



平澤国際社労士事務所

Hirasawa International Labor Consultant Office

NEWS LETTER

近年は、クールビズが5月から始まるように、早くから暑い日がふえてきました。一年で最も過ごしやすい陽気は、いともあっさりと過ぎてしまうものですね。

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。

5

2014



平成26年4月より拡充された 育児休業給付金

試用期間の設定と運用のポイント
新たに開設された「ハローワーク求人
ホットライン」
今国会で審議されている
人事労務関連の法改正動向

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

平成26年4月より拡充された 育児休業給付金

少子高齢化の進展による労働力人口への対応等から、産前産後休業および育児休業に係る諸制度の整備が進められています。今回、男性従業員、女性従業員ともに育児休業の取得をより一層促進するために、雇用保険の育児休業給付金の拡充が行われました。そこで、今回はこの拡充内容についてとり上げましょう。

1. 育児休業給付金の支給率

育児休業給付金とは、原則、子供が1歳になるまでの育児休業期間中について、その期間の所得補償を目的として雇用保険から被保険者本人に支給されるものです。その支給額は、これまで休業開始前賃金の50%とされていましたが、平成26年4月1日以降に開始する育児休業より、休業開始後180日間については支給率が67%に引き上げられました。なお、休業開始後181日目以降については、これまでと変わらず休業開始前賃金の50%となります。

育児休業給付の申請は2ヶ月に1回となっているため、申請のタイミングによっては67%の支給率を適用する日と50%の支給率を適用する日が混在する申請が出てきます。そういった場合には被保険者から給付金額がそれまでとは違うといった問い合わせがあるかもしれません。事前に説明をしておくことが求められるでしょう。

2. 育児休業取得中の人への対応

この法改正は、平成26年4月1日施行になっていますので、既に平成26年3月31日までに育児休業を開始している被保険者の取扱いが問題になります。これに関しては、既に受給した支給日数に関わらず、育児休業の全期間について、これまでどおり休業開始前賃金の50%が支給されることとなります。

3. 受給する際の注意点

育児休業給付金の支給対象期間中に賃金の支払がある場合、支払われた賃金の額が休業開始時の賃金月額13%を超えるときは育児休業給付金の額が減額され、また80%以上のときは育児休業給付金が支給されないことになっています。この育児休業給付金には上限額と下限額があり、支給率が67%のときは上限額286,023円、下限額46,431円（支給率が50%のときは上限額213,450円、下限額34,650円）となっています。なお、この上下限の額は、毎年見直しが行われており、平成26年8月1日以降は変更になる可能性があります。

出産・育児休業関連の法改正としては、4月より「産前産後休業期間中の社会保険料免除」が実施されています。新しい取扱いや制度内容の変更が行われていますので、最新情報を確認しておきましょう。



試用期間の設定と運用のポイント

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。

4月に新入社員が入社し、社内が活気づいています。新年度が始まったことを実感しますね。



総務部長

確かに既存の社員にもよい刺激となりますね。ところで、今日は試用期間について質問があるとお聞きしましたが、どういったことでしょうか？



社労士

はい、当社の試用期間は3ヶ月となっておりますが、入社のアオリエンテーションや研修等で、実際に現場に配属されるのは、ちょうど3ヶ月目になります。しかし、それでは職場に馴染んでやっていけるのか、業務の適性があるのか判断することが難しいため、3ヶ月よりも長く設定できないか考えています。



なるほど。そもそも試用期間については、労働基準法の「解雇の予告」という条項で「試の使用期間中の者」として14日と定められています。しかし、これとは別に就業規則で3ヶ月や6ヶ月といった会社独自の試用期間を設定することが一般的です。



そうですね。それでは、たとえば試用期間を1年と設定することは可能ですか？



裁判例などを見ると、極端に長い期間を設定することは雇用を不安定にするという理由から認められていません。どの程度が長いかというのは、担当する業務により異なりますが、1年となると長く感じませんか？



確かにそうですね。当社では配属のタイミングや業務の適性を見極めることを考え、6ヶ月にすることを社内で検討してみたいと思います。この試用期間の運用についてですが、その間に業務の適性がないと判断した場合、解雇しても問題ないのでしょうか？



試用期間中の解雇は、通常の社員を解雇する場合よりも比較的広い範囲で認められやすいとされていますが、どのような理由でも解雇できる訳ではありません。また能力不足や適性不足を理由とするのであれば、試用期間中に十分な指導・教育を行ったのかということもポイントとなります。



なるほど、会社としては十分な教育を行い、それでもなお改善の見込みがない場合に解雇が認められる可能性が出てくるということですね。



そうですね。また、万が一、解雇せざるを得ない場合、試用期間中であっても、先ほどお話をした14日を超えて雇用している場合には、解雇予告が必要となります。



解雇予告が必要なのですね。当社に縁あって入社してくれていますので、会社としてはしっかり教育を行い育てていきたいと思っています。試用期間の見直しにあたって、就業規則を変更する際に不明点が出てきましたら、また相談ののってください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 試用期間の長さには制限はないが、業務の適性や勤務態度等を判断するのに必要な期間とするべきであり、極端に長い試用期間を設けることは認められない。
2. 新入社員については、試用期間に十分な教育の機会を与え適性等を判断する必要がある。
3. 雇用期間が14日を超えて解雇を行う場合には解雇予告が必要である。

新たに開設された「ハローワーク求人ホットライン」

労働トラブルの原因はいくつかありますが、そのひとつとして求人票に掲載されていた労働条件と、入社した後に提示された労働条件に違いがあったという事案が増加しています。厚生労働省はこの対策として、「ハローワーク求人ホットライン」を新たに開設し、企業に対し適正な指導を行うことを発表しました。

1.労働条件相違の件数

平成24年度、全国のハローワークに「求人票の記載内容と実際の労働条件が違う」といった申し出が、実に7,783件も寄せられました。その主な内容は以下のとおりとなっています。

主な申し出内容

内容	件数	割合
賃金に関する事	2,031件	26%
就業時間に関する事	1,405件	18%
選考方法・応募書類に関する事	1,030件	13%
職種・仕事の内容に関する事	841件	11%
雇用形態に関する事	729件	9%
休日に関する事	642件	8%
社会保険・労働保険に関する事	605件	8%

2.ハローワーク求人ホットラインの設置

1.のようにハローワークで公開している求人票の記載内容と、実際の労働条件が異なる場合の申し出先として、平成26年3月24日から、ハローワーク求人ホットラインが設置されました。このホットラインは、全国一元的に受け付けされることとなっており、専用の番号03-6958-8609が設けられています。窓口で申し出があった場合には、事実確認の上、該当する企業に対して是正指導が行われます。この事実確認には、労働基準監督署や日本年金機構、都道府県の消費生活センターなどと連携を図ることとされています。なお、このホットラインは求職者でも就業者でも利用でき、最寄りのハローワークでも継続的に相談

を受け付けています。

その他、厚生労働省では、平成26年度より毎年、今回のホットラインや全国のハローワークに寄せられた申し出の集計・分析を行うとしており、求人票と実際の労働条件が異なるよう防止策につなげていくことを検討しています。

3. 9月から始まる求人情報オンライン提供と求人票様式の変更

今年9月から事業所がハローワークに提出した求人票の求人情報を、職業紹介事業を行う地方自治体や民間職業紹介事業者に、オンラインにより提供するサービスが開始されることになっています。また、これに伴い、現状の求人票の様式が提供の区分を記載できる形式に変更される予定です。この変更でハローワークでの求人がより便利に使えるようになるでしょう。

なお、企業における求人の実態として、かなり前に提出した求人票を参考に新しい求人票を作成したため、現在の労働条件とは異なっているというようなケースがあるようです。今回のホットラインの対象は、ハローワークで公開・紹介された求人票が対象となっていますが、この機会にホームページで公開している求人等についても確認をしておきましょう。

今国会で**審議**されている 人事労務関連の**法改正動向**

今国会では雇用保険法や労働者派遣法など複数の人事労務関連法案が審議されており、既に成立・施行されたものもあります。そこで、今回はこの法改正動向の中でも、特に注目したいポイントを見ておきましょう。※平成26年4月10日時点の情報です。

1.パートタイム労働法

- ・通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲の拡大

現行設けられている「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の3つの要件について、ひとつを廃止し、2つの要件（職務の内容が通常の労働者と同一であること、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一であること）を満たす場合には「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当するとして、差別的取扱いが禁止される。

- ・施行予定期日：公布日から1年を超えない範囲において政令で定める日

2.労働契約法関係

- ・労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例の設定

平成25年4月に改正労働契約法が施行され、同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込により、無期労働契約に転換できるとされたが、この取扱いについて、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法を創設し、以下の2つの特例を設ける。

- 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者については、一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10年）は無期転換申込権発生までの期間（現行5年）を延長する。

- 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者については、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換申込権が発生しない。
- ・施行予定期日：平成27年4月1日

3.労働者派遣法

①届出制の廃止と26業務という区分の撤廃

労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。また専門業務等の26業務を廃止する。

②派遣労働者の期間制限

すべての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限（3年）と派遣先の事業所単位の期間制限（3年）を設ける。なお、派遣先の事業所単位の期間制限については、派遣先の過半数労働組合（過半数労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者）から意見を聴取した場合は、さらに3年間延長を可能とする。

- ・施行予定期日：平成27年4月1日

その他、労働安全衛生法では過重労働対策の一環としてストレスチェック制度の創設が検討されています。現在、審議中のものもあり、法案のまま成立するかは不透明です。今後、成立・公布されたもので特に詳細まで確認が必要な内容は順次、取り上げていく予定です。

中小企業の退職金に関するデータ

今年3月に、厚生労働省より「平成25年就労条件総合調査」の結果が発表されました（※）。ここではその結果から、中小企業（30～99人規模）における定年退職者の退職給付額に関するデータをご紹介します。

7割が退職給付制度あり

上述の調査結果から、従業者規模が30～99人の調査対象企業で、退職給付（一時金・年金）制度があると回答した割合は、72.0%となりました。

管理職等では1,000万円超に

次に、職種、学歴、勤続年数階級別に定年退職者1人平均退職給付額について、19年と24年のデータをまとめると、右表のようになります。

管理・事務・技術職（以下、管理職等という）と現業職ともに、19年に比べ24年にはほとんどの勤続年数で1人平均退職給付額が減少していることがわかります。

管理職等の場合、1,000万円を超えるのは大学卒で勤続30年以上、高校卒で35年以上となっています。現業職では24年には1,000万円を超える学歴・勤続年数がみられなくなりました。

職種、学歴、勤続年数階級の定年退職者1人平均退職給付額

		1人平均退職給付額			月収換算		
		19年	24年	増減率	19年	24年	増減率
		万円		%	月分		%
管理・事務・技術職	大学卒平均	1,369	1,298	-5.2	30.3	29.3	-3.3
	20～24年	986	612	-37.9	22.3	13.8	-38.1
	25～29年	658	636	-3.3	19.0	12.7	-33.2
	30～34年	1,750	1,478	-15.5	34.6	25.6	-26.0
	35年以上	1,687	1,729	2.5	35.7	42.4	18.8
	高校卒平均	1,268	875	-31.0	33.7	26.4	-21.7
	20～24年	618	449	-27.3	19.7	17.5	-11.2
	25～29年	723	632	-12.6	23.1	19.5	-15.6
	30～34年	834	716	-14.1	25.3	22.5	-11.1
35年以上	1,723	1,268	-26.4	40.4	33.5	-17.1	
現業職	高校卒平均	834	520	-37.6	30.0	19.2	-36.0
	20～24年	618	195	-68.4	20.0	8.4	-58.0
	25～29年	598	635	6.2	27.3	22.2	-18.7
	30～34年	1,087	584	-46.3	38.6	13.1	-66.1
	35年以上	1,249	712	-43.0	36.8	26.6	-27.7
	中学卒平均	719	478	-33.5	24.3	19.3	-20.6
	20～24年	401	279	-30.4	15.7	12.0	-23.6
	25～29年	575	-	-	21.7	-	-
	30～34年	581	545	-6.2	21.6	20.4	-5.6
35年以上	990	398	-59.8	29.3	21.7	-25.9	

厚生労働省平成20年、平成25年就労条件総合調査より作成

「退職給付額」は、平成19年および24年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の定年退職者の値であり、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は、退職一時金額と年金現価額の計です。月収換算は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合です。

月収換算では、現業職の一部で1年分（12ヶ月）に満たない勤続年数がありますが、それ以外はおおむね1年分以上の月数になっています。とはいえ、もっとも多いのが42.4ヶ月分で、4年（48ヶ月）には満たない状況です。この月数が多いか少ないかは判断の分かれるところですが、退職給付額を決める際の参考にはなるでしょう。

（※）平成25年就労条件総合調査

日本標準産業分類（平成19年11月改定）の15大産業に属する常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業から産業、規模別に層化して無作為に抽出した約6,100企業を対象に24年12月から25年1月に行われた調査。有効回答率は68.5%となっています。19年のデータは20年の調査結果によるものです。また、ここでいう現業職とは、販売従事者、サービス職業従事者、保安職業従事者、運輸・通信従事者、技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員等など、管理職等以外の労働者のことをいいます。詳細は次のURLのページで確認できます。

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001014004>

ビジネスで使えるクラウドツール比較

今回は、ビジネスで利用することができる統合クラウドサービス「GoogleApps」と、その競合サービスとして登場してきた、Microsoft社の「Office365」についてご紹介します。

■ 統合クラウドサービスとは

「Gmail」と聞くと、Google社が提供するWEBメールサービスであることを思い浮かべることができる方は多いことでしょう。他にもGoogle社は「Googleドライブ」や「Googleカレンダー」などといった、いわゆる“クラウド”ツールを多数提供しています。すでにこれらを利用している方も多くいらっしゃると思います。

さらにそれらクラウドツールをまとめた、「GoogleApps」というビジネス向けの“統合クラウドサービス”というものも存在します。こうした統合ツールを活用すると、個々のツールを関連付けて活用することが可能となり、より大きなメリットも得られるケースもあります。

それでは以下、「GoogleApps」と、その競合サービスとして最近登場してきた「Office365」についてご紹介します。

■ 機能構成

GoogleApps、Office365ともに、できることに大きな違いはありません。主なサービスとして、WEBメール、ファイル保存、予定表、掲示板、ビデオ会議があります。

以上の点を各サービスの特徴として挙げましたが、統合クラウドサービスはGoogleとMicrosoftの激しい競争の結果、各ツールの機能・操作性・保存容量などがどんどんバージョンアップされています。実際の使い勝手などは、無料期間を利用して体験してみるとよいでしょう。

保存領域に関しても、GoogleAppsは30GB、Office365は50GBと、相当大きな容量が確保されています。

■ 料金

最も安価なプランでは、アカウント毎の月額利用料としてGoogleApps：600円、Office365：490円があります。Office365のほうが安いものの、差はあまりないといえるでしょう（詳細は下の参考サイトでご確認ください）。

■ 決定的に異なる点は

このように、GoogleAppsとOffice365ではそれほど大きな違いはないように思えますが、最も大きな差が一点だけあります。それは、「Office365にはOfficeのライセンスが付属するプランが存在する」点です。

Office365ではアカウント毎の月額利用料1,250円のプランを選択すると、表計算（EXCEL）、ワープロ（WORD）、プレゼンテーション（PowerPoint）などのライセンスが付属され、基本的には最新版が利用できます。

<参考サイト>

GoogleApps : <http://www.google.co.jp/intx/ja/enterprise/apps/business/>

Office365 : <http://www.microsoft.com/ja-jp/office/365/default.aspx>

※上記情報は平成26年4月10日時点のものとなります。

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

2014年5月

お仕事備忘録

1. 住民税の改定対応

2. 自動車税の納付

3. 夏季賞与検討・情報収集

4. 協会けんぽによる被扶養者資格の再確認

5. 夏に向けての準備

6. 健康診断の実施

1. 住民税の改定対応

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者へ、新年度の特別徴収税額の通知が今月中に到着します。今月の給与計算を終えた後、給与計算ソフトを利用している場合には、住民税額の変更をしておきましょう。

2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課税されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

3. 夏季賞与検討・情報収集

今月は、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行う必要があります。

4. 協会けんぽによる被扶養者資格の再確認

健康保険を協会けんぽで加入されている事業者にあつては、今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ます。

5. 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備

6. 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。



月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	木	赤口	
2	金	先勝	
3	土	友引	憲法記念日
4	日	先負	みどりの日
5	月	仏滅	こどもの日 立夏
6	火	大安	振替休日
7	水	赤口	
8	木	先勝	
9	金	友引	
10	土	先負	
11	日	仏滅	
12	月	大安	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（4月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
13	火	赤口	
14	水	先勝	
15	木	友引	
16	金	先負	
17	土	仏滅	
18	日	大安	
19	月	赤口	
20	火	先勝	
21	水	友引	小満
22	木	先負	
23	金	仏滅	
24	土	大安	
25	日	赤口	
26	月	先勝	
27	火	友引	
28	水	先負	
29	木	大安	
30	金	赤口	
31	土	先勝	●自動車税の納付 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分） ※6月2日まで