

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

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5月 Vol.60

今月のもくじ

| | | |
|------------|------------------------|------|
| ニュースダイジェスト | 改正雇用保険法が成立、他 | P1 |
| 今月の特集 | 労災保険の特別加入制度について | 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(3/3) | P4 |
| 紙上相談室 | 時間外労働に上限時間はあるか | P5 |
| やさしい労働法 | 死亡労働者の退職金の支払いについて | 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

改正雇用保険法が成立、非正規労働者向けセーフティネット機能強化

改正雇用保険法が3月31日の参議院本会議で可決、成立した。主な内容は(1)雇用保険の適用範囲を31日以上雇用見込みの者に拡大(週所定労働時間の要件は旧法と同じ20時間以上)、(2)事業主の責により雇用保険に未加入とされた者に対する2年を超えた遡及適用、(3)失業等給付の積立金から雇用安定資金に借り入れる仕組みの暫定的措置、(4)雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動停止。

「障害者雇用改善」未達成企業、7社の社名公表/厚生省

厚生労働省は3月26日、障害者雇用促進法が定める法定雇用率(1.8%)を達成せず、適正実施勧告の後も改善がみられなかったとして7社の企業名を公表した。今回公表されたのは、日本ICS(大阪府)、インクスエンジニアリング、ビューティトップヤマノ、RAJA、日本サード・パーティ、アカクラ(いずれも東京都)、関越ソフトウェア(神奈川県)。

「事業承継の悩みある」42.7%/東商・荒川支部調査

東京商工会議所荒川支部が3月31日に発表した2009年度の「事業承継問題に関するアンケート調査」結果によると、事業承継についての「悩みがある」と回答した事業所が42.7%に上った。悩みの内容は「事業・会社の魅力」や「後継者」に関するものが7~8割を占めている。

登録型派遣「続けたい」が30.8%/RIETI調査

経済産業研究所は4月7日、派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査の結果を発表した。労働者派遣法改正案に盛り込まれた登録型派遣の原則禁止について、その対象者である登録型派遣労働者に尋ねたところ、反対(34.2%)が賛成(10.0%)を大きく上回り、特に日雇い派遣では41.0%が反対と回答した。また、登録型派遣からの転換については、登録型派遣を続けたい人は30.8%、常用型派遣に転換したい人は12.5%だった。

今春新入社員、「年功主義で働きたい」5割超/日本能率協会

日本能率協会が3月19日発表の2010年度新入社員の意識調査によると、「実力・成果主義」と「年功主義」の会社のどちらで働きたいかとの問いに、「年功主義」を選んだ人が50.4%にのぼった。06年度と比べると15.8ポイント増加しており、安定志向が強まっている。

来春の新卒採用、約3割が「予定なし」/東京商工会議所調査

東京商工会議所は4月8日、中堅・中小企業を対象にした「2010年新卒者等採用動向調査」結果を発表した。それによると、来春の新卒採用について「予定あり」と回答した企業は45.5%にとどまり、「予定なし」が29.3%、「未定」が24.2%に上った。

また、採用活動開始時期は「10年4~6月」が最多で、前年調査と比較して、遅くなる傾向が見られる。

(参考) 労働政策研究・研修機構メールマガジン

(特集) 労災保険の特別加入制度について

特別加入制度とは

労働者災害補償保険（労災保険）は、労働基準法での「労働者」を対象としたものですが、事業主や家族従事者、海外に派遣されている労働者は、本来、労災保険の対象とはなりません。

しかし、中小企業の事業主は大企業とは違い、通常の労働者と同じように作業をしたり、現場作業がほとんどであるケースも多く、業務上で被災する可能性があります。

ところが、会社で加入している健康保険は、原則として業務上によるけがや病気には使うことができません。もしも、被災した場合は、事業主等の治療費などの負担が重くなり、生活が脅かされることもあり得ます。

こうした事態を受けて、業務の実態や災害の発生状況からみて、労働者に準じて保護をすることが適当である人に対して、特別に労災保険の任意加入を認め、保険給付への途を開いたのが労災保険の特別加入制度です。特別加入ができる人は、以下の通りです。

- 1) 中小事業主等・・・第一種特別加入者
- 2) 一人親方、その他自営業者及びその家族従事者。以下の特定作業従事者
・・・第二種特別加入者

イ 農業関係作業従事者

- ① 特定農作業従事者
- ② 指定農業機械作業従事者

ロ 国又は地方公共団体が実施する訓練従事者

- ① 職場適応訓練従事者
- ② 事業主団体等委託訓練従事者

ハ 家内労働法の適用を受け、特定の作業に従事する者

ニ 労働組合等の常勤役員

ホ 介護作業従事者

3) 海外派遣者・・・第三種特別加入者

これらの特別加入者も、業務災害及び通勤災害について、一般の労働者と同様の保険給付を受けることができます。ただし、賞与等を基にした特別支給金は支給されません。また、加入できる範囲や、保険給付の対象となる範囲に違いがあります。

特別加入の手続

一般の労働者の労災保険関係は自動的に成立し、労働者一人ひとりの加入手続は必要ありませんが、任意加入者である特別加入者については、加入の手続きをしなければ、いざという時に保険給付を受けられません。

実際の加入手続に際してもいろいろな要件があり、労働基準監督署への申請手続も、特別加入者がそれぞれ行うのではなく、所属する事業主組合や団体を通じて行います。

中小事業主等・・・労働保険事務組合を通じて申請

一人親方等・・・一人親方等で構成する団体等が労働保険事務組合を通じて申請

特定作業従事者・特定作業従事者で構成する団体を通じて申請

海外派遣者・・・派遣元の事業主、団体により申請

1. 中小事業主等

中小事業主等に該当する者が特別加入するためには、

- ① 中小事業主が行っている事業について労働保険関係が成立していること
- ② 労働保険の事務処理を労働保険事務組合に委託していること

の2つの要件を満たすことが必要となります。

また、中小事業主等に該当する者が特別加入の申請を行うとき、役員や家族従事者など労働者以外で業務に従事している者がいる場合は、全員を加入させる必要があり、特別加入者を選ぶことはできません。（包括加入）

しかし、事業主が加入することは前提条件ではありませんが、病気療養中、高齢などの事情で、実態として就業していない者に限っては、包括加入の対象から除外することが可能です。除外できる範囲は次の通りです。

- ① 病気療養中、高齢その他の事情のため、実際には就業していない事業主
- ② 事業主の立場において、事業主本来の業務のみに従事する事業主

ただし、申請時にその事情等を記載した「理由書」が求められます。

また、同一人の事業主が2以上の事業の事業主である場合は、希望の業種ごとに特別加入をする必要があります。

中小事業主等に該当する者が特別加入をしたい時は、労働保険事務組合を通じて、都道府県労働局長へ特別加入申請書を提出します。実際には、労働基準監督署長を経由して労働局長へ申請することになります。

特別加入の承認基準を満たすと、労働局長から承認の通知があり完了します。これらのことから、事務処理は労働保険事務組合へ委託する必要があり、委託すると、以後の労働保険の申告・納付は、一般労働者の労働保険料と合わせて、労働保険事務組合が行います。

特別加入を希望する事業主のうち、過去に、①粉じん作業を行う業務に3年、②振動工具使用の業務に1年、③鉛業務に6カ月、④有機溶剤業務に6カ月を超えて従事したことがある場合は、健康診断を受けなければなりません。健康診断の結果、特別加入を希望する者が既に疾病にかかっている、その症状又は障害の程度が一般的に就労することが困難で、療養に専念しなければならないと認められる場合には、従事する業務の内容にかかわらず特別加入は認められません。

また、症状・障害の程度が当該業務からの転換を必要とすると認められた場合には、当該業務以外の業務についてのみ特別加入が認められます。この健康診断による特別加入の制限は、海外派遣者以外は同じです。

2.一人親方等

一人親方等が特別加入する場合、一人親方等の団体を単位として特別加入することになります。この団体を事業主として、一人親方等を労働者とみなして、労災保険を適用します。

一人親方等に該当する者が特別加入をするときは、一人親方等の団体を通じて都道府県労働局長へ特別加入申請書を提出します。申請書には、一人親方等の団体における定款、規約等の目的、組織、運営などを明らかにする書類と業務災害の防止に関して一人親方等の団体が講ずべき措置、一人親方等が守るべき事項を定めた書類を添付しま

す。特別加入の承認基準を満たすと、都道府県労働局長から承認の通知があり、手続きは完了します。

3. 特定作業従事者

特定作業従事者が特別加入する場合、特定作業者の団体を単位として特別加入をすることになります。

特定作業従事者に該当する者が特別加入をするときは、特定作業従事者の団体を通じて、都道府県労働局長へ特別加入申請書を提出します。

また、特定農作業従事者は、年間農業生産物総販売額または経営耕地面積を証明するものとして農協や農業委員会等の証明書を、労働組合等常勤役員は、労働組合等としての証明となる労働委員会の証明や労働組合等の規定等を添付しなければなりません。

4. 海外派遣者

海外派遣者が特別加入する場合、日本国内の派遣元の事業主または団体がまとめて行います。他の特別加入者と違い、労働保険事務組合や労災保険団体を通すことなく、事業主等が直接申請できるため、派遣元が国内で実施している事業について、労災保険の継続事業の保険関係が成立していることが必要です。

派遣先の海外の事業場については、工事現場等の有期事業でもかまいません。海外派遣者は、派遣の形態（転勤、在籍出向等）、派遣先での職種、派遣先事業場の形態、組織等を問わずに加入することができます。

また、中小事業主等と違い、派遣元事業主等から海外派遣される者全員を包括加入させる必要はなく、加入者を選択することができ、すでに派遣されている者についても申請日から特別加入をすることができます。

特別加入の申請にあたっては、他の特別加入者の場合とは違い、特別加入時の健康診断、その結果に基づく加入制限はありません。

参考：労災保険の適用と特別加入の仕組み（労災保険情報センター）

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

前回まで、新たな在留管理制度の導入の概要について2回にわたって解説しました。最終回の今回は、大幅な見直しが行われた「外国人研修・技能実習制度」について概要を解説します。

在留資格「技能実習」の創設

改正入管法により新たな在留資格「技能実習」が創設されました。その主な目的は、技能実習生の在留資格を別個に設け、実際にOJTを行う実務研修に労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令の適用を明確化して、技能実習生を保護することにあります。

在留資格「技能実習」は、「技能実習1号」と「技能実習2号」に分けられます。

(1) 技能実習1号

「講習による知識習得活動」と「雇用契約に基づく技能習得活動」をいいます。

これは、さらに「企業単独型」と「団体監理型」に分かれます。

企業単独型とは、海外にある合弁企業等事業場の関係を有する企業の社員を受け入れて行う活動です。

団体監理型とは、商工会等の営利を目的としない団体の責任及び監理の下で行う活動をいいます。

(2) 技能実習2号

一定期間、技能実習1号の活動に従事して技能を習得した者が、より一層技能に習熟するため、雇用契約に基づいてさらに技能を必要とする業務に従事する活動です。これも1号と同様に「企業単独型」と「団体監理型」があります。

労働関係法令の適用

労働関係法令は、技能習得後の活動である2号の段階で適用されるのに加え、1号の内、「講習による知識習得活動」を除いた「雇用契約に基づく技能習得活動」にも適用されます。

これは、改正前の制度では在留資格「研修」として活動していた入国後1年以内の活動が、就労ではなく、あくまでも「研修」であり、労

働関係法令や最低賃金法の適用外とされていたものと大きく変わった点です。

従来は、他の社員と同様に工場や旋盤加工やプレス加工に従事して怪我を負っても、就労活動とはみなされないため、労災保険の適用外とされていた問題点を改善したものだといえるでしょう。

「研修」の在留資格は入管法改正後にも残りますが、純粋な座学のみを行う場合や国の機関などが実施する公的な研修に限られることになりました。

賃金支払いについての注意点

先の説明の通り、在留資格「技能実習」で受け入れた外国人には、入国後すぐに行う「講習による知識習得活動」から「雇用契約に基づく技能習得活動」へ移行した時点で労働関係法令の適用を受けることとなりますから、この時点から雇用保険と社会保険の資格取得手続きを行う必要が生じます。

失踪防止を名目として、実習生の送り出し機関が本人から高額な保証金を徴収しているケースがあり、これが実習生の経済的負担となって、改正前の制度で禁止されていた研修時の時間外作業や不法就労を助長していると指摘されていました。これらを踏まえ、新制度では、不当な金品の徴収等を禁止しています。特に食費や寮費を賃金から控除するためには労使協定の締結が必要であり、実費を超える控除は許されません。

また、本来実習を実施する雇用主が負担すべき費用を「管理費」名目で実習生の賃金から不当に控除するなどといったことは、仮に労使協定を締結していても無効です。

実習生に対する賃金の不払いについては、労働基準法の定める付加金や刑事罰による制裁に加えて、5年間の実習生受入れ停止という制裁が課されることになっています。

参考:「入管法が変わります」(法務省入国管理局リーフレット)

「とことん追求!改正入管法」(労働新聞平成22.2.8)

◆◆◆ 紙上相談室 ◆◆◆

Q. 不況を乗切するため新規採用を抑えて、従業員に時間外勤務をしてもらおうと考えています。時間外手当を払ってれば、無制限に労働してもらうことができるのでしょうか？

A. 時間外労働や休日労働を労働者に行わせる場合には、時間外労働・休日労働に関する書面による労使の協定をし、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届ける必要があります。労働基準法 36 条に労使協定の定めがありますので、この協定は「サブロク協定」と呼ばれています。時間外労働は、この協定の範囲内で行わせる必要があります。また、労働時間の延長の限度に関する基準が示されており、協定に定める時間外労働時間はこの基準に適合したものでなければなりません。

労働時間の延長の限度は次の通りです。

- 1 週間 15 時間 （1 年単位の変形労働時間制は 14 時間）
- 1 箇月 45 時間 （1 年単位の変形労働時間制は 42 時間）
- 1 年間 360 時間 （1 年単位の変形労働時間制は 320 時間）

労働基準法の改正（2010. 4. 1～）により、60 時間を超える時間外割増賃金率が、50%以上に引き上げられた状況においては（ただし中小企業は 3 年間の猶予あり）、むしろ割高の残業を減らす努力をするとか、業務の繁閑や特殊性にあわせて労働時間を柔軟にとり扱える変形労働時間制の導入も検討されたら良いと思います。

◆◆◆ やさしい労働法 Vol. 60 ◆◆◆

死亡労働者の退職金の支払いについて

労働基準法第 23 条には「使用者は、労働者の死亡または退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、（請求があった日から）7 日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない」となっています。

権利者は誰かと言えば、労働者が退職した場合は労働者本人、労働者が死亡した場合は、その労働者の遺産相続人ということになります。しかしながら、労働者が死亡した場合の退職金は、労働者が死亡と同時にまたは死亡の直後に退職という事実が発生し、死亡退職金が支給されることになるわけですから、民法 896 条にいう「被相続人の財産に属した一切の権利」には該当しないとされ、相続の対象とはならないとされています。つまり、受給権者が法律上の相続人であつたとしても、受給権者は相続によらず、直接これを自己の権利として取得することになります（東京高判 S40.1.27. 死亡退職金は相続財産に含まれないとされた事例）。

死亡退職金を、労働協約、就業規則等において民法の規定する遺産相続の順位によらず、労基法施行規則第 42 条、43 条の順位による旨定めても違法ではありません。

労基法施行規則第 42 条：遺族補償を受けるべき者は、労働者の配偶者（婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者を含む。以下同じ。）とする。②配偶者がいない場合には、遺族補償を受けるべき者は、労働者の子、父母、孫及び祖父母で、労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していた者又は労働者の死亡当時これと生計を一にしていた者とし、その順位は前段に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし、実父母を後にする。

「受給権者たる遺族が（相続人であるときも）、相続人としてではなく、（民法の規定する原則とは著しく異なった定め方により、受給権者を定めた場合）、右規定の定めにより直接これを自己固有の権利として取得するものと解する」（S60.1.31.最判、同旨 S55.11.27.最判）と、判示されています。

権利者が確認しがたい場合や、相続人の相続分が確認しがたい場合は、請求のあった日から 7 日以内に、民法第 494 条以下の手続により供託したら良いでしょう。

◆◆◆ YES/NO コーナー ◆◆◆

- 問1. アルバイトの雇用保険は、週所定労働時間が20時間以上で、6ヶ月を超えて雇用の見込みがあれば加入対象となる。 YES/NO
- 問2. 家族のみで事業をしても、労災保険は適用される。 YES/NO
- 問3. 特別支給の老齢厚生年金の裁定請求書の提出はついで、受給権発生以前の提出は認められない。 YES/NO
- 問4. 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、毎年3月末までに、前年の健康診断の結果を取りまとめた所定の健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。 YES/NO

＜解答＞

- 問1. (NO) 本年4月1日の雇用保険法改正により「31日以上雇用見込み」(改正前は6ヶ月以上の雇用見込み)と週所定労働時間が20時間以上(変更無し)であれば加入対象となるように範囲が拡大されました。
- 問2. (NO) 同居の親族は、原則として労災保険上の「労働者」としては取り扱われませんので、家族のみで事業を行っている場合は適用されません。なお、同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、事業主の指揮命令に従っていることが明確であることや、就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もそれに応じて支払われていることなど、一定の要件を満たすものは労災保険法上の労働者となります。
- 問3. (YES) 受給権発生前の老齢厚生年金裁定請求書の提出は認められません。受給資格期間を満たして、厚生年金保険に1年以上加入していたのであれば、60歳の誕生日の前日から特別支給の老齢厚生年金の裁定請求が可能となります。
- 問4. (NO) 労働安全衛生規則第55条には、常時50人以上の労働者を使用する事業者は、法規則第44条(定期健康診断)、法規則第45条(特定業務従事者の健康診断)または法規則第48条(歯科医師による健康診断)の健康診断(定期的のものに限る。)を行なったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないとされています。

【編集後記】

今日から中国上海で万国博覧会が始まりました。開会式の模様や会場を各TV番組でも取り上げられていました。上海には行ったことはありませんが、素晴らしい発展ぶりのようです。特に夜景がきれいです。中国は世界の経済の牽引車でもあり、ますます発展は間違いのないことでしょう。問題となるのは権利意識や商取引での考え方が世界基準マッチしていくかでしょう。仕事柄外国の方との付き合いもありますが、中国の方で日本にいられている方の熱意はすごいものがあります。常にチャレンジングで自分を磨こうとする姿勢には本当に感心いたします。国全体でみると少しずるいような印象を持っていましたが、個々の方はたいへんまじめで信頼にたたる人です。こういった交流が国と国との相互理解につながっていくのだと思っています。中国の発展を祈念しています。

** SR24 ネットワーク **

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