調整助成金活用	雇用調整しないための国の助成策（教育訓練、休業、出向）	
	派遣契約の解除	派遣社員の雇止めなど	
	有期契約者の解雇	雇止め、期間途中の契約解除（解雇）	
	希望退職	退職希望者を募る（通常退職金を加算）	
	退職勧奨	いわゆる「肩たたき」	
	整理解雇	指名解雇…整理解雇の4要素（合理性、手順など）注意	
★制度	賃金制度の改訂	定期昇給・ベースアップの見直し、年俸制の導入など	
	賞与の仕組み変更	成果主義型の制度への移行	
	退職金制度の改訂	時価評価型の退職金制度	
	人事考課制度の改訂	成果主義の徹底	
	早期退職優遇制度	中高年齢者に対する退職促進策（高コスト体質からの脱却）	
	勤務制度の見直し	裁量労働制、フレックスタイム制など	
★その他	教育訓練	余剰時間の活用、景気回復期に向けた人材強化、助成金活用	
	副業の容認	所得補償的意味合いとして	
	不採算部門の整理	廃止、売却など	
	営業譲渡	事業の一部を切り離し他企業に売却	
	会社分割	事業を分割して別会社化し売却等を検討	
	合併	合併をして貰うという考え方	
	アウトソーシング	コア・ノンコア業務を切り分けノンコア業務を外部に依頼	

最終的な雇用調整は整理解雇になりますが、人に手をつけるのは最後の方法です。最終的な段階に至る前までに会社としても取るべき手段を尽くす必要があります。

上記の方法がすべてではありませんが、止むを得ずして雇用調整をする場合は上記の手順を取っているかも重要な要素になります。

もし、最終的な雇用調整をするような場合は社会保険労務士など専門家にご相談ください。

◆◆◆ (連載シリーズ) 改正入管法と外国人雇用管理の留意点 (1/3) ◆◆◆

「出入国管理及び難民認定法」(以下「入管法」)の改正案が昨年7月8日に可決・成立し、同月15日に公布されました。今回の改正は大規模かつ対象も多岐にわたり、外国人従業員を雇用している事業主及びこれから雇用をお考えの事業主にとって重要な内容が盛り込まれています。

その中から雇用管理面で特に注意を要する**在留カード**の発行など新たな在留管理制度、外国人研修・技能実習制度の見直しの2つの改正点を取り上げ、3回シリーズで改正点の内容と雇用管理上の留意点を中心に解説します。

新たな在留管理制度とは？

現在、日本に90日以上在留する外国人に対しては居住地の市区町村への外国人登録の上、外国人登録証明書を常時携帯する義務が課せられています。

従来は、在留資格の取得・変更は入国管理局、外国人登録は市区町村と、別個の管理になっており、このシステムでは例えば留学生が卒業後に企業へ就職し、在留資格は「技術」など就労資格に変わったにも関わらず、本人はそれで安心して外国人登録の変更をしていなかった、あるいは住所を移転したのに市区町村へ変更登録をしていなかった、といった不都合が生じていました。

新たな在留管理制度は、従来入管法に基づいて入国管理局が行っていた情報の把握と、外国人登録法に基づいて市区町村が行っていた情報の把握を一つにまとめて、法務大臣が在留管理に必要な情報を継続的に把握する制度の構築を図るものです。

日本に**中長期間にわたり適法に在留する外国人**が対象となり、対象者には在留カードが交付されるほか、届出手続きが変わります。新制度の導入により在留管理に必要な情報を正確に把握できるようになるため、**在留期間の上限が5年**(従来は3年)となることや、**1年以内に再入国する場合の再入国許可手続きが原則不**

要になるなど、適法に在留する外国人についての利便性を高める緩和措置が取られています。

なお、新たな在留管理制度の導入に伴い、**外国人登録制度は廃止**されます。

(改正法が公布された平成21年7月15日から3年以内に施行されることになっています)

(1) 対象者

「中長期にわたり在留する外国人」とは、次のいずれにも該当しない人です。

- ①「3月」以下の在留資格の人
- ②「短期滞在」の在留資格の人
- ③「外交」又は「公用」の在留資格の人
- ④これらの外国人に準じるものとして法務省令で定める人
- ⑤特別永住者
- ⑥在留資格を有しない人

具体的には「技術」「技能」等の在留資格をもって企業等にお勤めの人、「留学」の在留資格をもって学校に通う人、日本人との婚姻により「日本人配偶者等」の在留資格をもつ人や「永住者」の在留資格をもった人などが対象です。

(2) まとめ

外国人登録証明書は在留資格のない不法滞在者にも発行されていましたが(「在留資格なし」と記載)、**在留カードは在留資格の無い外国人には発行されません**。在留カードの所持の有無によって就労可能な外国人であるか否かの判別しやすくなる反面、罰則も強化されています。

第2回では、在留カードの具体的記載事項、新たな在留管理手続きの流れ及び罰則について解説します。

(参考：入国管理局ホームページ 入管法が変わります)

<http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact/newimmiact.html>

以上(次号に続く)

◆◆◆ 紙上相談室 ◆◆◆

Q. (二つ以上の障害の場合の障害基礎年金の障害等級について)

専業主婦である妻が「うつ病」にかかり 2 級の障害基礎年金を受給しています。最近、事故で右腕の機能に著しい障害が残り、これも 2 級に該当します。障害基礎年金は、二つ受けられるのでしょうか。

A. 障害基礎年金を受給している人が、さらに別の怪我や病気や障害の状態になり、それについても障害基礎年金を受けることが可能になっても、ダブルで受給できるものではありません。前の障害と後の障害を併合した障害の程度による新たな障害基礎年金が受給できることとなります。これを併合認定といいます。併合認定された障害基礎年金の受給権を取得したときは、従前の障害基礎年金の受給権は消滅します（国民年金法第 31 条）。具体的には、障害基礎年金の受給権者は、日本年金機構理事長等に対し、併合認定の請求を行うこととなります。本件の場合、前の障害と後の障害とを併せると 1 級の障害となります。

障害基礎年金 2 級 年額 792,100 円	+	障害基礎年金 2 級 年額 792,100 円	⇒	障害基礎年金 1 級 年額 990,100 円
----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------

※これまで受けていた 2 級の受給権は消滅します。

◆◆◆ やさしい労働法 Vol. 58 ◆◆◆

未払賃金と付加金について

使用者が賃金その他労働基準法により支払う必要がある金銭給付を行わないときには、刑罰が科せられますが、重要なものを怠る時は、さらに未払金と同額の付加金の支払を労働者の請求によって裁判所が命ずることができ（労基法第 114 条）。

付加金を請求することができる場合は、つぎの 4 つです。

- ① 解雇予告手当を支払わないとき（法第 20 条）
- ② 休業手当を支払わないとき（法第 26 条）
- ③ 割増賃金を支払わないとき（法第 37 条）
- ④ 年次有給休暇の賃金を支払わないとき（法第 39 条第 6 項）

この請求は、労働者が裁判所に付加金の支払を請求し、裁判所がその請求を妥当と認めて、その支払を使用者に命じて、はじめて発生するものです。労働者の請求もないのに、裁判所が付加金の支払を命ずることはできませんし、労働者が裁判所の命令もないのに、使用者に付加金の支払を請求することもできません。

使用者が付加金の支払を免れるためには、「遅くとも、労働者がその支払を求めて訴えを起すまでに、未払賃金の弁済もしくは供託を行わなければならない」（奈良地裁昭和 56 年 6 月 26 日判決）とし、付加金支払義務の発生時期を労働者の訴訟提起時とする考え方と「労働基準法 114 条の付加金の支払義務は、使用者が予告手当等を支払わない場合に当然発生するものではなく、労働者の請求により裁判所がその支払を命ずることによってはじめて発生するものと解すべきであるから、使用者に労働基準法 20 条の違反があっても、裁判所の命令があるまでに未払金の支払を完了しその義務違反の状況が消滅したときには、もはや、裁判所は付加金の支払を命ずることができなくなると解すべきであり・・・」とする判決時の考え方（最二小判昭和 51 年 7 月 9 日新井工務店事件）があります。

労基法 114 条が制定されて 5 ヶ月後に制定された船員法 116 条にも付加金の規定があり、「・・・船舶所有者が支払うべき金額について・・・請求の時にける未払金額に相当する額の付加金・・・の支払を命ずることができる」旨を明記していることから、使用者としては請求時説をとった方が良いと思われます。

付加金の金額は、付加金請求時における未払い賃金額と同額です。

付加金の請求は、違反のあったときから 2 年以内にしなければなりません（法第 114 条）。

なお、付加金についての遅延損害金の起算日は、判決が確定した日の翌日で、年利 5% で加算されます。

◆◆◆ YES/NO コーナー ◆◆◆

- 問1. 国民年金基金に加入すれば、国民年金保険料は納めなくてもよい。 YES/NO
- 問2. 就業規則を社員に周知する方法として、就業規則を配布することで問題は無い。 YES/NO
- 問3. 障害認定日に障害等級に該当しなかった場合は、その後障害の程度が増進しても障害年金を受給することはできない。 YES/NO
- 問4. やむなくパート社員を解雇する場合でも、正社員同様、解雇予告をすることまたは解雇予告手当の支払いが必要である。 YES/NO
- 問5. 今年の5月で64歳になる社員がいる場合、4月分から雇用保険料が免除される。 YES/NO

<解答>

- 問1. (NO) 国民年金基金は、国の国民年金の上乗せ制度ですので、国民年金保険料を納めていることが大前提となります。
- 問2. (YES) 労働基準法第106条では、就業規則を「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の命令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。」と規定しています。
- 問3 (NO) 障害認定日に障害等級に該当しなくても、その後65歳になる前日までの間に障害等級に該当した場合は、本人の請求によって該当する障害等級に応じた障害基礎年金や障害厚生年金が受けることができます。これを「事後重症」といいます。
- 問4. (YES) パートであれ、正社員であれ、労働基準法では、使用者が労働者を解雇する場合には30日前にその予告をすることを定めています。仮に、解雇の予告をしないうち、または予告期間が足りない場合は、その30日に満たない日数分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません。
- 問5. (NO) 4月1日時点で満64歳以上の人の雇用保険料(本人負担分と会社負担分)が免除になります。保険年度の途中で64歳となった者については、当該保険年度は高年齢労働者としての取り扱いはせず、翌年度から免除の対象となります。

【編集後記】

今年になって時間を見つけては本を読むようにしています。どうしても仕事柄ノウハウものが多いのですが、松下電器産業(現パナソニック)の創業者である松下幸之助さんが創られたシンクタンクのPHP研究所で出版された「社長になる人にとっておいてほしいこと」を読みました。主として人に関することについて松下幸之助さんが講演やインタビューでのお話をまとめられたものです。松下幸之助さんがおっしゃったことと自分の考えていることが合うとなぜか嬉しいですし、違えば違うで学びになるものと思いました。発見したことは人に関することは昔から変わらないものだということです。

人事労務の経験年数は23年。人事の専門家です。
お悩みの点は一度右記までご連絡ください。

- ・ 労務顧問
- ・ 人事制度の構築(給与制度、人事考課制度、資格等級制度、賞与など)
- ・ 教育訓練(管理職、階層別、新入社員など)
- ・ 労働保険・社会保険諸手続き
- ・ 給与計算
- ・ 諸規程作成(就業規則、賃金規程、旅費規程など)

中村社会保険労務パートナーズ
 特定社会保険労務士 中村 俊之
 〒113-0033 東京都文京区本郷 1-22-6
 本郷ハイホーム 902
 TEL/FAX:03-3812-0559
 e-mail: nakamura@nakamura-partners.com