

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	2013年度「障害者雇用実態調査」の結果を公表 他	P2
今月の特集	雇用保険制度の概要	P3~4
連載シリーズ	無戸籍児問題と離婚後 300 日問題への視点 (1/3)	P5~6
紙上相談室	始業前の朝礼は労働時間になるか?	P6
やさしい労働法	年次有給休暇について(2/2)	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー	P7
編集後記		P8



**** ニュースダイジェスト ****

●2013年度「障害者雇用実態調査」の結果を公表／厚労省

厚生労働省は12月18日、2013年度「障害者雇用実態調査」の結果を公表した。従業員規模5人以上の事業所に雇用されている障害者数は63万1,000人で、前回調査（08年度）に比べて18万3,000人増加した。調査は民営事業所における障害者の雇用の実態を把握し、今後の施策の検討・立案に役立てることを目的に5年ごとに実施しているもの。同省では今回の結果について、障害者の雇用は「着実に進展」と評価している。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>

●労組組織率17.5%、パートの組織率6.7%／2014年労組基礎調査

厚生労働省が12月17日公表した2014年の「労働組合基礎調査」によると、今年6月30日現在の労働組合の組合員数は984万9,000人で、前年を2万6,000人下回った。推定組織率は、前年を0.2ポイント下回る17.5%で、過去最低を更新した。パートタイム労働者の労組員数は、同5万6,000人増の97万人、推定組織率は同0.1ポイント上昇6.7%。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushij/kiso/14/dl/houdou.pdf>



●2013年度の実質労働生産性上昇率、4年連続プラス／日本生産性本部

日本生産性本部は18日、2014年版の「日本の労働生産性の動向」をまとめた。それによると13年度の名目労働生産性は764万円だった。実質労働生産性上昇率は、前年度を0.3ポイント上回る.4%となり、4年連続でプラスとなったが、14年度に入って以降マイナスに転じており、上昇基調にあった昨年度の状況から変調をきたしている。

<http://activity.jpc-net.jp/detail/01.data/activity001429.html>

●2016年採用後ろ倒しによる企業の対応などを調査／労務行政研究所

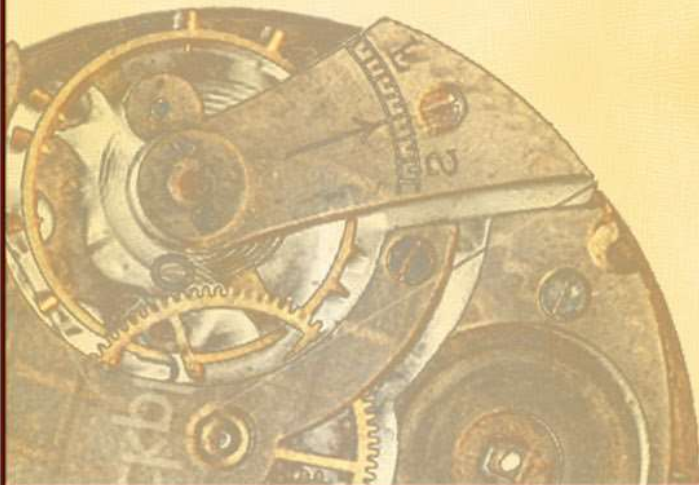
労務行政研究所が12月19日発表した、人事・採用担当者調査結果によると、2016年採用後ろ倒しなどを内容とする経団連「採用指針」の遵守に対する企業の対応としては、「広報・選考ともに遵守」が44.2%と最多だった。一方、人事担当者個人の考え（ホンネ）としては、「早期広報・早期選考型」が32.2%で最多となり、「完全遵守型」は25.1%だった。

<http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000064358.pdf>

●「ストレスチェック制度」に関する検討会報告書を取りまとめ／厚労省

厚生労働省は12月17日、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書を公表した。「ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会」と「ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会」（いずれも座長：相澤好治北里大学名誉教授）の検討結果をまとめたもので、ストレスチェックの実施など、具体的な制度の運用方法を整理した内容となっている。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000069013.html>



～ 特集 ～

雇用保険制度の概要

雇用保険とは、労働者が失業した場合、雇用の継続が困難となる事由が生じた場合または労働者が職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために必要な給付を行うものとされています。一般には失業等給付の基本手当がなじみ深いと思いますが、雇用保険にはこれらの失業等給付以外にも、雇用保険2事業と呼ばれる雇用安定事業と能力開発事業を行うことができます。

適用事業

労働者を一人でも雇用している事業は、原則として適用事業となります。（農林水産業の一部は、強制適用の範囲から除外されている。）

被保険者の範囲

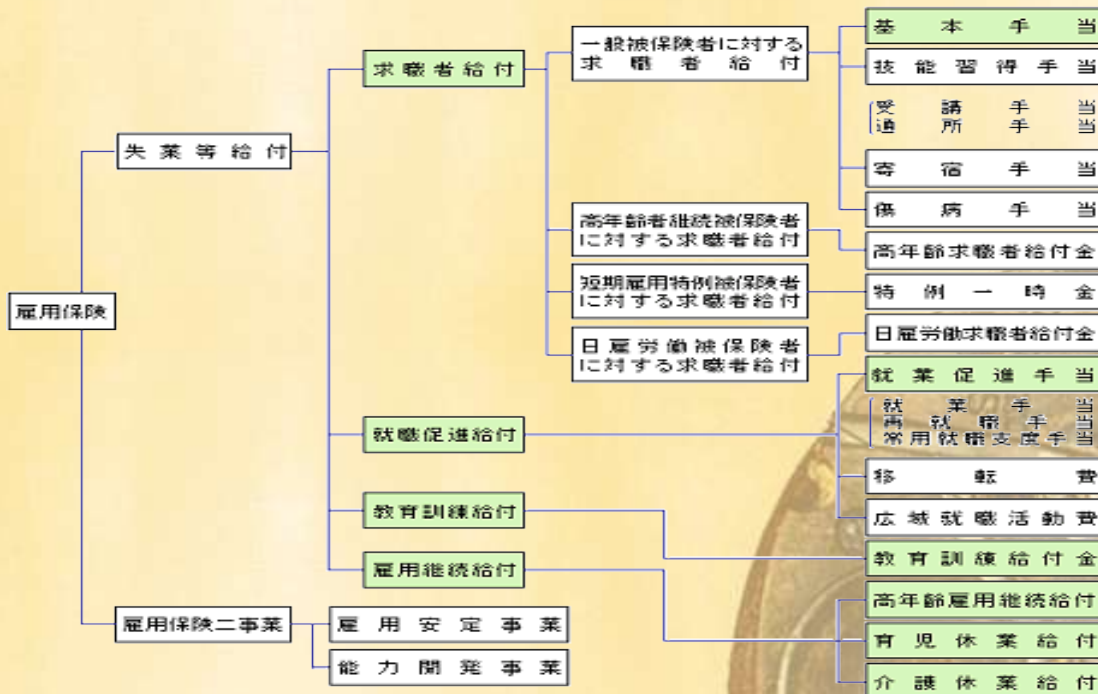
適用事業に雇用される労働者であって、65歳以後新たに雇用される者など一部の者を除き、原則として被保険者となります。

被保険者の種類

- ①一般被保険者
（②、③、④の者を除く被保険者）
- ②高年齢継続被保険者
65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている者（③、④の者を除く）
- ③短期雇用特例被保険者
季節的に雇用される者で、①4カ月以内の期間を定めて雇用される者及び②1週間の所定労働時間が20時間以上であって厚生労働大臣の定める時間数（30時間）未満である者に該当しない者（④の者を除く）
- ④日雇労働被保険者
日々雇用される者、不特定の事業主に短期間(30日以内)雇用される者

失業等給付の種類

次の図のような体系になります。



●求職者給付

基本手当

一番なじみ深く、よく失業手当といわれるものです。雇用保険の一般被保険者（正社員など）であった者が離職し、原則として離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12カ月以上であったときに支給されます。基本手当は、被保険者であった期間、障害者の方などの就職困難者であるかどうかにより受給できる日数に違いがあります。

（一般の受給資格者の所定給付日数）

年齢	被保険者であった期間		
	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
65歳 未満	90日	120日	150日

（就職困難者や特定受給資格者・特定理由離職者に関しては、一般の被保険者とは異なる日数が定められていますがここでは省略いたします。）

特定受給資格者

倒産等により離職した者や解雇により離職した者で、給付日数や条件が優遇されています。

特定理由資格者

期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新が無いことにより離職した者や一定の正当な理由のある自己都合により離職した者のことで、特定受給資格者に準じた扱いがされます。

●就業促進給付

就業手当

再就職手当に該当しないような安定した職業以外の職業（アルバイトなど）についた場合に、その職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上あるなどいくつかの要件を満たした場合に支給されます。

再就職手当

求職申し込み後、安定した職業に就いた場合にその職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が受給期間内において所定給付日数の3分の1以上あり一定の要件を満たした時に支給されます。

●教育訓練給付

教育訓練給付金

働く人の主体的な能力開発の取り組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的としている給付です。雇用保険の一般被保険者（在職者）又は一般被保険者であった者（離職者）が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け、当該教育訓練を修了していること、教育訓練を開始した日に一般被保険者である者かこれ以外の者であった日から1年以内にある者、支給要件期間（一般被保険者であった期間）が3年以上などの一定の要件を満たした場合に支給されます。H26.10月より給付内容が拡充されました。

●高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続基本給付金

高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的としています。60歳到達時点と比較して賃金が75%未満に低下した60歳以上65歳未満の一定の被保険者（短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者を除く）に支給されるものです。

高年齢再就職給付金

60歳以上65歳未満で再就職した一般被保険者で、再就職手当を受給しておらず、再就職する前に基本手当を受けたことがあり、その残りが100日以上あることなど一定の要件を満たした場合に支給されます。

●育児休業給付

労働者の育児休業中の所得保障を行うことにより、育児休業を取りやすくして失業につながらないようにし、また、その後の円滑な職場への復帰を援助、促進することを目的とする給付です。一般被保険者が1歳（一定の場合は1歳2カ月、さらに一定の場合は1歳6カ月）未満の子を養育するために育児休業を取得する場合で育児休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下したなど一定の要件を満たすと育児休業給付金が支給されます。

●介護休業給付

労働者が介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場への復帰を援助、促進することを目的とした給付です。一般被保険者が対象となる家族を介護するために介護休業を取得する場合で介護休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下したなど一定の要件を満たすと介護休業給付金が支給されます。最後にこれらの給付金を受給するにはいろいろ要件がありますので注意が必要です。

～ 連載シリーズ ～

無戸籍児問題と離婚後300日問題への視点 (1/3)

今回のシリーズは、最近報道等で耳にすることが多くなった「無戸籍児問題」「離婚後300日問題」についてです。

本稿では日本民法の法律婚主義とDNA鑑定による親子関係問題にも適宜触れながら進めることとします（下線は筆者）。

1. 無戸籍児問題とは

子が出生した場合には、市区町村に出生の届出をすることによって、その子が戸籍に記載されます。

「無戸籍児問題」とは、子の出生の届出をしなければならない方（注1）が、何らかの理由によって出生の届出をしないために、戸籍に記載されない子が存在するという問題です。

この原因は「家庭内DV」からの退避や、映画「誰も知らない」（注2）でも描かれた「子のネグレクト＝親権放棄や虐待」など種々様々な様相があり、複雑に絡み合った実態も見て取れます。

昨年9月27日のNHKの報道では、『「無戸籍」の人について、法務省は全国の市区町村を通じて初めての調査を行いました。その結果、今月10日の時点で戸籍がない人は少なくとも全国で200人に上ることが分かりました。このうち、全体の90%余りを占める182人は19歳以下で、20歳以上の人も18人いました。・・・』としています。

この方々は戸籍がないため、一様に学齢期に達しても小学校に行けず、そのため読み書きが不自由であったり、当然就職も難しく、福祉も受け辛いなど極めて困難な境遇にあることなどが浮き彫りとなってきています。

2. 戸籍と法律婚主義

さて、戸籍とは何でしょうか。

これは、法律上の親子関係を公証するものです。出生届書には、法律上の親子関係のある父母を記載する必要が法定されています。

子の父母が婚姻している場合には、夫を父、妻を母とする出生届書を提出すれば、出生の届出が受理され、子が戸籍に記載されます。

ここで、子の血縁上の父親が夫とは別の男性である場合には、法律上の父親と血縁上の父親とが異なることとなりますが、市区町村の戸籍窓口においては、出生した子の法律上の父が血縁上の父と同一か否かという実質的な審理はできませんから、血縁上の父親を父とする出生届書を提出しても、出生の届出は受理されません。たとえ、DNA鑑定で父子関係が肯定されるとしても受理はされない訳です。

これが実は次回以降に詳述する「離婚後300日問題」の要因なのですが、このことから日本の民法は法律婚主義ということが良くわかります（反対の意味は事実婚主義）。





＊ ＊ 紙上相談室 ＊ ＊

Q. わが社では始業前に朝礼を行っていますが、最近になって社員から早出残業ではないかとの問い合わせを受けました。業務ではなく準備との位置づけですが労働時間と認める必要があるのでしょうか？

A. 始業時間前であっても、業務の打合せや具体的な指示等が行われ、出席が義務づけられている場合は労働時間となります。

始業前に朝礼等の名目で社員を集める会社は少なくありませんが、この場で業務の打合せや指示等が行われ、出席が義務づけられていれば労働時間となります。たとえ、自主参加としていても、実際に欠席した場合には人事考課等で不利益を被る場合にも同様となります。

準備・後始末等の雑務については、業務と一体的な点呼、機械点検、交代勤務の引継ぎ、終業時の整理整頓等は労働時間となります。

始業前のユニフォームへの着替えは原則として労働時間にはなりません。工場や建設現場等で安全衛生上から作業服や防具の装着が義務づけられている場合は労働時間となります。

仮に本来業務とは異なっているとしても、会社の指揮命令によるもので、当該作業が義務づけられている場合は労働時間になることを認識しておくべきでしょう。

余談ですが、元は女性である男性（性同一性障害の治療後裁判の判決により性別変更）と配偶者の女性との間の子（夫婦が精子提供により授かった子）は嫡出子（注3）という決定が最高裁で判断されました。これも法律婚主義のなせる業と言うこととなります。

注1)
嫡出子の場合には父又は母が（子の出生前に父母が離婚した場合には母）、嫡出でない子の場合には母

注2)
『誰も知らない』（だれもしらない、英題：Nobody Knows）は、2004年に公開された是枝裕和監督の作品で、1988年に発生の巣鴨子供置き去り事件を題材として映像化した日本映画。

注3)
最高裁判所民事判例集67巻9号1847頁 平成25年12月10日決定

<参考>
法務省ホームページ
<http://www.moj.go.jp/MINJI/minji175.html>



** やさしい労働法 **

Vol. 116

年次有給休暇について

(2/2)

○使用者が過半数労働組合（過半数労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者）との労使協定で定めた場合には、5日を超える部分に限り年次有給休暇の計画的付与を行うことができます。

○年次有給休暇は、基本的に日単位の取得ですが、労使協定を締結すれば、1年に5日を限度として時間単位で取得できます（H22.4.1 施行）。労使協定を締結しても日単位又は時間単位で取得するかは労働者の自由です。使用者は、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変更することはできません。また、計画的付与で時間単位の年次有給休暇を与えることはできません。

○年次有給休暇は法律通りに付与すると労働者によっては基準日が異なり複数となることから、全労働者につき一律の基準日を定めて与えたり（齊一的取扱い）、初年度に法定の付与日数を一括で与えるのではなく、日数の一部を基準日以前に付与（分割付与）することがありますが、年休の付与要件である8割出勤の算定において、短縮された期間は全期間出勤したものとみなすことや、次年度以降の年休の付与日も、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じか、それ以上の期間を繰り上げるという条件が満たされていなければ構いません。

○出勤率の算定にあたっては、年次有給休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、育児・介護休業期間、業務上の傷病による療養のための休業期間は、出勤したものとして取り扱います。

○当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部が残った場合は、残日数分は翌年度に限り繰り越されます。

** YES/NO コーナー **

Q1.	労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件について合意さえしていれば、就業規則の基準に達しなくても有効である
Q2.	就業規則の一部を変更する場合は、過半数労働組合、組合が無い場合は過半数労働者を代表する者の同意がなくても構わない
Q3.	業務災害による労災保険の休業補償給付は、休業1日目から支払われる
Q4.	従業員数 1,000 人の企業の事業主であっても、労災保険の特別加入をすることができる
Q5.	国民年金の任意加入ができるのは、60 歳以上 65 歳未満の者だけで、それ以上の年齢の者はいかなる理由があろうとも加入できない

< 解答 >

A1.	(NO)	就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分は無効となり、就業規則で定めた基準が適用されず（労基法第 93 条、労契法第 12 条）
A2.	(YES)	就業規則の変更については、過半数労働組合、組合が無い場合は過半数労働者を代表する者の同意ではなく意見を聞けば構いませんが、一方的に労働者の不利益に労働条件を変更することはできませんので注意が必要です（労基法第 90 条、労契法第 9 条）
A3.	(NO)	業務災害による労災保険の休業補償給付は、休業4日目以降から支払われるので、休業3日目までは使用者が労働基準法第 76 条の休業補償を行います。ちなみに通勤災害の場合は、事業主に災害補償責任はありません
A4.	(NO)	特別加入できる事業主は、中小事業主で大企業の事業主は加入できません。ちなみに中小企業とは、①金融業・保険業・不動産業・小売業は常時 50 人以下、②卸売業・サービス業は常時 100 人以下、③その他の業種は常時 300 人以下です
A5.	(NO)	65 歳になっても老齢基礎年金の受給資格期間を満たすことができない者については、65 歳以上 70 歳未満の間で受給資格期間を満たすまで加入できますが、要件があるので注意が必要です

編集後記

明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願い申し上げます。
年末年始は例年より長い休みになった方も多いでしょう。旅行などアクティブに過ごしたり、のんびりと充電をしたり、思い思いの年末年始が終わって新年が始動しました。今年「働き方改革」がさまざまなシーンで取り上げられる1年になるのではないかと思います。当事務所便りもさらに時宜を得た情報発信をしていきたいと思ひます。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4 階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>