

NEWS LETTER

6月といえば梅雨ですね。雨が多くなると一気に蒸し暑さが増し、過ごしにくくなりますので、お体にはくれぐれもお気を付けください。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

6

2013



裁判員制度の実施状況と 求められる企業の対応

社会保険の算定基礎で
認められる年間平均
年次有給休暇にまつわる
実務上よくある問題
35歳未満の非正規労働者の
人材育成・定着を支援する
「若者チャレンジ奨励金」

平澤国際社労士事務所

東京都港区芝大門1-3-5山田ビル3階

TEL : 03-5402-8491 / FAX : 03-5402-8494

裁判員制度の実施状況と 求められる企業の対応

平成21年5月21日より裁判員制度がスタートし、丸4年が経過します。実際に従業員が裁判員候補者に選ばれるなど、裁判員制度は企業規模に関わらず身近なものになりました。そこで、今回は先日発表された裁判員制度の実施状況を踏まえ、企業に求められる対応について確認しておきましょう。

1. 裁判員制度の実施状況

裁判員候補者名簿に記載された場合や、裁判員候補者としてくじで選ばれた場合、業務の都合でどうしても辞退せざるを得ないことがあります。そのようなときには辞退する事由等を記載の上、手続を行うこととなります。平成21年5月21日から平成25年2月末までの速報値において、辞退が認められた裁判員候補者の総数は、249,371人となり、選定された裁判員候補者の総数のうち、58.1%の辞退が認められたことになりました。その辞退事由として多かったものは以下の5つとなっています。

辞退事由	総数
裁判員法16条1号～7号の辞退（70歳以上、学生等）	90,373人
事業における重要用務	62,569人
疾病傷害	35,252人
介護養育	24,278人
辞退政令6号（その他精神上又は経済上の不利益）	18,541人

※刑事通常第一審事件票による延べ人員であり速報値。

次に、職務従事日数（選任手続や公判等のために裁判所に出席した日数の合計）としては、以下のとおり3日、4日もしくは10日以内が多く、平均職務従事日数は5日となっています。つまり、裁判員に選ばれると多くの場合、3日以上は会社を休む必要が出てくるということになります。

職務従事日数						平均職務従事日数
2日	3日	4日	5日	10日以内	10日を超える	
40件	1,048件	1,491件	814件	1,093件	139件	5.0日

2. 企業に求められる対応

実際の事件において従業員が裁判員候補者として選ばれた場合、その6週間前に通知（呼出状）が届くことになっていますが、例えば、事業における重要用務を事由として辞退が認められるか否かは相当な理由が必要とされています。そのため、企業としては従業員が裁判に参加できるように仕事の調整などを行うことが求められます。

裁判員として参加した際の休暇や賃金等の取扱いは、実際に選任されてから問題となるケースが多く、事前にどのような取扱いをするのかを決め、就業規則等に規定しておくことが望まれます。裁判員制度が創設されたときに対応を考えたという企業もあるかと思いますが、施行から4年が経過し、次第に社会に浸透してきていますので、自社の取扱いが妥当なのかを検討するよいタイミングだといえるでしょう。

社会保険の算定基礎で認められる年間平均

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

社会保険の定時決定（算定基礎）で、1年間の報酬の平均で標準報酬月額を決定することができると思いますが、どのようなものですか？



総務部長

いわゆる「年間平均」のことですね。社会保険の算定基礎では、通常、当年の4月から6月の3ヶ月間に支払われた報酬の平均額（※）から標準報酬月額を算出します。以前はこの方法だけだったのですが、毎年4月から6月が繁忙期というような被保険者は、高い標準報酬月額が続くことになる可能性が高いため、例外として年間平均という制度が設けられました。



社労士

年間というのはどの期間を指すのですか？



はい、前年の7月から当年の6月までを指し、この間に支払われた報酬の平均額（※）から算出した標準報酬月額と、通常の算定基礎として算出した標準報酬月額を比較し、2等級以上の差が生じている場合に年間平均として認められることになっています。



2等級以上の差というのがポイントですね。



そうですね。該当する際には標準報酬月額が低くなることで、将来的な年金額にも影響しますので、この年間平均を算定基礎として決定する場合には、被保険者の同意を取り付けることになっています。



なるほど。全員が自動的に適用になるわけではないんですね。ちなみに、今春は突発的な受注があり、総務部のメンバーの一部は現場の応援に駆り出され、かなり残業が増えたのですが、彼らも2等級以上の差といった要件を満たせば該当しますか？



そちらのケースですと、該当はしないでしょう。というのも、もう一つの要件として、「2等級以上の差が業務の性質上例年発生することが見込まれること」というものがあります。今回は突発的な受注増によるものですので、例年発生するとは言い難いと思うのですがいかがでしょうか。



確かにおっしゃるとおりですね。それでは例年発生するような部署や被保険者をピックアップして確認した方がよさそうですね。



そうですね。4月から6月に残業が多くなる部署の被保険者等は確認してみてくださいね。



※支払基礎日数が17日未満の月を除く

【ワンポイントアドバイス】

1. 年間平均では、当年4月から6月と、前年の7月から当年の6月までを比較し、2等級以上の差が生じた場合に認められる。
2. 1の差は、業務の性質上例年発生することが見込まれる必要がある。
3. 年間平均の届出をする場合には、算定基礎届の備考欄に必ず「年間平均」と記入の上、被保険者の同意書等を添付しなければならない。

年次有給休暇 にまつわる

実務上よくある 問題

年次有給休暇（以下、「年休」という）については、正社員だけでなくパートタイマー等であっても要件を満たすことにより付与されますが、実務上では、育児休業者にも年休が発生するのかなど、取扱いに迷うことが多くあります。そこで、今回は年休に関して、よく問題となる事例を取り上げて整理しましょう。

1. 年休付与の原則

そもそも年休は、法令で①雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、②全労働日の8割以上出勤した労働者に対して与えることになっています。そして、以後、継続勤務年数が1年長くなるごとに、全労働日の8割以上出勤した場合、継続勤務年数に応じた年休が付与されることになっています。この全労働日とは、労働義務が課せられている日のことであり、所定休日を除いた日を指し、出勤とは実際に出勤した日を指します。そのため、例え遅刻してきた日があったとしてもそれは出勤したとしてカウントすることになっています。

2. 育児休業者に対する年休付与

育児休業者については労働義務はないものの、継続勤務していることは明らかであるため、1の②の要件が満たされるのか否かがポイントとなります。これについては法令で、労災により療養のために休業した期間や産前産後のために休業した期間、育児・介護休業をした期間については出勤したものとみなすことになっています。したがって、例えば1年間育児休業をしていた者については8割以上の出勤要件を満たし、年休が発生することになります。

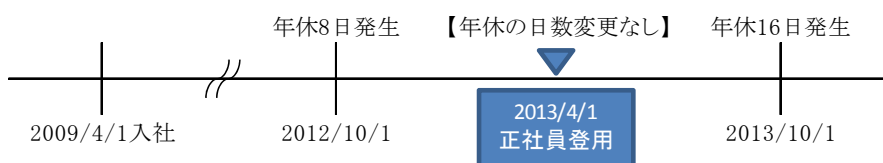
3. 私傷病休職者の休職期間中の年休取得申出

近年、メンタルヘルス不調などから休職する従業員が増えています。この際に、休職期間中に年休の取得申し出が行われるケースがありますが、そもそも年休は労働義務がある日について取得することができるものであるため、労働義務が免除されている休職期間に年休は取得できません。

4. 正社員登用した際の年休

優秀なパートタイマーを正社員に登用するケースがありますが、その際、年休の付与日数で迷うことがあります。正社員に登用したからといって、改めて登用の際に年休を付与する必要はなく、次の年休付与の基準日が到来したときに、基準日現在の所定労働日数とパートタイマーとして雇入れたときからの勤続年数に基づき付与することになります。

【2009/4/1入社（週3日勤務のパートタイマー）の例】



近年、従業員の権利主張が強くなっており、退職前にまとめて年休の取得の申し出がなされるなど、対応に困ることも少なくありません。お困りのことがございましたら、お気軽に当事務所までご相談ください。

35歳未満の非正規労働者 の人財育成・ 定着を支援する「若者チャレンジ奨励金」

今回、比較的助成額の大きな「若者チャレンジ奨励金」という新たな助成金が創設されました。これは35歳未満の若者の雇用安定が国の重要課題となっていることから、その支援対策として打ち出されたものです。今回は、この助成金の概要について紹介しましょう。

■ 創設された「若者チャレンジ奨励金」とは

これは、35歳未満の非正規雇用の若者を自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練を実施した場合に、奨励金が支給されるという制度になります。手続きとしては、事前に訓練実施計画を作成し、原則として訓練開始日の1ヶ月前までに提出することになっています。なお、この奨励金は平成25年度末までの時限措置です。

[支給額]

訓練奨励金：訓練受講者1人につき1ヶ月当たり15万円

正社員雇用奨励金：訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合、1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円（計100万円）

なお、1年度に計画することができる訓練の上限は、60人月※となります。

※人月とは、（受講者数×訓練月数）の合計をいい、例えば3人に3ヶ月間の訓練を実施する場合には9人月（3人×3ヶ月）となります。

[訓練受講者の要件]

35歳未満の若者であって、以下①②のいずれにも該当する者

- ①過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておおむね3年以上継続して雇用されたことがない者などであって、登録キャリア・コンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者
- ②訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者など

なお、新規学校卒業予定者および新規学校卒業者は、原則として卒業日が属する年度の3月31日まで若者チャレンジ訓練の対象者として募集することができません。

[訓練の主な要件]

訓練内容：自社内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練であって、全体の訓練時間にOJTの占める割合が1割以上9割以下であること。

訓練時間：1ヶ月当たりに換算した訓練時間数が130時間以上であること。

カリキュラム：実習（OJT）と座学（Off-JT）のそれぞれについて、訓練科目名、実施内容、実施時間等が明確に示された訓練カリキュラムを作成すること。

ジョブ・カード：ジョブ・カード様式4（評価シート）を作成し、それによって訓練受講者の職業能力の評価を行うこと。

この奨励金は新たに雇い入れる有期契約労働者だけでなく、既に有期契約労働者等として雇用している若者に対し訓練を実施する場合であっても活用することができます。また比較的助成額も大きいことから、若者を積極的に教育しながら活用することを計画されている企業は、この助成金の利用も検討されてはいかがでしょうか。

業種別 事業所数・従業者数の推移

今年1月に総務省と経済産業省から発表された経済センサス活動調査速報の結果（※）によると、平成24年の日本の企業数は、21年に比べて8.6%減少し、約410万企業となりました。ここでは、業種別の事業所数と従業者数の推移をみていきます。

唯一増加している業種は…

上記調査から、業種別に事業所数と従業者数の推移をまとめると、以下のようになります。事業所数、従業者数は、ほとんどの業種で21年に比べて減少しています。

業種別事業所数および従業者数の推移

	事業所数			従業者数（人）		
	21年	24年	増減率（%）	21年	24年	増減率（%）
合計	5,886,193	5,465,578	-7.1	58,442,129	56,324,082	-3.6
農林漁業（個人経営を除く）	32,307	29,374	-9.1	377,595	350,347	-7.2
鉱業、採石業、砂利採取業	2,915	2,441	-16.3	30,684	23,518	-23.4
建設業	583,616	526,793	-9.7	4,320,444	3,926,854	-9.1
製造業	536,658	501,580	-6.5	9,826,839	9,421,840	-4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	4,199	4,163	-0.9	210,533	203,980	-3.1
情報通信業	77,900	68,282	-12.3	1,724,414	1,677,253	-2.7
運輸業、郵便業	147,611	135,180	-8.4	3,571,963	3,311,071	-7.3
卸売業、小売業	1,555,333	1,420,680	-8.7	12,695,832	11,983,742	-5.6
金融業、保険業	91,888	88,495	-3.7	1,587,909	1,561,953	-1.6
不動産業、物品賃貸業	407,793	380,512	-6.7	1,546,688	1,475,150	-4.6
学術研究、専門・技術サービス業	239,969	213,158	-11.2	1,781,721	1,587,833	-10.9
宿泊業、飲食サービス業	778,048	711,428	-8.6	5,700,699	5,419,088	-4.9
生活関連サービス業、娯楽業	509,966	476,823	-6.5	2,713,386	2,509,998	-7.5
教育、学習支援業	168,172	160,406	-4.6	1,725,610	1,723,614	-0.1
医療、福祉	344,071	352,237	2.4	5,629,966	6,254,178	11.1
複合サービス事業	38,586	32,469	-15.9	406,920	349,380	-14.1
サービス業（他に分類されないもの）	367,161	361,557	-1.5	4,590,926	4,544,283	-1.0

総務省、経済産業省「平成21年経済センサス基礎調査」「平成24年経済センサス活動調査速報」より作成

事業所数については、全体で7.1%の減少となりました。そして、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス事業」で10%以上の減少となりました。

従業者数については、全体で3.6%の減少となりました。そして「鉱業、採石業、砂利採取業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス事業」で10%以上の減少となりました。

こうした中で唯一、「医療、福祉」は事業所数、従業者数ともに増加しています。事業所数は21年に比べて2.4%増の約35万事業所に、そして従業者数については、21年に比べて11.1%増の約625万人となりました。高齢化の進む日本では、医療や福祉、介護の分野は今後もニーズが高まることが確実です。しかも人手によるサービスも多いことから、雇用のニーズも高いといえます。

さらに細かな業種ごとのデータは、今後の発表を待たなくてはなりません。医療、福祉の中でも具体的にどの業種で増加したのか、わかり次第報告していく予定です。

（※）平成24年経済センサス活動調査

全国の事業所を対象として平成24年2月に行われた調査です。企業の定義は「経営組織が株式会社、有限会社、相互会社、合名会社、合資会社、合同会社、会社以外の法人及び個人経営で本所と支所を含めた全体をいう。単独事業所の場合は、その事業所だけで企業としている。」となっています。また、ここでの「事業所数」、「従業者数」は必要な事項の数値が得られた事業所を対象として集計しています。<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2012/sokuho/gaiyo.htm>

成功報酬型の求人サイト

人を採用する場合にどのような求人活動を行っていますか。ハローワークへの求人登録や自社HP上での採用情報掲載などが考えられますが、求人が来ない場合もあります。インターネット上での求人サイトには掲載料を支払う場合の他“成功報酬型”の場合があります。今回はこの“成功報酬型”の求人についてお届けします。

成功報酬型求人サイトのメリット・デメリット

成功報酬型の求人サイトでは、正社員、アルバイト・パートやデイリー（日雇い）など様々な雇用形態に対応しており、中には女性に特化したものや、主婦に特化したものなどもあります。

成果報酬型では、成果がなければ費用はかからないというメリットがあります。その一方で「採用は決まったがすぐ辞められてしまう」という可能性も十分に考えられます。

そのためある求人サイトでは、採用が決まって（採用したスタッフが）すぐに辞めた場合には、支払い額を半額にするなど、採用後の保障を行っているところもあるようです。

それでは、採用を行う企業によって、そのサービスや費用（報酬額）はどう変わるのでしょうか。

成功報酬型求人サイトのサービス事例

ここでは、ホームページ上に報酬額を明示していた3社をご紹介します。

①ジョブセンスリンク (<http://job.j-sen.jp/guide/keisai.htm>)

登録者数は20万人と、成功報酬型の求人サイトの中では多い印象です。成功報酬は（採用した人材の）年収の10%から、とっていますが、早期退職した場合の保障（初入社日から30日間で退職した場合の報酬額を半額に設定）をしています。

②m3.com CAREER (<https://career.m3.com/admin/>)

病院・クリニックに特化した求人サイトです。m3は医療ニュースや医療コラム、薬剤・文献情報などの医療関連情報を、20万人以上の医師へ配信するポータルサイトです。

このm3が病院・クリニック向けに行っている転職支援サイトが「m3.com CAREER」です。成功報酬は常勤医師150万円、非常勤医師30万円（いずれも税別）となっていますが、成功報酬型でない通常の求人も行っています。

③Trend×Career (<http://trecan.co.jp/company/index.html>)

女性の転職者に特化した求人サイトです。SNS（Facebook、Twitter、mixiなど）からの登録者が多く、18～30歳の女性の転職希望者が多いようです。成功報酬額は正社員50万円（税別）と設定されています。

「多額のコストを掛けて、数多く面接したが、結局一人も採用できなかった」という方には、一度上述のような成功報酬型の求人サイトを利用してみる価値はあるかもしれません。今後の求人活動の参考になれば幸いです。

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めにご手続きしておきましょう。

2013年6月

お仕事備忘録

1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）
2. 個人住民税の納期の特例
3. 賞与支払届の提出
4. 労働保険の年度更新
5. 障害者、高齢者雇用状況の確認
6. 協会けんぽの被扶養者資格の再確認
7. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備
8. 梅雨どきの対策

1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

2. 個人住民税の納期の特例

給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です。毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

3. 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合にも社会保険料を徴収し納付する義務があり、支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ることになっています。

4. 労働保険の年度更新

労働保険の年度更新時期です。7月10日までの間に手続きをとります。スムーズに進むように段取りを確認しておきましょう。

5. 障害者、高齢者雇用状況の確認

障害者および高齢者の雇用状況報告書（6月1日現在）の提出期限は7月16日までとなっていますが、管轄のハローワークによっては6月末までに提出してもらうようアナウンスしています。早めに人数を確認しておきましょう。

6. 協会けんぽの被扶養者資格の再確認

5月下旬より協会けんぽによる被扶養者資格の再確認が実施されています。7月31日までに提出することになっていますので、早めに確認作業をしておきましょう。

7. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

お中元の発送リストを各部門から提出してもらい、重複個所がないかなどのチェックの後、デパートなどで贈答品を選び、発注しておきましょう。

贈答の品は持参するのが正式ですが、デパートから配送する場合も増えています。この場合は別便で手紙を送りましょう。日本郵便のWebサイト上で暑中見舞い用の郵便葉書（かもめ〜）による手紙を作成することも可能ですが、いずれにしる挨拶文の印刷は早めに済ませ、同時進行で差出先の名簿を整え、宛名書きも始めましょう。

8. 梅雨どきの対策

雨の多い季節となってきました。6月11日は暦の上では「入梅」です。

夏が近づき、蒸し暑くなる日も増えるため、梅雨どきの対策として以下の点に気を配りましょう。

- ◆浸水などの災害対策の確認
- ◆降雨による自動車事故の防止
- ◆湿気などによる不良在庫の発生防止
- ◆食中毒の防止対策や健康面の管理
- ◆郵便物や輸送物の水濡れ対策

社内備品の不良個所の修繕手配、社員への告知はもちろんのことですが、特に飲食・食品関連業、社員食堂を持つ企業や工場では衛生管理に気をつけたいところです。



お仕事 カレンダー

2013.6

労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、お中元や暑中見舞い葉書の準備など通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	土	友引	
2	日	先負	
3	月	仏滅	●労働保険の年度更新(~7月10日)
4	火	大安	
5	水	赤口	芒種
6	木	先勝	
7	金	友引	
8	土	先負	
9	日	大安	
10	月	赤口	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(5月分) ●一括有期事業開始届(建設業)届出
11	火	先勝	
12	水	友引	
13	木	先負	
14	金	仏滅	
15	土	大安	
16	日	赤口	
17	月	先勝	
18	火	友引	
19	水	先負	
20	木	仏滅	
21	金	大安	夏至
22	土	赤口	
23	日	先勝	
24	月	友引	
25	火	先負	
26	水	仏滅	
27	木	大安	
28	金	赤口	
29	土	先勝	
30	日	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払(5月分)※7月1日期限