

服部事務所 だより

ご連絡先 : 〒683 - 0003 米子市皆生 5 - 5 - 5

電話 : 0859-33-8594 FAX : 0859-33-8775

e-mail : hattori@sea.chukai.ne.jp

<http://www.chukai.ne.jp/hattori/>

平成 19 年 11 月増刊号



お知らせ 賞与からの社会保険料・雇用保険料の控除について

社会保険料(賞与)の控除額は下記の計算式で算出してください

$$\text{標準賞与額} \times \text{社会保険料率 (健康保険・厚生年金保険)}$$

標準賞与額 = 賞与総額から 1,000 円未満を切り捨てた額。

健康保険は年間 540 万円・厚生年金保険は1ヵ月 150 万円が上限

健康保険料.....介護保険に該当する人(40歳以上65歳未満の人) = 1,000分の47.15

介護保険に該当しない人(上記以外の人) = 1,000分の41

厚生年金保険料...1,000分の74.98

雇用保険料(給料・賞与)の控除額は下記の計算式で算出してください

$$\text{賞与の総支給額} \times \text{雇用保険料率}$$

雇用保険料率 一般の事業.....1,000分の6

土木・建築他の事業.....1,000分の7

被保険者負担分に1円未満の端数が生じた場合の取り扱いは端数が50銭以下の場合切り捨て、50銭1厘以上の場合切り上げとなります

労働保険事務組合 委託事業主の方へ

労働保険料第3期分の納入通知ハガキを 近日中にお届けする予定です。

口座振替日は 12月3日(月) です。

年末の慌ただしい時期ではありますが、ご留意のほどよろしくお願いします。

11月の生活ホットニュース 第2弾

社員が自宅に仕事をもち帰った場合の 残業代は？

仕事が終わらない！

会社は残業時間の減少を目標に掲げ、職場では午後 10 時に強制消灯しています。しかし、仕事量が多く消灯までにはとてもこなせきれず、毎日のように残業禁止命令を無視して自宅に仕事をもち帰る社員がいます。このような場合、自宅での仕事に残業代の支払いは必要なのでしょうか？

上司の命令であれば支払いが必要

労働基準法は、従業員を週に 40 時間を超えて働かせる場合は、割増賃金を支払わなければならないと定めています。割増賃金は、使用者(上司など)の指揮命令下で行った残業時間を基に計算されるのが一般的です。

職場以外の仕事であっても、「消灯までに終わら

ない仕事は自宅に持ち帰れ」と上司が命じていたり、上司の許可を得ていたりする場合には、残業代の支払いが必要です。逆に、会社が職場以外での仕事を禁じているのに従業員が勝手に自宅で仕事をした場合、残業代を支払う必要はありません。残業禁止命令を会社から出された従業員が、時間外労働の割増賃金を支払うよう求めた訴訟においても、東京高裁は 2005 年、「命令に反して仕事をしていても労働時間には含まれない」との判断を示しました。このケースでは、従業員は時間内に仕事がこなせない場合は役職者に引き継ぐように命じられており、「残業なしで仕事を終えるのは不可能」と訴えた従業員側の主張は通りませんでした。

暗黙に残業を命じている場合は？

会社側が明確に自宅での残業を命じていなくても、残業代の支払いが必要となるケースはあります。例

えば、「明日締め切り」という仕事を夕方になって従業員に大量に割り振るような場合です。

上司が暗黙に残業を命じたとみなされれば、自宅での仕事も残業代の対象となる可能性があります。この場合、普通の人があるペースで時間内にこなせるかどうかは1つの判断基準となります。

適切な労働時間管理を

「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)が提唱され、残業削減に取り組む企業は増えています。しかし、就業時間を厳格に縛る一方で仕事量が減らないなら、残業代の扱いをめぐる争いがかえって増えかねません。企業には適切な業務量管理が求められています。

パワハラ(上司によるいじめ)を初の労災認定 上司の暴言を苦に自殺

製薬会社に在籍していた当時 35 歳の男性社員が自殺した原因は、上司の暴言にあるとして、社員の奥さんが国に対して労災認定を求めている訴訟で、東京地裁は 10 月 15 日、原告側の請求を認め、労災であると認定しました。

「パワハラ」とは何か？

「パワハラ」とは、パワー・ハラスメントという和製英語の略称であり、一般的に、職場での地位を利用した上司によるいじめや嫌がらせのことをいいます。今回の訴訟は、パワハラを原因とする社員の自殺を労災認定した初の司法判断とこのことです。

上司のパワハラによる被害は、退職やうつに追い込まれるケースも多くありますが、これまでは労災の対象になるとは考えにくかったのです。

パワハラと「指導」の違いはどこに？

上司や企業の側は、「指導」という言葉でパワハラを正当化しがちな傾向にあります。実際にはいじめや暴言、しごきという実態が存在することもあるようです。

今回の訴訟で問題となった上司の発言にも、「存在が目障りだ」「お願いだから消えてくれ」「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒！」といった暴言があったようです。男性社員は、上司のこのような発言によって自分を責め続け、ついには自殺願望から抜けられなくなってしまったとのことです。

言葉による暴力は、時に実際の暴力よりも人を傷つけることがあります。自分のストレスのはけ口として部下にあたっていることはないか、今一度自己の

言動を見直すことも必要かもしれません。

特定年齢層の募集・採用は

「在籍者数 2 分の 1 以下」が条件 改正雇用対策法の告示・通達

10 月 1 日に施行された改正雇用対策法では、労働者の募集・採用における年齢制限禁止を義務化し、年齢制限が認められる例外規定を必要最小限に限定しました。

これに対し、厚生労働省は運用に関する告示と通達を明らかにしました。

改正の背景

これまで、労働者の募集・採用に係る年齢制限を行う求人が相当数あり、年長フリーターや中高年齢者など、一部の労働者の応募機会が閉ざされているのが現状でした。

こうした状況を踏まえ、これまで募集・採用に関しては年齢制限を受けていた労働者に対し応募の機会を広げることを目的として雇用対策法が改正され、労働者の募集・採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととなりました。

「例外規定」の条件

例外規定のうち、「技能・ノウハウ継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合」が最も多いケースと予想されています。

この規定において、その「年齢層」を「30～49 歳」に限るとともに、「相当程度少ない」を「同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して労働者数が 1/2 以下である場合」と具体的に決めました。例えば、「 社の電気通信技術者として 30～39 歳の方を募集」する場合、「 社の電気通信技術者は、20～29 歳が 10 人、30～39 歳が 2 人、40～49 歳が 8 人」であることが条件となります。

提示拒否には求人受理保留も

年齢制限の理由を示さない事業主の求人に対しては、受理を保留するとしています。

また、求人の内容などについては、公共職業安定所から資料の提出や説明を求められることがあり、雇用対策法 10 条に違反する場合には、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があるとともに、職業安定法 5 条の 5 但書に基づき、公共職業安定所や職業紹介事業者において求人の受理を拒否される場合があります。