

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/02/10

VOL.37

● 労務トラブルが増加傾向!?

今年に入って、当事務所に寄せられる労務トラブルのご相談が増えています。主なトラブルの原因として、①「定額残業」制度の適用、②採用時の労働条件の明示が出来ていないまたは明示はしているが説明不足、③就業規則の整備不足などが挙げられます。

①「定額残業制度」の適用

「定額残業」制度が成り立つには、割増賃金を支払う各月において、実際に支払うべき割増賃金額が、定額で支払われている割増賃金相当額を上回った場合には、その差額を支払うことが保障されていて認められる制度です。

例えば、「5万円」を定額残業で支払っている場合、通常実際の割増賃金が、「5万円」に満たなくても、「定額残業」を減らすことはしていません。しかし、実際の割増賃金額が「6万円」であれば、差額の「1万円」については追加で支払わなければならないのです。つまり、「定額残業」制度とは、残業代の最低額を保障する制度であり、「割増賃金の節約」とはならないのです。

「定額残業」制度を運用するのであれば、

「定額残業」部分がどの範囲で、何円分で何時間分なのかを就業規則、雇用契約書で明示すること、出来れば給与明細においても区分して表示しておいた方が良いでしょう。

また、「定額残業」に相当する時間をあまり長い時間に設定することはお勧めできません。どうせやってもやらなくても「定額」なんだからということで労働時間の管理がルーズになり、かえって「長時間労働」となることもあるからです。1日1時間（1か月20時間）程度の範囲に抑えたいところです。例えば、「業務」と判断するのが微妙な部分、ちょっとした打ち合わせや調べもの、準備や後片付けの時間の範囲を網羅する程度と考えておいた方が無難ではないでしょうか。

②採用時の労働条件

労働基準法第15条により、「労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面により明示」が義務付けられています。

—書面にて明示すべき労働条件—

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (4) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

—その他明示すべき労働条件（これらについて定めている場合）—

- (1) 昇給に関する事項
- (2) 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費及び寮費等、災害補償、職業訓練、表彰及び制裁、休職等に関する事項、旅費に関する事項

加えて、有期労働契約であれば、『更新の有無、更新する場合の判断基準』、短時間労働者であれば、『昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無』も書面による明示が義務付けられています。

また、労働契約法第4条第1項及び第2項において、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」、

「労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、出来る限り書面により確認するものとする。」と定められています。労働契約については、使用者に、その内容を書

面で理解してもらおうよう説明することが求められているのです。トラブルの際には、「こんな聞いていない、説明されていない。」という声を耳にします。採用時には、雇用契約書を交付するだけでなく、説明し確認をもらった上で双方が捺印をするという作業が必要です。

③就業規則の整備

労務トラブルの場合、労働者が就業規則の内容を周到に調べていることが多く、その反

面、人事担当者は就業規則の内容をご存知無いことが少なからずあります。

労働者にとっても使用者にとっても「就業規則」は、働くルールブックです。ここに規定されている内容を基に会社は運営されているのですから、自社の「就業規則の内容」については熟知しておきたいものです。また、わかりづらい内容があれば、都度見直していくことも必要でしょう。

●平成26年4月からは産前産後休業中も社会保険料が免除に

現在、育児休業期間中の社会保険料(健康保険料、厚生年金保険料)は、事業主が健康保険組合や年金事務所等の保険者に申出ることによって、「事業主負担分」、「被保険者負担分」ともに免除となっています。この保険料免除の対象となる期間が、平成26年4月からは、『産前産後休業期間』(産前42日(多胎妊娠の場合は98日)、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間)中についても、対象となります。

産前産後休業中の社会保険料を免除とするためには、事業主が、「産前産後休業者申出書」を保険者に提出する必要があります。この申出書は、産前産後休業期間中に提出しなければなりません。

なお、この申出書を出産日前に提出した場合に、実際の出産日が予定日より前後したときは、産前産後休業の開始日、終了日が当初の申出より繰上げまたは繰下げられます。この場合には、出産後に「産前産後休業取得者変更(終了)届」を提出する必要があります。

本改正により産前産後休業期間中の社会保険料が免除となるのは、『平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる者』が対象となり、実際に免除される保険料は、『平成26年4月分』以降となります。したがって、既に産前産後休業中の者であっても、出産日が平成26年3月5日以降であれば、産前産後休業期間の終了日は『平成26年4月30日以降』なるため、平成26年4月分の社会保険料が免除の対象となるのです。

また、免除される期間は、産前産後休業開始月から産前産後休業終了日の翌日の属する月の前月(産前産後休業終了日が月の末日の場合は、産前産後終了月)までとなっています。

なお、産前産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は、従来通り「育児休業等取得者申出書」の提出が必要となりますので出し忘れの無いようご注意ください。

本届出の提出に伴う、保険料免除期間中については、被保険者資格に変更はなく、将来の年金額を計算する場合も保険料を納めた期間として取り扱われます。

●平成26年度の雇用保険料率前年度から変更はありません

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの雇用保険料率は、以下の通りとなっております。平成25年度から変更ありません。

一般の事業：13.5/1000 (5/1000被保険者・8.5/1000事業主)

建設の事業：16.5/1000 (6/1000被保険者・10.5/1000事業主)

農林水産・清酒製造の事業：15.5/1000 (6/1000被保険者・9.5/1000事業主)