

## 職場での「不当な扱い」と企業の責任

### ◆募集時の説明と異なる労働条件

「募集時の説明と労働条件が違う」。  
新聞報道によると、若手社会人の約7割、アルバイト学生の半数が、働くうえでこのような「不当な扱い」を経験したと回答していることが、厚生労働省の調査で明らかになりました。

### ◆多くの人が「対応何もせず」

勤務先やアルバイト先で受けた不適切な扱いで一番多かったのが、「労働条件が募集時の提示内容と異なる」というもので、社会人の38.4%、学生の21.8%が経験しているそうです。社会人では、「就業規則をいつでも確認できるようになっていない」が28.2%、「労働条件を書面で提示されていない」が22.6%で「残業代が支払われない」も21.3%にのぼり、学生の回答もほぼ同じ項目が上位に並びました。逆に、「不当な扱いの経験がない」と答えたのは、社会人で28.9%、学生の52.6%でした。

このような不当な扱いを受けた際にどのような対応をしたかを聞いたところ、「同僚に相談した」「転職した、辞めた」といった回答よりも多かったのが、「何もしなかった」という回答で、社会人の41.3%、学生の54.8%を占めました。

### ◆大きなトラブルになる前に

「何もしなかった」という理由として、社会人・学生ともに「どうせ何も変わらない」「対処するのが面倒」ということが多く挙げられています。その原因として、若い社会人や学生の多くが、労働法規の理解が乏しかったり、理解していてもどうせ改善されないと考えたりすることがあるようです。改善策としては、学校教育や社員研修の中で、労働者の権利と義務を学ぶ機会を与え、キャリア教育を充実させる必要があると指摘されています。

労働者が不当な扱いを受けていながらそれを放置していたからといって、会社側は安心できません。不当な扱いの中には、「残業代の不払い」「労働条件の相違」「上司による嫌がらせ」「セクハラ」等、経営者側の法律違反・コンプライアンス違反が問われるものが多く見受けられます。残業代不払いやセクハラ問題が、労働者の訴えにより明らかになり、多額の不払い残業代や損害賠償請求などを支払わなければならない状況に追い込まれ、経営が圧迫されている企業も最近ではたびたび見受けられます。まずは法令順守の目線から職場環境を見直し、正社員・非正社員と雇用形態にかかわらず、誰もが働きやすい職場作りを目指すことが、経営者にとって急務といえるでしょう。

## 国の失業者対策と民間企業や自治体による失業者の採用

### ◆非正規労働者の失業が急増中

厚生労働省の調査によれば、景気後退によるリストラにより、昨年10月から今年3月までに職を失う（実際に失った）非正規労働者の数は8万5,012人に達する模様で、昨年11月末の調査時から2.8倍に拡大しています。また、昨年11月の有効

求人倍率（0.76倍）、完全失業率（3.9%）はいずれも悪化しており、不況の深刻さを物語っています。

連合が昨年12月中旬に発表した「緊急雇用実態調査」によれば、過去3カ月間に解雇等の雇用調整を行った企業は約3社に1社にのぼるそうです。期間工や派



### Contents

職場での「不当な扱い」と企業の責任 P1

国の失業者対策と民間企業や自治体による失業者の採用 P1

内定取消しによる企業名公表の基準 P2

「育児・介護休業法」改正をめぐる動き P3

「年金記録問題」に関連した最近の動き P4

お知らせ P4

2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P5

### ハイライト:

●厚生労働省による失業者対策

●年金記録漏れの訂正事務処理体制を強化



遣労働者を多く雇用している製造業ではこの傾向が特に顕著であり、約48%の企業が、すでに雇用調整を実施しています。

#### ◆厚生労働省による失業者対策

厚生労働省は、昨年12月に、失業した非正規労働者に対して、ハローワークを通じて住居費や生活費に充てるための資金（半年で最高180万円）を低利で融資すると発表しました。また、派遣契約解除に伴う失業者の就業支援を今年から強化する方針も明らかにしています。内容は、全国約30カ所のハローワークに専属の担当者を配置し、履歴書の書き方や面接の受け方に関する指導、職業紹介などを行うものです。

また、同省は、雇止めされた非正規労働者などが失業手当を受給するために必要な雇用保険の加入要件について、現行の「1年以上の雇用見込み」から「6カ月以上」に短縮する方針も示しています。失業手当の給付日数も60日程度上乘せする方針で、現在開会中の通常国会に雇用保険法の改正案を提出し、2009年度からの実施を目指しています。

## 内定取消しによる企業名公表の基準

#### ◆内定取消しが急拡大

企業による新卒者の内定取消しが大きな社会問題となっています。

厚生労働省の調査によれば、来春に高校や大学を卒業する学生の採用内定取消件数は、12月下旬時点で172事業所769人となっています。この数字は、11月の第1回調査時点（331人）と比較して急拡大しており、大手証券会社の破綻による影響が出た1998年（1,077人）を上回るハイペースです。産業別では、不動産が197人と最多で、製造業が187人で続いています。

また、文部科学省は、内定取消し問題で大学関係者らを集めて12月中旬に緊急対策会議を開きましたが、大学側の調査により、国立大だけで47人の内定取消しがあったことがわかっています。また、日本高等学校教職員組合の緊急調査では、採用内定を取り消された高校生が全

#### ◆民間企業・自治体による失業者などの積極採用

タクシー会社の第一交通産業（福岡県北九州市）では、雇用の受け皿として、今年3月末までに30の都道府県で合計6,000人を運転手として採用すると発表しました。居酒屋「白木屋」などを運営するモンテローザ（東京都武蔵野市）でも、主に雇用調整で失業した人などを対象として、3月末までに最大で500人を正社員採用すると発表しています。その他にも、ラーメンチェーンを運営する幸楽苑（福島県郡山市）は店長候補として150人、進学塾などを運営する学究社（東京都新宿区）は臨時職員として100人をそれぞれ採用するとしています。

同様の動きは自治体でも見られます。大分キヤノンや東芝などの工場がある大分市では、解雇された非正規労働者約50人を臨時職員やアルバイトとして採用することを決定しています。神奈川県横浜市（約500人）、東京都港区（約50人）などでも、不況対策として契約解除された非正規労働者を中心に臨時職員として採用する方針を示しています。トヨタ自動車の本社がある愛知県豊田市では、1月中旬以降に臨時職員100人前後を採用するそうです。

このように、失業者を積極的に採用する動きは今後も広がっていきそうです。



#### ◆厚生労働省による失業者対策

厚生労働省は、昨年12月に、失業した非正規労働者に対して、ハローワークを通じて住居費や生活費に充てるための資金（半年で最高180万円）を低利で融資すると発表しました。また、派遣契約解除に伴う失業者の就業支援を今年から強化する方針も明らかにしています。内容は、全国約30カ所のハローワークに専属の担当者を配置し、履歴書の書き方や面接の受け方に関する指導、職業紹介などを行うものです。

また、同省は、雇止めされた非正規労働者などが失業手当を受給するために必要な雇用保険の加入要件について、**現行の「1年以上の雇用見込み」から「6カ月以上」に短縮する方針も示しています。失業手当の給付日数も60日程度上乘せする方針で、現在開会中の通常国会に雇用保険法の改正案を提出し、2009年度からの実施を目指しています。**

国で73人（12月19日現在）にのぼっています。

#### ◆内定取消しが認められる場合とは？

大日本印刷事件（最高裁昭和54年7月20日判決）では、内定取消しが認められる場合について、「内定当時知ることができず、また知ることを期待できないような事実があり、それを理由に内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる場合」に限られるとしています。

しかし、企業との結びつきの強弱の観点から、内定取消しは、社会通念上相当な事情があれば、正式採用後の解雇に比べると合理性や相当性が緩やかに認められるといえるでしょう。



### ◆内定取消し企業名の公表基準

厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会職業安定分科会は、1月上旬に、厚生労働省が示していた新卒者の内定取消し企業名の公表基準について了承し、舛添厚生労働大臣に答申しました。1月中に実施される予定の公表基準（5項目）は以下の通りです。

- (1) 2年連続で内定取消しを行った。
- (2) 同一年度に10人以上の内定取消し

を行った。

- (3) 事業活動の縮小が余儀なくされていると明らかには認められない。
- (4) 学生に内定取消しの理由を十分に説明していない。
- (5) 内定を取り消した学生の就職先の確保を行わなかった。

昨年中に内定取消しを行った企業についても、上記の基準に該当すれば、企業名が公表されるそうです。



## 「育児・介護休業法」改正をめぐる動き

### ◆労働政策審議会が建議

厚生労働省は、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会に「仕事と生活の両立支援」を目的とした育児・介護休業制度の見直し案を提示していましたが、同審議会は、昨年12月25日、同見直し案を舛添大臣に建議しました。厚労省では、現在開催中の通常国会に育児・介護休業法改正案を提出する考えのようです。

改正法案には、3歳未満の子どもを持つ労働者の残業免除や短時間勤務措置の事業主への義務付け、男性の育児参加を促すための仕組みや介護のための短期休暇制度の創設なども盛り込まれる模様です。なお、短時間勤務制度などに関しては、中小企業への適用に猶予期間を設けられるようです。ここでは、改正法案のベースとなる、労働政策審議会雇用均等分科会が示している報告案の内容を見てみましょう。

### ◆「子育て中の働き方の見直し」について

短時間勤務について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する事業主による単独の措置義務とすることが適当であり、この場合、例えば、勤務時間が1日6時間を上回る分の短縮の措置を含むこととするなど、措置の内容について一定の基準を設けることが適当だとしています。

また、所定外労働の免除については、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とすること、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により措置の対象から除外できるようにすることが適当であるとしています。

また、所定外労働の免除については、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とすること、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により措置の対象から除外できるようにすることが適当であるとしています。

### ◆「父親も子育てができる働き方の実現」について

父母がともに育児休業を取得する場合には、育児休業取得可能期間を子が1歳2カ月に達するまでに延長することが適当であり、この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間の上限については、現行と同様に1年間とすることが適当であるとしています。

また、出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進し、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度取得の申出を認めることが適当であるとしています。

### ◆「子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備」について

子の看護休業について、付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることが適当であり、子どもの予防接種や健康診断の受診についても取得理由として認めることが適当であるとしています。

介護のための短期の休暇については、要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当であり、この場合、付与日数については、1人につき年5日、2人以上であれば年10日以上が適当であるとしています。



## 「年金記録問題」に関連した最近の動き

### ◆「無年金」状態から受給権を回復

社会保険庁は、「宙に浮いた年金記録」から自分の記録が見つけ出されたことにより、「無年金」の状態から受給権を回復できた人が、今年5～9月の間に62人いたと発表しました。この62名の方々の年齢は62歳から93歳までであり、受給可能な年金額は年間平均で約61万3,000円となっています。

### ◆記録の訂正が社保事務所で可能に

社会保険庁は、厚生年金標準報酬月額が改ざんされていた問題に関して、記録の回復を早めるため、従業員の記録が遡って改ざんされていた場合について、総務省の年金記録確認第三者委員会における審査を省略し、社会保険事務所で記録を訂正できるよう、全国の社会保険事務所に通知を出したそうです。

被害者が事業主や役員でない一般の従業員であり、事業所が厚生年金から脱退した後に遡って従業員の標準報酬月額が引き下げられていたり、加入期間が短くされていたりするケースにおいて、改ざんされた時期の給与実態が給与明細書等の記録により確認できる場合に、記録の訂正が可能となります。

### ◆記録漏れの訂正事務処理体制を強化

舛添厚生労働大臣は、年金記録の訂正事務処理を行うための人員について、現在の280名から500名に増やす方針を明らかにしました。平均で7カ月程度かかっている訂正申請から年金受給までの期間を3カ月程度に短縮するのがねらいだそうです。なお、1月末時点での未処理件数は約80万件にのぼると見込まれています。

また、舛添大臣は、年金の支払いが遅れた分だけ利息をつけることを検討する意向を示しました。税金が徴収されすぎた場合には利息をつけて還付されていることが念頭にあるようです。

### ◆「電子私書箱」活用で記録改ざん防止に

政府は、社会保障関連の個人情報などを、本人がインターネットで閲覧できる「電子私書箱」（仮称）を活用して、標準報酬月額などをネット上で直接確認できるようにする制度の創設を検討していることを明らかにしました。事業主や社会保険事務所の手続上のミスや改ざん防止をねらうためであり、順調に行けば2011年度導入の予定です。



### ◆年金記録漏れの訂正事務処理体制を強化

舛添厚生労働大臣は、年金記録の訂正事務処理を行うための人員について、現在の280名から500名に増やす方針を明らかにしました。平均で7カ月程度かかっている訂正申請から年金受給までの期間を3カ月程度に短縮するのがねらいだそうです。なお、1月末時点での未処理件数は約80万件にのぼると見込まれています。

また、舛添大臣は、年金の支払いが遅れた分だけ利息をつけることを検討する意向を示しました。税金が徴収されすぎた場合には利息をつけて還付されていることが念頭にあるようです。

## お知らせ

### 協会けんぽの健康保険証の切替時期の変更について

協会けんぽの被保険者証については、昨年10月以降も従来の政府管掌健康保険の被保険者証を引続き使用できるようにした上で、新たな被保険者証への切替を平成21年3月末までに行うこととされていましたが、不具合等が発生したため、被保険者証の一斉切替は**6月頃から開始し、9～10月頃までに完成**させる旨、昨年12月全国健康保険協会より通知がなされております。

### 平成21年度から労働保険の年度更新の申告・納付時期が変わります！

労働保険の年度更新については、平成20年度までは4/1～5/20となっていたのですが、**平成21年度からの年度更新の手続きは6/1～7/10**に行うことになりました。

なお、年度更新申告書は5月末までに送付予定となっています。

また、労働保険料等の算定方法は変わりません（4月1日から翌3月31日までに支払う賃金総額に保険料率を乗じて得た額となります）。



〒235-0012  
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX **045(753)0632**

E-mail: [sr-samejima@ab.auone-net.jp](mailto:sr-samejima@ab.auone-net.jp)

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)  
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー  
～経営者様と従業員様の「Win & Happy」のために～

社会保険労務士 **鮫島 忠司**



good partner

お問合せ無料



## 第9回 「休日出勤」とは？

労働基準法は労働時間の限度を、原則として、1週40時間内、かつ、1日8時間以内とし、休日を1週に1日以上与えることとしています(労働基準法第32条、35条)。この1週に1日以上となっている休日のことを「法定休日」とよびます。この「法定休日」に出勤した場合に「休日出勤手当」が支払われます。この「法定休日」は週に1日と決まっています。どの日を法定休日にするか特に決める必要はありませんが、多くの会社は日曜日としています。(例えば週休2日制の会社で、土曜日・日曜日が休日で日曜日を「法定休日」とすると土曜日は「所定休日」とよびます。)

(例) 週休2日制(土・日)

- ・土曜日出勤⇒週40時間を超えていれば、時間外労働に対する時間外手当(1.25倍)が必要
- ・日曜日出勤⇒法定休日に対する休日出勤手当(1.35倍)が必要

### 【労働基準法 第35条】

「使用者は労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。ただし、4週間を通じ4日以上 of 休日を与える場合については、その限りではない。

### 【事務所より一言】

- 新しい年を迎え約1ヶ月が経過しようとしています。皆様お忙しくご活躍のことと存じます。
- 大不況の中ですが、新たな年の年頭に思い描いた目標に向け、邁進してまいります！(忠)

## 2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

### 1日

○贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

### 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]

### 15日

○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

### 28日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 法人税の申告<決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について> [税務署]
- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 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 [社会保険事務所]
- 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]

