



発行所 小柳人事労務サポート
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9
TEL: 045-342-8378
FAX: 045-489-9065
E-Mail: info@jr-support.com
HP: <http://www.jr-support.com/>
発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援
労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、給付関係など諸手続、就業規則など諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務 労働基準法上の賃金

労働基準法では、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」とされています。賃金に該当すれば、賃金支払5原則の適用や、平均賃金の算定や割増賃金の算定の基礎になりますので、該当するか否かが問題になることがあります。この点、逆に賃金と認められないものとして、通達では、①任意・恩恵的性格のもの、②福利厚生的性格のもの、③実費弁償的なもの、④その他労働の対償ではないもの、⑤使用者が支払うものでないもの、が挙げられています。

しかし、これにもそれぞれ例外があり、判断が難しいですので、以下、具体例をあげてみましょう。①については、結婚祝金や災害見舞金などが該当しますが、就業規則等であらかじめ支給が明確に定められているものは、賃金に該当します。②について

は、住宅の貸与、生命保険料の補助などが該当しますが、住宅の貸与の場合、非貸与者に均衡手当を支給する場合には賃金に該当します。また、従業員が負担すべき所得税や社会保険料を会社が負担する場合も賃金となります。③については、出張旅費、交際費などが該当しますが、通勤手当や労働協約による通勤定期券は賃金となります。④については、解雇予告手当、休業補償費などが該当しますが、休業手当は賃金となります。⑤については第三者から受けるチップなどが該当しますが、使用者がチップを集めて、従業員に再配分するような場合は賃金に該当します。

企業によって、いろいろな形で従業員へ支給するものがあると思いますが、賃金に該当するかの判断は、このように少しややこしい場合がありますので、迷ったら、ご相談されるのが確実です。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 当社には、1年契約の有期労働契約者がいます。過去4回有期契約の更新を行っているのですが、今回は、契約更新をしないことにし、期間満了で終了することにしました。ところが、本人は3回以上更新している場合には、期間の定めのない労働契約になっているといい、更新を求められています。このようなルールがありますか。

A. 有期労働契約の更新・雇止め等には基準が定められていますが、3回以上更新したからといって期間の定めのない労働契約になるとは限りません。ただし、労働契約法19条の雇止め法理が適用される可能性はあるので、十分検討が必要です。

労働契約が反復更新していて、これを雇止めする場合、争いが多く発生しているのはご存知のとおりかと思えます。このような争いを予防する必要から、労基法14条2項に基づき「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。内容は、3回以上更新又は1年を超えて継続勤務している場合には（あらかじめ契約更新しない旨明示してあるもの除く）、満了日の30日前までに雇止めの予告をしなければならず、請求があれば雇止めの理由書を交付する必要がある等です。ご本人は、この基準の3回以上更新での雇止め予告を解雇予告と同視し、無期契約と同じになったと思われたのかもしれませんが、しかし、解雇予告は、無期と有期に関係ないですし（有期でも途中で解雇する場合は解雇予告が必要）、この基準は私法上の効力はないと解され、このことをもって無期契約になるものではありません。ただし、労働契約法19条の雇止め法理（客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは同一の条件で当該申込を承諾したものとみなす）の適用はありえます。更新手続をしていなかったり、長期雇用を予定する言動をしていた場合は、同条が適用になる可能性が十分あります。仮に適用になる場合、雇止めの理由が合理的な理由で相当といえるかが問題になりますので、しっかり確認しておくのがよいでしょう。（参考文献：ビジネスガイド2016.10）

助成金情報

～高齢者雇用安定助成金～

「高齢者雇用安定助成金（高齢者活用促進コース）」は、高齢者の活用を促進する措置を計画し、実施した場合に支給対象経費の3分の2を助成するという内容になっています（上限は、1,000万円と対象労働者の人数×20万円のいずれか低い方）。支給対象となる高齢者活用促進措置は、5項目挙げられており、①新分野への進出等②機械設備の導入等③雇用管理制度の導入等④健康管理制度の導入⑤定年引上げ等です。

これらの①～⑤の措置を実施し、さらに就業規則等により新たに法定を超える雇用制度を導入した場合は、当該制度の導入に100万円の費用を要したものとみなされ、これも助成の対象になります（⑤のみの措置の場合は実費の額にかかわらず100万円のみ）

法定超の雇用制度は、a) 66歳以上への定年の引上げ、b) 定年の定め廃止、c) 65歳以上への定年の引上げおよび希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入、となっています。

助成の対象となるには、これらの措置を実施することにより効果がある高齢者の対象者（1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者）が在籍している必要があります。

法改正 健康保険の被扶養者に兄弟を入れる場合の同居要件が撤廃になりました。

健康保険では、被保険者に扶養されている（一定の要件を満たす）家族も給付を受けることができます。この家族を「被扶養者」といい、認定を受ければ、保険給付を受けることができます。

被扶養者の認定は対象家族が以下の①～③に該当する場合に受けることができます。①主として被保険者の収入で生計維持されている75歳未満の方、②被保険者の3親等以内の親族、③年間収入が130万円未満（60歳以上または障害者は130万円未満）で、かつ、次の基準を満たす方。ア）同居の場合、被保険者の収入の2分の1未満であること、イ）別居の場合被保険者の仕送りがその対象家族の年間収入を上回ること、です。これまで、別居でもよい親族は、配偶者、子、孫、弟、妹、直系尊属でしたが、平成28年10月施行の法改正により、兄と姉も、同居要件が不要になりました。ですので、③の年収要件を満たす場合には、新たに兄または姉が被扶養者として認められる可能性があります。

●Topix● 職業訓練を国が重点支援

先日の新聞で、職業訓練を国が重点的に支援するという記事が出ていました。2017年度から21年度までの5年間を集中的に取り組む期間と位置づけられています。具体的な方針としては、教育訓練給付の給付率を上げたり、中小企業での職業訓練の後押しとして、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する職業訓練の受講料の減免や従業員向けに教育訓練を施した企業への助成金の積み増しなどが上がっています。社員一人一人が職業人としての価値を高めることが、本人にとっても、企業にとっても、重要だと思います。今回の支援は、若者・女性の正社員化を後押しするのが目的としていますが、これまでキャリアアップ助成金の正社員転換コースなど助成金を配っても、今ひとつ効果を欠くとの問題意識が背景にあるようです。正社員転換で助成金をもらっても、社会保険料の負担など企業としての固定費増は続きます。職業訓練の拡充が正社員化へつながるかは未知数ですし、多少時間はかかるかもしれませんが、社員に対し資格取得促進や教育を実施して競争力を高め、正社員として雇用できる環境を創っていくために地道に努力する企業へ助成するというほうが、じっくりくる話のように思います。これを機にキャリア形成促進助成金等の助成率が上がり、より使いやすい制度になることを期待しています。

労務管理 残業時間の削減について

残業削減が上手くいかない原因の一つとして、管理職のマネジメント能力不足も見受けられます。引上げ人事で年齢や勤続年数などで管理職に就き、そのままスキルを高めていないことも多いからです。タスクや期限の管理は、管理職の仕事ですが、実はそのタスクのボリュームや必要な人数、時間などを、つかめていないような管理職も多いです。こうなると、その残業が、今本当に必要なのかを、適切に見極めることができないので、タスクに対する働き方については、部下任せにならざるを得ません。このような状態で残業の管理などおそらく無理でしょう。まずは、管理職が本気で考え、業務の適切な把握、指示、管理を行い、しっかり役割を果たすことが大事です。

編集後記

日に日に秋が深まっていく感じで、過ごしやすい季節になりました。毎年10月から年末にかけては、子供関連の行事が土日によく設定され、慌ただしいですが、子供の成長を実感できる良い機会でもあり、楽しみです。

電通の若い社員の自殺が労災認定されました。まだまだこれからの人生だったのに、大変残念に思いました。最近、このような、精神疾患による労災の認定も増えてきています。労災保険でカバーされない損害（慰謝料等）は、別途民事損害賠償の対象となりえます。特に年齢の若い従業員が重度の障害を負ったり、死亡したりすると、損害額が一億円を超える場合もあり、会社の存続の危機にもなりかねない額です。リスク回避のため、損害保険商品等を活用した労災上乘せ補償制度を作っておくと安心ですね。