

NEWS LETTER **6** 2010

今月号のメインテーマにあるように、国は少子高齢化の歯止めに躍起になっています。長期視点で考えると若年層の人数は減少しますので、女性が能力を発揮し、会社に利益貢献をもたらす組織の仕組みを作らなければなりません。そんなきっかけとして助成金等を上手に活用してみるのはいいいですね。



育児短時間勤務を 取得した場合に最大100万円 の助成金を支給

労働時間とはどのような時間か

在職老齢年金の仕組み

外国人労働者を
雇用する際の注意点

大久保社会保険労務士事務所
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524

URL:<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

育児短時間勤務を 取得した場合に最大100万円の 助成金を支給

平成22年6月30日に施行される改正育児・介護休業法では、子育て期間中の働き方の見直しとして、短時間勤務制度の義務化が行われます（※）。これにより、3歳に満たない子を養育する労働者については短時間勤務が可能となりますが、子育てをする親の立場からすれば、より長い期間、短時間勤務が可能となることが望まれています。

こうした背景から4月より、法律が規定する期間を超える短時間勤務制度を導入し、対象者が生じた場合に支給される助成金（両立支援レベルアップ助成金：子育て期の短時間勤務支援コース）が拡充されました。以下ではこの助成金の概要を取り上げておきましょう。

※常時雇用労働者数が100人以下の企業については、平成24年6月30日まで適用が猶予されます。

1. 対象となる事業主

以下の2つの要件を満たしていること

- ①少なくとも3歳に達するまでの子（※常時雇用労働者数が101人以上の企業は、小学校就学の始期に達するまでの子）を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を就業規則に定めていること
- ②労働者（※雇用保険の被保険者に限る）が、短時間勤務制度を連続して6ヶ月以上利用していること
なお、助成金の対象となる子は、小学校第3学年修了までの子に限ります。

2. 助成金額

常時雇用労働者数に応じて、以下のように助成金額が設定されています。

	常時雇用労働者数	助成金額
①支給対象者が最初に生じた場合 (平成22年4月1日以降に初めて支給対象者が生じた場合に限る。)	100人以下	100万円
	101人以上300人以下	50万円
	301人以上	40万円
②2人目以降の支給対象者が生じた場合 (最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年以内に限る。)	100人以下	80万円
	101人以上300人以下	40万円
	301人以上	10万円

3. 主な受給要件

- ①連続して6ヶ月以上短時間勤務制度を利用した日の翌日から引続き1ヶ月以上雇用し、かつ支給申請日において該当労働者を雇用していること
- ②平成22年6月30日施行の改正育児・介護休業法に対応した就業規則の定めがなされていること

これらはいくまで概要のため、実際の申請については諸々の要件を満たす必要がありますが、少子化対策という流れを受けた、非常に手厚い助成内容となっていますので、育児介護休業規程の整備の際には、この助成金も意識しながら整備を進めていきたいものです。

労働時間 とはどのような時間か

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。

社労士

当社では、社内の情報を共有するために、毎月1日は始業時刻30分前に出勤して全体朝礼を実施しようと考えています。



総務部長

そうですね。全従業員について30分前に必ず出勤するように通知するのですね。

はい。やはり全員が参加することに意義がありますのでそうしようと思っています。会社としてどのような点に注意しなければならないのでしょうか？



この場合、会社が出社するように義務づけていますので、全体朝礼の時間も含めて労働時間として取り扱う必要があります。いわゆる早出勤務ですね。そもそも労働基準法でいうところの「労働時間」とは、「労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間」のことを指しており、労働時間であるか否かは、実態をみて使用者の指揮監督のもとにあるかどうかの基準で判断することになっています。



なるほど。それでは、現場で作業を行う従業員については安全靴を必ず着用するようにしていますが、この着用するための時間はどのように考えればよいのでしょうか？

保護具（安全靴など）や作業服の着用が法令で義務づけられている場合については、これを着用するための時間は労働時間にあたります。

この他にも研修時間をどのように取り扱うことになるのか判断に迷われることがあるかと思いますが、研修に参加しなければ業務に支障が生じたり、出欠を取るなどして参加が強制されていれば労働時間として取り扱わなければなりません。



研修時間の取扱いについては、参加の義務づけや強制がポイントとなるのですね。それでは月曜日に遠方で出張があり前日に移動することがありますが、この時間についてはどのように考えればよいのでしょうか？

出張の移動時間については、毎日の通勤時間と同一の性質のものであると考えられることから、原則として労働時間とはなりません。ただし、骨董品を運ぶなど移動中も商品の監視をしなければならないような状態であれば、監視業務が命じられると解釈されるため、移動時間であっても労働時間として取り扱う必要があります。



この場合も、会社からの指示があるか否かということが判断のポイントですね。

その通りです。労働時間の範囲についてはよくトラブルの元となり、未払い残業代の請求などにも繋がるため、会社としてはこの内容を理解した上で、労働時間管理をしていくことが求められます。

【ワンポイントアドバイス】

- ①「労働時間」とは、「労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間」のことを指す。
- ②業務に付随する行為については、会社の指示・命令、法令の定めがある場合、労働時間として取り扱う必要がある。
- ③労働時間の判断については、どこからが労働時間なのかという点が問題となりやすいため、労働時間の範囲を適正に把握していくことが求められる。

在職老齢年金の仕組み

平成18年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行されてから、企業における高年齢者の継続雇用が進んでいます。継続雇用等で働き続ける場合には、年金額と給与額（賞与を含む）に応じて、年金額の一部または全部が支給停止となることがあります。一般的にはこれを「在職老齢年金」と呼んでいます。

在職老齢年金の対象となるのは、厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受給している60歳以上70歳未満の労働者であり、一定の計算式に基づき年金の支給停止額が決定されます。この支給停止額の計算式は、60歳以上65歳未満（60歳台前半）と65歳以上70歳未満（60歳台後半）で分かれており、①年金額を12ヶ月で除した[基本月額]、②毎月の給与額（標準報酬月額）に1年間の賞与合計額を12ヶ月で除した額を加えた[総報酬月額相当額]の2つが用いられます。具体的には以下の計算式です。

【60歳台前半の計算式】

■基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下の場合

支給停止なし

■基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円を超える場合

①総報酬月額相当額が47万円以下で、基本月額が28万円以下の場合

年金支給停止額（月額）＝（総報酬月額相当額＋基本月額－28万円）÷2

②総報酬月額相当額が47万円以下で、基本月額が28万円を超える場合

年金支給停止額（月額）＝総報酬月額相当額÷2

③総報酬月額相当額が47万円を超え、基本月額が28万円以下の場合

年金支給停止額（月額）＝{（47万円＋基本月額－28万円）÷2}＋（総報酬月額相当額－47万円）

④総報酬月額相当額が47万円を超え、基本月額が28万円を超える場合

年金支給停止額（月額）＝（47万円÷2）＋（総報酬月額相当額－47万円）

【60歳台後半の計算式】

■基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円以下の場合

支給停止なし

■基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超える場合

年金支給停止額（月額）＝（基本月額＋総報酬月額相当額－47万円）÷2

基本的には給与や賞与が増え、年金も含めた全体の収入が増えるに従い、年金の停止額が増えるという仕組みになっています。なお、計算の途中で出てくる「28万円」「47万円」という数字は、支給停止基準額といわれており、法律上、賃金の変動等に応じて自動的に改定されることになっています。

※「47万円」は平成22年4月に「48万円」から改定された数字です。

外国人労働者を雇用する際の注意点

近年、企業のグローバル化が進み、外国人労働者が増加しています。このような環境下で外国人の不法就労が大きな問題となっており、数年前から法務省および厚生労働省で取締りの強化が行われています。そこで以下では外国人労働者を雇用する際の注意点を解説します。

1. 外国人を雇い入れる際には就労が認められるかの確認が必要

外国人は出入国管理及び難民認定法で27種類の在留資格に分類されており、その在留資格に応じて日本国内での活動が認められています。この在留資格を、就労活動の制限に着目すると以下の3つに分類されます。

①資格の範囲内で就労活動が認められる在留資格（17種類）

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、特定活動（ワーキングホリデー、技能実習生、E P Aに基づく外国人看護師・介護福祉士等）

②原則として就労活動が認められない在留資格（6種類）

文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在

※留学、就学、および家族滞在の在留資格は、地方入国管理局で資格外活動の許可を受けることでアルバイト等の就労活動を一定の範囲内で行うことができます。

③就労活動に制限がない在留資格（4種類）

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

2. 外国人の雇い入れ、離職の際には届出が必要

外国人雇用状況の届出制度が平成19年10月1日から義務化されました。これにより、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）を雇用する際、もしくは外国人労働者が離職する際には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、公共職業安定所を通じ、厚生労働大臣へ届け出なければなりません。この届出の方法は届け出るべき外国人労働者が雇用保険の被保険者であるか否かにより異なります。

■雇用保険の被保険者の場合

- ・雇用保険被保険者資格取得届または喪失届の備考欄に、在留資格、在留期限、国籍等を記載して届け出ます。
- ・届出期限は雇用保険被保険者取得届もしくは喪失届の提出期限と同様であり、雇入れの場合は翌月10日までに、離職の場合は翌日から起算して10日以内となっています。

■雇用保険の被保険者ではない場合

- ・専用の届出様式に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍等を記載して届け出ます。
- ・届出期限は雇入れ、離職の場合ともに翌月末日となっています。

これらの届出は、外国人労働者ごとに行う必要があり、すべての事業主に届出が義務付けられています。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。