

社会保険労務士 佐藤 文子

びいず事務所便り



連絡先：〒466-0058
名古屋市昭和区白金 3-20-24-308

電話：052-881-0404
FAX：052-881-0440
e-mail：bunko.sato@b-z.jp

「新卒者体験雇用事業」の拡充について

◆6月7日から改正

平成22年6月7日から、「新卒者体験雇用事業」の内容が拡充されています。

この事業は、就職先が決まっていない新卒学卒者を対象として、企業が体験的な雇用の機会を設けることにより、就職先の選択肢を広げるとともに、その後の正規雇用結び付けることを目的としています。

この制度を活用する企業には、「新卒者体験雇用奨励金」が支給されます。今回はこの奨励金の「体験雇用期間」と「支給額」が改正されました。

◆主な要件と改正点

この制度の対象者は、卒業後も就職活動を継続している大学生や高校生等で、ハローワークへ登録していることが条件となります。

対象者を受け入れる企業は、ハローワークへ体験雇用求人を登録する必要があり、体験雇用の開始日は「卒業日の翌日以降」となっています。

制度改正前の体験雇用期間は「1カ月」でしたが、改正後は「最長3カ月」まで可能となり、奨励金の額は「8万円」から「最大16万円」（1カ月目：8万円、2・3カ月目：各4万円）となりました。

◆申請までの流れ

体験雇用の開始にあたっては、企業は対象者との間で有期雇用契約を締結します。体験雇用期間中の労働時間は、通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度（30時間を下回らない）で設定し、契約で定めた賃金を支払います。

そして、体験雇用開始日から2週間以内に「体験雇用実施計画書」を提出し、その後、体験雇用終了日の翌日から起算して1カ月以内に「体験雇用結果報告書兼新卒者体験雇用奨励金支給申請書」を提出することとなります。

◆中小企業にとっての大きなチャンス

世界的な不況、それに伴う企業の業績不振の影響で、就職内定率は低下傾向にあります。これを逆手にとれば、中小企業にとっては良い人材を採用する大きなチャンスだとも言われています。

このような制度をうまく活用して、人材の採用・定着につなげたいものです。

育児・介護休業法に関する新しい援助・調停制度

◆改正育児・介護休業法の施行

改正育児・介護休業法の主要部分の施行が6月30日に迫っています（一部の規定は、「常時100人以下の労働者を雇用する中小企業」について平成24年7月1

日から施行されます)。

この改正により、「短時間勤務制度の義務化」「パパママ育休プラス制度の創設」などが図られ、仕事と子育ての両立支援のための取組みが強化されますが、改正前の法律においても、育児休業取得による不利益取扱いなどは禁止されており、それらに関するトラブルは多いようです。

◆相談件数が大幅に増加

厚生労働省の発表によれば、2009年度に全国の労働局に寄せられた「育児・介護休業法に関する相談」は1,657件だったそうです。この件数は、前年度から約3割も増えています。

相談の主な内容は、育児休業取得による解雇、降格、正社員からパートタイムへの変更の強要などとなっています。

◆苦情処理や紛争解決のために

改正育児・介護休業法においては、「苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み」が創設され、すでに実施されています。具体的には、都道府県労働局長による「援助制度」(2009年9月スタート)、社会保険労務士や弁護士などの専門家で作成される「調停制度」(2010年4月スタート)です。

これらの制度は、企業側・従業員側それぞれの言い分を聞き、紛争に関する結論が出るまでに、「援助制度」は1～2カ月程度、「調停制度」は3カ月程度かかると言われています。

改正法の主要部分の施行により、今後、「援助制度」や「調停制度」の利用件数が増えていくものと思われます。企業としては、まずは、育児休業・介護休業などに関して紛争とならないような制度作り、労務管理等が求められます。

労災における「障害認定の男女差」 見直しへ

◆京都地裁の判断

労災で顔や首に大やけどを負った男性が、「女性よりも労災の障害等級が低いのは男女平等を定めた憲法に反する」として、国の等級認定の取消しを求めていた訴訟で、京都地方裁判所は「合理的な理由なく性別による差別的扱いをしており、憲法14条に違反する」として、国に認定の取消しを命じる判決を下しました。

◆男女間で障害等級の差

報道によれば、男性は勤務先で作業中、溶けた金属が作業服に燃え移って大やけどを負いました。顔や胸、腹などに跡が残ったため、他の症状を併合して労災認定を申請し、労働基準監督署は男性の障害等級を「11級」と認定しました。

労災保険の障害等級表では、「外貌に著しい醜状を残すもの」として、顔などにけがが残った場合、男性の等級を「12級」、女性の等級を「7級」と規定しています。これは、容姿に著しい傷跡が残った場合、女性のほうが男性より精神的苦痛が大きいなどとしているためです。

◆給付金額に大きな差

労働者に後遺症が残った場合に支給される給付について、症状や傷の程度に応じて「1級」から「14級」までの障害等級が定められています。

今回のケースでは、「11級」の認定となるため、223日分を一時金として1回支給されるだけですが、仮に「7級」と認定された場合は、平均賃金の131日分が年金として生涯にわたり支給されることになります。そのため、性別だけで給付金額に大きな格差が生じることは著しく不合理であると判断されたといえます。

◆埋まりつつある男女差

障害補償は本来、障害による「逸失利益」を補償する意味合いが強く、交通事故などの損害補償をめぐる裁判でも広く争われており、かつては顔の傷に関して

男性の場合はほとんど認められていませんでした。しかし、最近では憲法 14 条(法の下での平等)に反するとの司法判断が始めています。

国は、今回の訴訟について控訴を断念したようであり、これに関連して、厚生労働省は、今年度中に労災保険の障害等級表を見直す方針を示しています。

「メンタルヘルス対策」をめぐる動き

◆ストレス社会の中で

日本における自殺者数は、近年 3 万人を超える数で推移していますが、そのうち約 2,500 人の原因・動機は「勤務問題」によるものとされています。また、精神障害等による労災認定件数も増加傾向にあり、仕事や職業生活に強いストレスを感じている労働者は約 6 割に上るとの調査結果もあるようです。厚生労働省の調査では、うつ病患者を含む「気分障害」の患者は 100 万人を超えているそうです。

そのような状況の中、厚生労働省に設置された「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」(学者、医師、弁護士等で構成)が、5 月下旬に初めての会合を開きました。

◆今後検討される内容

この検討会においては、(1)メンタルヘルス不調者を把握する方法 (2) 不調者の把握後の作業転換・職場復帰などの対応方法を検討するとしています。

このうち (1) については、具体的には、労働安全衛生法に基づく定期健康診断において、労働者が不利益を被らないように配慮をしつつ、効果的にメンタルヘルス不調者を把握する方法について検討していくとしています。

また、(2) については、メンタルヘルス不調者の把握後、会社による労働時間の短縮、作業の転換、休業、職場復帰等

の対応が適切に行われるように、外部機関の活用や医師の確保に関する制度等について検討していくとしています。

◆企業としての対応が急務

労働基準監督署では、平成 22 年度においては、「メンタルヘルス対策の具体的な取組みについての事業場への指導・助言」を特に強化する方針を示しています。

企業としても、メンタルヘルス不調者が発生しないための取組み、仮に不調者が発生してしまった場合の対応に関してのルール作り(「休職制度」「職場復帰制度」「リハビリ勤務制度」等の規定化)など、対応が急務となっている状況です。

「テレワーク(在宅勤務)」導入企業が増加

◆2009 年は 19%の企業が導入

総務省が 4 月下旬に「2009 年通信利用動向調査」の結果を発表しましたが、それによれば、テレワーク(在宅勤務)を導入している企業は 2009 年に 19.0%となったそうです。2007 年は 10.8%でしたから、2 年でほぼ倍増しているといえます。

増加している要因には、どのようなことがあるのでしょうか。

◆「非常時に備えて」の理由が増加

テレワークを導入している企業の導入目的を見てみると、「勤務者の移動時間の短縮」(51.5%)、「定型的業務の効率性(生産性)の向上」(41.8%)が上位を占めています。

そして、「地震や新型インフルエンザ等の非常時の事業継続に備えて」が、前年の 19.2%から 20.4 ポイントも上昇し、39.6%となっています。

その他の理由としては、「顧客満足度の向上」(18.7%)、「勤務者にゆとりと健康的な生活の実現」(13.3%)、「通勤

弱者（身体障害者、高齢者、育児中の女性等）」への対応（13.2%）などが挙げられています。

◆導入企業の多くは大企業

テレワーク導入企業のうち、96.2%が「導入の効果があった」と回答しており、その効果はとても大きいようです。

現在、テレワーク導入企業の中心は大企業となっているようですが、今後は、非常時への対応（危機管理）、従業員への配慮、顧客先への配慮といった理由から、中小企業でも導入が進んでいくかもしれません。

7月の税務と労務の手続き[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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書の提出<7月11日～8月20日> [労働基準監督署]
- 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]

12日

- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限
[都道府県労働局または労働基準監督署]
- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月1日～12日> [年金事務所または健保組合]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6

月30日の現況>の提出 [税務署]

- 身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 固定資産税<都市計画税>の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、4月～6月分> [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
[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]