



# YELL・Spirits エール・スピリッツ

## Contents

発行 : 社会保険労務士法人エール  
 〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018  
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
 Email : info@sr-yell.com



- 代表より ● 事務所増築の進捗
- 今後予定される雇用関係法改正の動向 ● Q&A ● 協会けんぽ 被扶養者資格の再確認について
- 若年者等トライアル雇用の対象が拡大 ● 産業医 福本先生のコーヒーブレイク
- 労働保険の基礎知識と年度更新の仕組み ● 手続きをご依頼いただいている企業様へ ● スタッフコラム

鎌倉です。大型連休だったところも多いと思いますが、皆様はどのように過ごされましたか？

私は休みの初日に子供たちと久しぶりに港北ニュータウンで映画を見ました。センター南の駅前広場には鯉のぼりが空一杯に泳いでいて、噴水では子供たちが裸足になって水遊び。気持ちのいい青空の下でお昼でも食べようと、駅前の“港北東急ショッピングセンター”の地下に行ってみると……デパ地下にあった専門店(高級食材や総菜、贈答品コーナー)は、全面的にスーパーに変わっていました。ここも安売りの路線に転換したのかと思いつつ、上に行くとエントランスでは、風船が次々配られて、親子連れ長い列ができていました。風船には衣料品のショップが新規オープン！ということがプリントされていました。そのショップのチラシを見ると激安衣料品の店で、そのすぐ隣はセブンイレブンに変わっており、港北東急に入っている店の趣がだいぶ変わったのを感じました。

また、その帰りに立ち寄った“新横浜プリンスペペ”。こちらのデパ地下は名店街(横浜の老舗の菓子店など)があるのですが、中心だった位置には「店舗閉店のお知らせ」が貼り出されていました。ショッピングセンターも当初は高級ブランドが入っていましたが、今はユニクロや100円ショップ、ファミリーマートが入り、こちらはそれなりに集客力をもっています。帰宅し、先日 自宅近くにオープンしたばかりのスーパー「ライフ」に食材を買いに行くと、ゴールデンウィークの特価で驚くほど低価格で買い物が済みました。近隣のスーパーは価格競争を激化させており、いち消費者としては有り難いのですが、消耗戦にならないか、働く人への影響も気になります。

急速な変化への対応、差別化、人事政策などの対応が遅れれば企業は生き残れない、小売りに限らず、今の延長線上には企業の将来は描けないかもしれない、いや、おそらく描けない。

今年は労使トラブルのご相談も4ヵ月間で数多く寄せられています。労使の信頼関係をサポートし、経営者が将来に向けての舵取りに注力できる状態をつくること、労務分野のみならず様々な経営相談の窓口として機能すること、それが我々の重要な役割だと改めて感じています。



### 【事務所増築工事中です】

エールは、4月から事務所の増築工事をしております。業務は通常通り同じ場所で営業致しております。

先日、上棟式も無事終わり、現在急ピッチで工事が進んでいます。8月まで、事務所応接が狭くなり、騒音などお客様にはご迷惑、ご不便をおかけしますが、何卒宜しくお願い致します。

# 今後予定される雇用関係法改正の動向

社会保障・税の一体改革では、雇用・就労施策もその一環に位置づけられています。現在、検討されている雇用に関する主な改正案のうち、今月号では高齢法の改正案と有期労働契約の改正案について取り上げます。

## 1. 高年齢者法改正

緊急の課題として挙げられているのが、平成 25 年4月に厚生年金における報酬比例部分の支給開始年齢が61歳に引き上げられることへの対応です。多くの企業が60歳定年を採用している現状では、60～61歳の人に無年金、無収入の期間が生じるおそれがあります。そこで、雇用と年金の確実な接続を図るため、高年齢者雇用安定法の改正案が3月9日に国会に提出されました。

### ●高年齢者雇用安定法改正案のポイント●

#### 1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

現在は労使協定を結べば、人事評価や懲戒処分歴など、会社が決めた基準に合う社員だけを継続雇用し、基準を満たさない社員の再雇用を拒否することができる仕組みになっているが、この基準制度が廃止され、原則、希望者全員の65歳までの継続雇用が求められる。

#### 2. 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

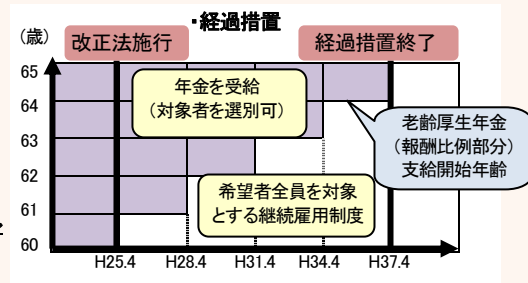
継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設ける。

#### 3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない場合、企業名を公表する。

#### 4 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し

雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を65歳以上にまで拡大する。なお、厚生年金・報酬比例部分の引き上げにあわせて義務化年齢を引き上げていく。



法案が成立すれば、これらは平成 25 年4月1日から施行される予定です。

### ●高年齢法改正により企業に求められる実務対応●

1. 労使協定の見直しと就業規則の改定
2. 継続雇用における担当職務、労働条件、契約更新条件の明確化
3. 問題社員に対する現役時代からの注意・指導の徹底 など

## 2. 非正規労働者の雇用安定を踏まえた労働契約法改正

労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないことによる問題として、有期労働契約労働者の立場には雇止めへの不安や処遇に対する不満が多く発生していると指摘されています。そこで有期労働契約の濫用を抑制し、雇用の安定と公平な処遇を図るため、労働契約法の一部を改正する法律案が3月23日に国会に提出されました。

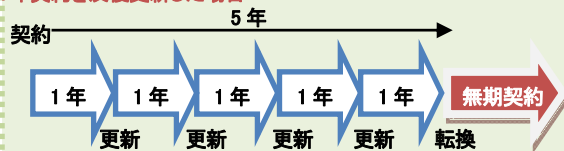
### ●労働契約法改正案のポイント●

#### 1. 通算5年の反復更新で期間の定めのない労働契約へ転換

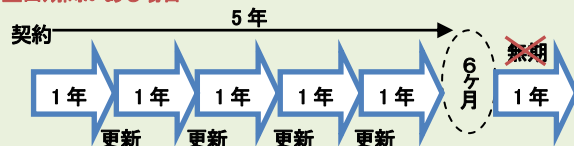
有期労働契約が通算して5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みを導入する。

ただし、契約期間の満了と更新の間に6ヶ月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の期間を通算しないこととする。また、転換されるのは期間の定めだけであり、他の労働条件は就業規則等で別段の定めがない限り、変更しなくてもよい。

##### 1年契約を反復更新した場合



##### 空白期間がある場合



#### 2. 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約の期間満了に伴い、雇止めをすること自体に問題はない。しかし契約の反復更新により実質的に無期労働契約と変わらない場合や、労働者が期間満了後も雇用契約が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合は、客観的・合理的な理由、社会的相応性の欠ける雇止めは制限される。

こうした雇止め法理を労働契約法で法定化し、ルールとして明確にする。

#### 3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

労働条件が無期契約労働者と異なること自体は問題ないが、その相違がそれぞれの職務内容や配置の変更の範囲などを考慮しても不合理だと認められる場合を規制する。

この改正案が成立するかは国会の状況により流動的ですが、厚生労働省は来春施行を目指すとしており、成立した場合は企業への影響も大きいと思われるので、今から注目しておきましょう。

### ●労働契約法改正に対する企業の実務対応の選択肢●

1. 当初の契約より契約更新回数に上限を設定し、5年以内に契約満了とする
2. 準社員など、正社員とは異なる契約期間の定めのない雇用区分を創設 など

# Q & A

**Q** 有期契約のパートタイマーや契約社員がいるのですが、契約を更新する場合あるいは雇止めにする場合の注意点を教えてください。

**A** ◆契約締結時および更新時の注意点

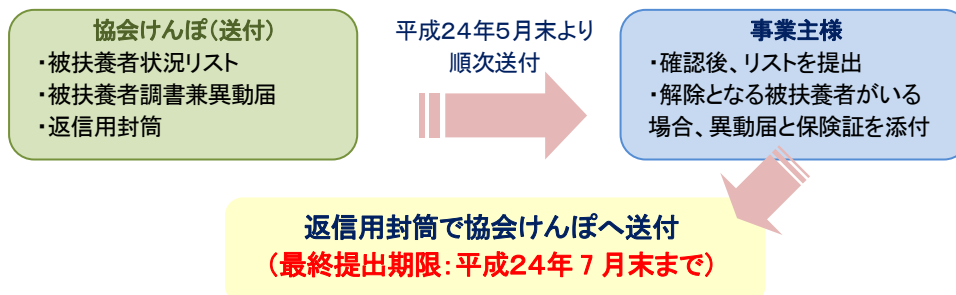
労働基準法では、労働契約に期間を定める場合には、一定の事業の完了に必要な期間を定める場合のほかは、3年を超えてはならないと規定しています。ただし、専門的知識を有する労働者および60歳以上の労働者の労働契約の上限は5年となります。この規定は1回の契約期間の上限を定めたものであり、契約を更新することによって3年あるいは5年を超えても違反となりません。なお、契約期間を必要以上に短い期間として反復を繰り返さないように配慮する必要があります。また、労働契約を1回以上更新し、かつ、雇い入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している労働者を更新する場合は、契約の実態および労働者の希望に応じて、契約期間をできるだけ長くするよう努める義務があります。

◆雇止めの際の注意点

有期労働契約は、その定められた期間が終了すれば自動的に終了します。ですが、それでは有期契約労働者を不安定な状態に置くことになるため、雇止めに関しては一定の規制が行われています。有期労働契約が実質的には期間の定めのない労働契約と認められる場合や、労働者に期間満了後も継続の期待を持たせるような事実があった場合は、合理的な理由のない雇止めは無効となり、契約が更新されたものとされます。また、雇止めをする際の注意点として、契約を3回以上更新し、雇い入れの日から1年を超えて継続勤務している場合は、契約期間の満了する日の30日前までにその予告をする必要があります。

## 協会けんぽ 被扶養者資格の再確認について

協会けんぽの被扶養者資格の再確認が平成24年5月下旬より実施されます。健康保険の被扶養者となっている方を対象に、「被扶養者状況リスト」が会社に送られてきますので、被扶養者となっている方が、現在も被扶養者の条件に該当しているかをご確認頂いた上で、指定期日までに協会けんぽ宛てにご送付下さい。



協会けんぽでは、原則1年に1回被扶養者資格を再確認することになっています。  
(根拠法令：健康保険法施行規則第50条)  
再確認では特に就職などにより勤務先で健康保険にご自身で加入した方について、被扶養者解除の届出が未提出(二重加入)となっていないかが重点的に行われます。



## 若年者等トライアル雇用の対象が拡大されました！

「若年者等トライアル雇用」は、職業経験の不足などから就職が困難な特定の求職者を、原則3ヶ月間施行雇用することによって、その適性や能力を見極め、正規雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度です。

**平成24年4月6日から、この若年者等トライアル雇用の対象年齢が、これまでの40歳未満から、45歳未満に拡大されました。**

いわゆる就職氷河期にキャリア形成機会に恵まれなかった人に対する支援策となります。企業にとっても、奨励金を利用しながらの求人活動を広げるチャンスといえます。

### 「若年者トライアル雇用」の対象者は？

トライアル雇用開始時に**45歳未満**で、以下のいずれかの要件を満たし、かつ、ハローワーク所長が**トライアル雇用が適当であると認めた人**が対象となります。

- ① 学校卒業後未就職など、職業経験のない人
- ② 職業経験が浅く、かつ、これまでに経験のない職種または業務で長期的に安定した就業を希望する人  
過去5年間に、同一事業主の下で3年以上連続した雇用保険被保険者期間がなく、かつ、これまでの職業経験などでは希望する仕事に対応できないと判断された場合に対象となります。
- ③ 過去の相当期間、失業している人  
直近で1年を超えて就業(正社員以外の就業形態含む)していない場合

### 奨励金の支給額は？

事前にトライアル雇用求人をハローワークに提出し、ハローワークの紹介により対象者を雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、**対象者1人あたり月額最大4万円が支給されることになっています**。なお、トライアル雇用の期間は最大3ヶ月となっているため、**奨励金の上限額は12万円**となります。

### 終了間近！3年以内の既卒者雇用に関する奨励金は6月末まで

奨励金の一つに、3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金および3年以内既卒者トライアル雇用奨励金がありますが、平成23年度の時限措置となっていました。

**これらの奨励金がいよいよ終了することとなり、実施終了期間は、紹介期間が平成24年6月末まで、雇用開始期間が平成24年7月末までのものとなります。**(東日本大震災特例の場合を除く。)

これは、ハローワークの求人有効期間が残っている場合でも同じとなります。奨励金の活用を考えている場合は、今後、採用試験から決定までのステップを迅速に行う必要があります。

# 産業医 福本先生のコーヒートーク



## 交通事故は誰のせい

このGWには、長距離バスで痛ましい事故がありました。また、クレーン車の事故をはじめ、運転士が理由と思われる事故が多く見受けられます。

日本は高度成長期に、「交通戦争」と言われ、年間の死者数が1万5千人以上になる時代がありました。その後、法律の整備、道路などハード面の見直しを行い、死亡事故は減少しております。それでも、現在年間6000人程度の死亡者がおります（年間の自殺者3万人がいかにか多いかがお分かりいただけるかと思えます）。麻生内閣の時代に、この交通事故死者数を半減するという目標が掲げられ、現在の工業分野での改良の取り組みが続いております。シートベルトの規制は、その効果を最大限に引き出すものです。また、車体自体も運転者をはじめ乗っている皆を守る設計になってきました。最近では、万が一に事故を起こした場合に、歩行者などを守るための工夫が行われようになりました。ボンネットやバンパーが緩衝作用をすることで、歩行者の外傷はかなり軽減されるということです。さらに、前方の障害物を感知して、自動的に停止するシステムの開発・実用化はテレビのCMでもご覧のとおりです。

しかしながら、それでも事故が起こります。その原因は、「人」つまり運転者です。高齢化に伴う誤動作、ブレーキの踏み間違いなどがその例です。次に身体的な疾患によるもの、また心身の状況によるものです。この二つについて、真剣な対策が求められています。

高齢者については、免許の年齢制限などの議論もありますが、どこで線を引くかが難しい問題です。実際、日常生活で認知症の症状を呈することがある者でも、運転はこなすという者もおります。地方では自動車がないと生活ができないところもあり、その足となる免許を奪うことは慎重にならざるをえません。

他方、疾患による事故については防止が早期に可能であると考えております。日本は死因を明らかにする検視制度が、他国に比しても遅れており、事故の原因について医学的な検討が十分になされておられません。その中で、事故の原因研究から、事故の数%、多ければ数十%が心身の理由によるものとの報告があります。その多くは脳卒中や心疾患、心筋梗塞や狭心症です。さらに不整脈などによる意識障害、アルコールの影響も考えられます。企業における健康診断は、本人のためばかりでなく、営業車をはじめ運転や操作に関わる職種において重要なものとなります。高血圧を放置して、その結果脳卒中を起こし、事故を起こした、などの場合、企業の責任も問われる可能性があります。運転の場合、突然操作ができなくなること、つまり意識がなくなること、痛みが出現することなどが注意すべき点です。脳卒中、心疾患、さらにはうつなどの精神疾患、そして腎結石や胆石発作などに十分な配慮が必要です。脳卒中、心疾患の原因となる高血圧、脂質異常症、肥満などの管理は、事故防止の観点からも、さらに重要になります。

企業における健康診断、また心身の状態の把握については、厚生労働省もマニュアルを出しております。皆様のご参考になれば幸いです。

国土交通省 自動車交通局

「事業用自動車の運転者の健康管理に係るマニュアル」

<http://www.tb.mlit.go.jp/tohoku/jg/kenkoukanri.pdf>



弊社の5月2日発信のメルマガからもご確認いただけます！

# 労働保険の基礎知識と年度更新の仕組み

毎年6月1日から7月10日までは労働保険の年度更新の時期となり、5月末から6月上旬には年度更新の申告書が各企業様宛に届きます。(※労働保険事務組合に委託している企業様を除く。)そこで、労働保険の基礎知識と保険料計算の仕組みについて確認しておきましょう。

## 1. 労働保険とは

そもそも労働保険とは、業務上や通勤途上において、労働者が負傷、疾病、障害または死亡した場合に給付を行うための労働者災害補償保険(一般的に「労災保険」と呼ばれるものです。)と、労働者の生活および雇用の安定と就職の促進のために、失業者や教育訓練を受ける労働者等に給付を行うための雇用保険の総称です。

労災保険の給付手続きは労働基準監督署、雇用保険の給付手続きは公共職業安定所(ハローワーク)が窓口となっています。

## 2. 労働保険の年度更新とは

上記のように、労働保険の給付手続きは、労災保険と雇用保険のそれぞれで行いますが、保険料の申告・納付については原則として併せて行うことになっています。具体的には年度当初に当該年度(4/1～翌3/31)の保険料を概算で申告・納付し、翌年度に前年度の保険料を確定し、申告した上で精算することになっています。(※)

※ 今年6月に行う年度更新は、平成23年度(H23.4.1～H24.3.31)の保険料を確定・申告、精算し、平成24年度(H24.4.1～H25.3.31)の概算保険料を申告・納付します。

この仕組みを労働保険の年度更新と呼び、原則として例年6月1日から7月10日までの間に行うこととされています。



手続きをご依頼頂いている企業様へ  
～ 労働保険料申告書が届いたら ～

- ① 労働保険料申告書の右下(右図の赤丸の箇所)、1枚目と2枚目に代表印を押印して、弊社までご送付下さい。  
(5月下旬から6月上旬頃、労働局から発送されます。)  
※切り取り線の下部も切り取らずにそのままつけたまま、送付して下さい。
- ② 労働保険料確定のため、3月支給分までの賃金台帳をご送付下さい。

## 手続きをご依頼頂いている事業主様へ

### 昇給・降給等の賃金の変更のご連絡のお願い

給与の昇給・降給・給与カット・賃金体系の変更（時給 月給 など）・諸手当（通勤手当を含む）の変更・役員報酬の変更・休業手当の支払などがある場合は、お手数ですが、必ずご連絡下さいますようお願い致します。大幅な変更がある場合は、月額変更届が必要です。ご連絡をいただかないと変更手続きが遅れ、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。



## スタッフコラム

今月のコラムは  
佐藤が担当します。



佐藤です。先日、MBTIを活用したセミナーに参加してきました。MBTIというのはユングのタイプ論を元にした性格検査なのですが、一般的な性格検査とは少し異なります。一般的な性格検査は「あなたは●●タイプです。」「あなたの性格は●●です。」というような診断を得ることを目的にしていますが、MBTIの場合は、診断結果はきっかけです。

4つの指標（どこに関心を向けることを好むか？など）にそれぞれ2タイプ（外向 or 内向など）あり、その組み合わせにより、16タイプに分類されます。ここまでは他の性格検査と同じように検査用紙を使って行のですが、MBTIはこの後、4つの指標のタイプ別に分かれてワークを行います。例えば、診断結果で外向タイプとなった人のグループと内向タイプとなった人のグループで、それぞれ講師からの課題に取り組み、グループ内で話し合う中で、「ちょっと考え方がみんなと違うかな？」と感じたら、もう一つのグループに移動してみる・・・というように、自分でじっくりとくるタイプを探していくのです。通常の性格検査の場合、「あなたは●●です。」と書かれていても「そうかな？」とじっくりこないこともあります。この検査はワークを通して、自分自身で検証していくので、納得感があります。

そして何より、同じ課題に対する2つのグループの答えが全く違うものになることが驚きです。ワークの中には個人で行うものもありますが、同タイプの人の答えはあまり自分とは変わらず、違っていても、「あーなるほど」という感じなのですが、別タイプの人の答えは、「えっ？そう考えるの？」「そういう発想もあるのか！！」と、とても新鮮です。もちろん、どちらのタイプが正しいということはありません。自分がどういう指向をもっているのかということを知り、自己理解を深めることがワークの目的ですが、自己理解以上に、このワークを通じて私が実感したのは、「こんなにも自分と他人の考え方は違うんだ！」ということでした。

「自分と他人とは違う」当たり前なことなのですが、頭ではわかっているつもりでも、なかなか、自分と異なる考え方を理解することは難しいものです。「どうして、こうしてくれないのだろう」「何でわかってもらえないのだろう」と、相手が理解してくれないことを苛立たしく思ってしまうりもするのですが、別タイプの人の話を聞いているうちに、「こんなに違うのだから、これは理解できないわ・・・」とあきらめというか、妙に納得しました。自分と異なる考えを『理解する』ことは、まだまだ難しそうですが、『認める（認識する）』ということを意識するきっかけとなりました。

最近、労使トラブルのご相談が増えています。「経営者と社員の考えていることは違う」「昔と今は違う」「今の会社と前の（他の）会社は違う」このことを認識するだけでも、トラブルは減るように思います。「自分が社員だった時は、残業代や有給なんて考えたこともなかった」という経営者・管理者の方、だからこそ今の立場に就かれているのです。社員は同じ考えではありません。「前の会社は、いろんなことが自由だったのに、今の会社は・・・」という労働者の方、それが今の会社の社風です。今の会社が悪いのでも、間違っているのでもなく、前の会社とは「違う」のです。

自分と他の「違い」を認めること。人間関係でも、労使関係でも大切なことだと、改めて実感したセミナーでした。