

<10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] >

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

外国人雇用のルールが変わります！

◆改正雇用対策法が10月1日より施行

「雇用対策法の一部を改正する法律」が平成19年10月1日から施行されます。外国人雇用に関する改正内容は以下の通りです。

◆外国人雇用状況の届出が義務化

平成19年10月1日から、すべての事業主に、外国人労働者（特別永住者および在留資格が「外交」・「公用」の者を除く）の雇用または離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期限、国籍等を記載してハローワークへ届け出ることが義務付けられます。

この届出は、雇用保険の被保険者に該当するしないにかかわらず届け出なければならず、届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、30万円以下の罰金の対象となります。

また、平成19年10月1日時点ですでに雇用されている外国人労働者についても、改正法施行後1年間（平成20年10月1日まで）に届出の提出が必要となります。これにより、例年行っていた6月1日時点での雇用状況報告書の提出がなくなります。

※上記内容の確認方法は？

〔氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍〕

→「外国人登録証明書」または「旅券（パスポート）」

〔資格外活動許可の有無〕

→「資格外活動許可証」または「就労資格証明書」

◆外国人労働者の雇用管理の改善が事業主の努力義務に

事業主は、外国人労働者について労働関係法令および社会保険関係法令を遵守し、外国人労働者が適切な労働条件および安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるように、次に定める事項について、適切な措置を講ずるように努めなければなりません。

1. 外国人労働者の募集および採用の適正化
2. 適正な労働条件の確保
3. 安全衛生の確保
4. 雇用保険、労災保険、健康保険および厚生年金保険の適用
5. 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
6. 解雇の予防および再就職援助

6.4%の事業所が最低賃金法違反

◆全国1万1,120事業所を一斉監督

厚生労働省は、2007年6月に全国1万1,120事業所に実施した最低賃金に関する一斉監督の結果、約6.4%にあたる707事業所で最低賃金法違反が見つかったと発表しました。

◆業種別では「衣服その他の繊維製品製造業」がトップ

地域別最低賃金適用事業場のうち、違反が多くみられた業種は、順に、衣服その他の繊維製品製造業(違反事業場数110、監督実施事業場に対する違反率7.7%)、クリーニング業(同86、9.3%)、食料品製造業(同86、7.1%)、繊維工業(同43、7.1%)、飲食店(同43、3.9%)、理美容業(同38、5.4%)、ハイヤー・タクシー業(同18、16.8%)でした。

◆最低賃金に満たない労働者の7割は女性

監督実施事業場において最低賃金額未満の賃金しか支払いを受けていない労働者数は2,051人であり、監督実施事業場の労働者数に占める割合は1.2%でした。

このうち女性が1,384人(67.5%)、パート・アルバイトが1,168人(56.9%)、障害者が284人(13.8%)、外国人が150人(7.3%)となっています。

◆違反率はわずかに改善

2007年1月～3月に監督指導を実施したのは9,102事業場であり、そのうち最低賃金法に違反した事業場は666事業場で、違反率は7.3%でした。また、監督実施事業場において、最低賃金額未満の賃金しか支払いを受けていない労働者数は2,150人であり、監督実施事業場の労働者数に占める割合は1.7%でした。今回の結果より、わずかに減少したことがわかります。

厚生労働省では、最低賃金遵守のための、今後とも事業所に対する指導の強化に努め、最低賃金の周知徹底を図るとしています。

製造業の「偽装請負」防止へガイドライン

◆発注者と下請会社が取り組むべき措置

製造業の工場における構内下請けなどをめぐっては、「偽装請負」などの法令違反や、労働者が勤続を重ねて技能や技術を習得しても賃金が増えないなどの問題が指摘されています。

◆チェックシートも盛り込む

厚生労働省は、下請会社（請負事業者）・発注者それぞれが取り組むべき措置に関するガイドラインおよびチェックシートを作成し、その周知・啓発を6月下旬に都道府県労働局長に通達しています。

通達で示されたのは、以下の5つとなっています。

製造業の請負事業の雇用管理の改善および適正化の促進に取り組む・・・

- ・請負事業主が講ずるべき措置に関するガイドライン
- ・発注者が講ずるべき措置に関するガイドライン
- ・請負事業主が講ずるべき措置に関するガイドラインのチェックシート
- ・発注者が講ずるべき措置に関するガイドラインのチェックシート
- ・請負事業主および発注者が講ずるべき措置に関するガイドライン

◆労働力の貸し借りは原則禁止

製造業で一般に利用されている労働形態には、主に、1. 出向（在籍型）、2. 労働者派遣、3. 請負契約による外注、4. 業務委託契約による外注の4つがあります。

職業安定法 44 条により、労働者派遣と厚生労働大臣の許可を得て労働組合などが無料の労働供給事業を行う場合を除き、労働者供給事業を行うことおよびこうした業者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させることは禁止されています。

◆発注者が指揮命令すれば「偽装請負」に

請負か業務委託かは、契約の目的が仕事の完成にあるか、それとも業務の処理にあるのかによって異なりますが、どちらも製造業が下請業者の労働者を使用すること、すなわち、指揮命令を行うことが許されない点では同様です。

形式的に請負契約や業務委託契約を締結していても、実態は、発注者が請負業者・受託業者の労働者を指揮命令しているなど、請負・受託の基準を満たさない場合、実態は労働者派遣とみなされ、「偽装請負」とされることになります。

役員の処遇はどう変化している？

◆業績向上の成果は役員にどう配分されているか

2006年5月に会社法が施行され、経営のあり方や役員の処遇をめぐる環境が変化しつつある中、景気拡大を背景にした企業業績向上の成果が、経営者にどのように配分されているのかといった点に注目が集まっています。

◆役員報酬の水準はアップ

役員報酬の水準は、賞与の有無、資本金や従業員規模の大小、さらには上場・未上場等の区分によって大きなバラツキがあります。

ある調査研究会社のデータによると、集計対象企業の異同もあり、厳密な比較はできないものの、「社長」に焦点を当ててみると、全体計は2005年の2,500万円に対して2006年は3,100万円と600万円のアップ。同様に「賞与あり」の場合は、2005年の3,200万円に対して2006年は3,600万円と400万円のアップ。「賞与なし」の場合は2005年の1,900万円に対して2006年は2,800万円と900万円のアップとなっています。

即断はできないものの、景気拡大を背景にした業績向上の成果が、より多く経営層へ配分されたものと考えられます。

◆定年制導入率、平均定年年齢はほぼ変わらず

役位別に定年制の導入率をみると、会長23.9%（前年調査25.9%）、社長40.3%（同37.4%）、専務取締役56.7%（同52.9%）、常務取締役59.0%（同53.5%）、取締役59.2%（同58.7%）となり、ほぼ2005年と同様の結果となっています。

また、平均定年年齢をみると、会長67.0歳（前回調査68.7歳）、社長65.6歳（同65.7歳）、専務取締役64.0歳（同64.0歳）、常務取締役63.4歳（同63.0歳）、取締役62.1歳（同61.8歳）となっています。

◆役員退任後の処遇は？

役員退任後はどのように対応しているかをみると、「ルールはなく、人によって異なる」が45.6%と最も多く、ケースバイケースで対応している企業が半数近くを占めています。

一方、「とくに処遇しない（そのまま退任）」という企業も27.2%と3割近くあります。「役員退任後は、常勤もしくは非常勤の顧問や相談役として処遇する」と回答した企業の中で、まず、名称については、「顧問」が58.8%、「相談役」25.5%となっています。常勤・非常勤の区分は「常勤」が43.1%、「非常勤」が54.9%でほぼ半々です。

顧問や相談役の年間報酬額をみると、常勤の場合は平均822.5万円、非常勤の場合は平均353.5万円です。ただし、退任後の報酬は退任時の役位等によって相当異なっています。

「適年廃止」まで5年を切っています

◆平成18年度の適年解約企業の44.8%が中退共を選択

平成18年度における、税制適格退職年金制度（適年）から中小企業退職金共済制度（中退共）への移行企業数は2,779社（前年度比30.3%減）、従業員数は78,686人（前年度比37.1%減）でした。減少の原因は、平成17年4月から適年資産の全額移換が可能となったことにより、平成17年度の移行企業数が一時的に増加したとみられます。

なお、平成18年度中に適年を解約した企業のうち、中退共に移行した企業の割合は44.8%、平成14年度から18年度までの5年間では33.6%となっています。

◆適年は平成24年3月末で廃止

適年は平成24年3月末で廃止されることから、企業に残された期限はあと5年を切っています。加入企業としてはそれまでに他の企業年金制度に移行するなどの対応が必要であり、中退共は有力な移行先の1つになっています。

平成16年度までは適年資産移換限度額（378万円）があったため、限度額を超え移換できない金額が従業員に返戻（一時所得）されてしまうことが、移行を妨げる要因の1つになっていましたが、前述の通り、平成17年4月より適年試算を全額移換できるようになりました。

平成18年度に入ってから月平均231社が中退共に加入しています。この結果、平成18年8月には適年から中退共への移行企業数は1万社を突破し、平成14年4月から平成19年3月末までの5年間で移行企業総数は11,780社、従業員総数は338,581人となっています。

入社後の試用期間の延長は可能か？

◆当初の説明より長い試用期間はOK？

入社時に「試用期間は〇カ月」と説明されたが、「もう少し様子を見たい」などという理由で試用期間が延長されるケースがあります。このようなことは法的には問題ないのでしょうか？

◆試用期間延長は労働者にとっての不利益に

入社後の一定期間、新入社員に試用期間を課す会社は多くあります。期間満了後に昇給などがある場合、試用期間の延長により、期待した額の給料がもらえなかったり、地位が不安定になったりと、労働者に不利益となります。

◆試用期間の延長は原則不可

試用期間について、労働基準法などの法律に規定はありません。試用期間は主に書類や面接では判断できない新入社員の能力や適格性などを会社が見極めるための期間とされますが、その長さは会社によって様々です。では、実際に期間延長は認められるのでしょうか。

延長する特段の事情が会社側にない限り、原則として認められません。何らかの理由で例外的に試用期間を延長する場合、必ず期間満了前に本人に告知する必要があります。

◆例外的に延長する場合もあり

労働者側の勤務態度や能力に大きな問題がある場合、例外的に期間を延長するケースがあります。ただし、延長の可能性を就業規則で明示しておくべきか否かは専門家の見解も分かれています。

不意の延長は労働者の不利益になりますので、延長の可能性や理由、期間を就業規則などで明示する必要があるとする考えがある一方で、最初の試用期間で不適合と判断されれば、会社側は解雇も可能ですが、試用期間の延長には、もう一度労働者に機会を与える側面もあるということもあります。つまり“敗者復活”という意味合いです。

◆試用期間中の解雇について

試用期間中の従業員であっても、雇用した日から14日を越えて引き続き勤務していれば、解雇予告が必要となります（労働基準法21条）。これは、いつ解雇されるかわからない不安定な状況が労働者に長期間続くことは酷であるためです。

したがって、就業規則で試用期間を「3カ月」とか「6カ月」と定めていても、雇用した日から14日を越えていれば、解雇予告制度が適用になりますので、注意が必要です。

「裁判員制度」スタートで企業の対応は？

◆大手企業では「裁判員休暇制度」導入を検討も

2009年(予定)に「裁判員制度」(「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」に基づき一般国民が刑事裁判に参加する制度)がスタートするのを控え、社員が裁判員に選ばれて裁判手続に参加する場合に有給休暇として扱う「裁判員休暇制度」の導入を検討している大手企業が増えているようです。

◆有給か無給かは企業の考え次第

裁判所では、審理にかかる日数については「概ね1週間程度」との見通しを示していますが、それ以上に長引くケースが出てくることも考えられます。原則として、選ばれた国民は辞退はできません。やむを得ない理由がある場合は辞退を認められますが、その基準についてはまだ不透明な部分があります。

労働者が裁判員となるために休みを取ることは、公民権の行使として法律上認められ、仕事を休んだことを理由に会社が不利益な扱いをすることは禁じられています。ただし、有給とするか無給とするか、就業規則での規定化などは企業に任されているため、どのような支援体制を設けるかは企業の考え次第といえます。

◆有給休暇制度創設は企業の社会的責任？

確率的に多くの社員が裁判員やその候補になる可能性が高い大企業では、CSR(企業の社会的責任)の一環として、「特別有給休暇」を創設する方向性を打ち出しているところが多いようです。人員体制に余裕のない中小企業では頭の痛い問題といえるでしょう。

◆裁判員の選出方法

1. 選挙人名簿から1年分ずつ、くじで裁判員の候補者が選ばれます。名簿に載った時点で本人に通知がきます。
2. 事件ごとに候補者の中からまた50~100人程度がくじで選ばれ、裁判所に呼び出されます。
3. その中から裁判員6人を選出します。

年間で3,500人に1人が裁判員または補充裁判員になり、候補者として裁判所に呼び出される人数はその10倍とみられています。

若年者の職場定着率をアップするには？

◆若年者の職場定着の現状

労働政策研究・研修機構が行った「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」によると、近年、産業構造や若年者の就業意識の変化に伴い、若年者の早期離職の傾向が続いているようです。

その一方で、若年者の意識の変化だけでなく、人事労務管理の変化、労働時間管理の多様化など、若者を取り巻く職場環境にも大きな変化が出てきています。

◆若年者の退職理由は？

若年正社員（35歳未満）の離職に困っている（「非常に困っている」と「やや困っている」）とする企業の割合は48.8%と約半数を占めました。

退職の理由は、「家庭の事情（結婚・出産・介護等）」ほどの企業でも1位を占めますが、若年者の離職に対する困窮度が高い企業ほど「労働時間・休日休暇に不満」、「給与に不満」、「仕事がきつい」などの労働条件関連の退職理由が増えています。

また、「職場の人間関係がうまくいかない」は、困窮度にかかわらず、上位に位置しています。

◆企業が実施している若年者定着対策

企業が取り組んでいる若年者定着対策について、若年者の離職に対する困窮度別にみると、困窮度が高い企業ほど「上司によるフォローアップ体制を整備する」、「残業を削減する」、「女性社員を活用する」、「入社時点から成果主義人事を行う」、「人事部によるフォローアップ体制を整備する」、「採用後の配置でメンターをつける」などの対策に取り組んでいます。

また、新卒者・中途採用者ともに定着率の高い企業（定着率が「7割からほぼ100%」）では、「企業内訓練を実施する」、「自己啓発に関する支援制度の実施」、「若者が職場で話しやすい雰囲気をつくる」、「本人の希望を活かした配置を行う」などの取り組みが上位に上がっています。

◆従業員が求める若年者定着対策は？

従業員を対象に「働き続けるために会社の施策として有効な定着対策」について尋ねたところ、新卒者・中途採用者のいずれも、「賃金水準を引き上げる」を最も有効な定着対策と考えている（新卒者42.1%、中途採用者42.8%）という結果が出ました。次いで、「休日をとりやすいようにする」（同24.3%、23.9%）、「本人の希望を活かした配置を行う」（同

25.7%、21.9%) などとなっています。

現在の会社しか経験のない新卒者と実際に転職経験のある中途採用者とは、定着対策に有効と思われる施策の認識に大きな違いはありませんでした。

その他(自由記述)をみると、「企業の将来ビジョンを明確にする」、「会社の存続に対する不安をなくす」、「尊敬できる上司の育成」、「上司が部下に対してもっと関心をもつこと」、「ノルマに対するプレッシャーを減らす」、「研修をしっかりとってほしい」、「人員不足を解消する」、「結婚・出産などの人生の大イベントや夫の転勤などの障害を乗り越えられるような制度やサポート」、「産休・育休の取得しやすい職場」、「サービス残業を絶対にさせない」、「労働組合を作る」、「男女差別をなくす」、「学歴による給与の差をなくす」などの回答がありました。

特定求職者雇用開発助成金が変わります

◆「特定求職者雇用開発助成金」とは？

特定求職者雇用開発助成金とは、高年齢者や障害者などの就職困難者をハローワークまたは適切な運用を期すことができる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、賃金相当額の一部の助成が行われるものです。

◆現行の制度(定率方式…一定割合を助成)

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等(2以外の対象者)
 - ・助成率…(大企業) 4分の1 (中小企業) 3分の1
 - ・助成期間…1年(6カ月ごとに2回)
 2. 重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者) ※短時間労働者を除く
 - ・助成率…(大企業) 3分の1 (中小企業) 2分の1
 - ・助成期間…1年6カ月(6カ月ごとに3回)
- ※短時間労働者は上記1の助成率に3分の2を乗じます。

◆平成19年10月からの変更後(定額方式…一定額を助成)

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等(2、3以外の対象者)
 - ・助成額…(大企業) 50万円(25万円+25万円) (中小企業) 60万円(30万円+30万円)
 - ・助成期間…1年(6カ月ごとに2回)
2. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等(短時間労働者)
 - ・助成額…(大企業) 30万円(15万円+15万円) (中小企業) 40万円(20万円+20万円)
 - ・助成期間…1年(6カ月ごとに2回)
3. 重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者) ※短時間労働者を除く
 - ・助成額…(大企業) 100万円(33万円+33万円+34万円) (中小企業) 120万円(40万

円+40万円+40万円)

- ・助成期間…1年6カ月(6カ月毎に3回)

パートタイム労働法の改正内容

◆来年4月から施行されます

少子高齢化、労働力人口減少の状況を踏まえ、パート労働者が能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。

施行までに、改正法に沿った対応が必要となります。以下、改正のポイントをまとめてみました。

◆雇入れの際は労働条件を文書などで明確に

一定の労働条件について、明示が義務化されます(改正法6条)。また、待遇の決定にあたって考慮した事項について説明することが義務化されます(改正法13条)。

◆パート労働者の待遇は働き方に応じて決定を

パート労働者は、繁忙期に一時的に働く方から正社員と同様の仕事に従事し長期間働く方まで、その働き方は様々です。このため改正法では、パート労働者の待遇について、正社員との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じるよう規定しています。

具体的には、「職務」、「人材活用の仕組み」、「契約期間」の3つの要件が正社員と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いをそれぞれ規定しています。

◆パート労働者から正社員へ転換するチャンスを

正社員への転換を推進するための措置(以下の措置またはこれらに準じた措置)を講じることが義務化されます(改正法12条)。

<講じる措置の例>

- ・正社員を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパート労働者にも通知する。
- ・正社員のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパート労働者にも応募する機会を与える。
- ・パート労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなどの転換制度を導入する。

◆パート労働者からの苦情の申出に対応を

パート労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされます(改正法19条)。

紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停が設けられます(改正法21、22条)。