



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介、賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談、採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

ずさんな統計 影響は広範囲

厚労省が公表する毎月勤労統計の調査が不適切であった問題の影響が広がっています。不適切な事務処理を容認する手引きが担当部署にあったことも判明していますが、職員が事実関係を隠蔽していたことも大きな問題となっています。

影響は、下記のように育児休業や労災保険の遺族年金で過少給付のみならず、企業向けの助成金にも影響します。

	種類	追加給付
雇用保険 のべ19 0万人	失業給付 育児休業 高年齢継続給付	約280 億円
労災保険 のべ72 万人	遺族年金 障害 年金 休業給付 など	約241. 5億円
船員保険 1万人	障害年金 遺族年金	約16億 円
事業主 助成金 のべ30 万件	雇用調整助成金 など	約30億 円

政府は「不利益を生じぬように対応する」としていますが、多くの時間と予算だけでなく行政システムや統計への信頼性も低下していくこととなります。消えた年金記録問題、障害者雇用水増し問題など次々と行政組織の欠陥が見えてきます。組織のありようを徹底的に解明すべきだと思います。

職場でのインフルエンザ

昨年もこの時期にインフルエンザが大流行しましたが、今年も岐阜県、愛知県はインフルエンザの警報レベルを超えています。職場でも欠勤従業員が増加しているようで症状は高熱、倦怠感、頭痛など風邪と似ていますが、医院では検査キットで5分から15分程度で結果が判明するようです。早期に治療し周囲に飛沫感染しないよう職場や家庭で認識を共有することが大切です。

インフルエンザの従業員に対して休業命令を出せるか否か問題となりますが、①労働安全衛生法の「病毒伝



ばのおそれのある伝染病の疾病に罹った者」には該当せず、(一部鳥インフルなどを除く)対象外となること。②感染症法でもインフルエンザは五種感染症として就業制限の対象外となることで出勤停止命令は難しいのですが、職場で感染する危険があるのであれば「労働契約義務」、「安全配慮義務」の観点から出勤させないことが正しい判断となります。拡大しないよう対策を取ることが使用者の措置となります。

永年勤続者の贈呈品

法人が永年勤続者に対して表彰する際の給与課税や社会保険料控除についてお問い合わせがありました。税理士の先生にも相談しましたところ以下の返答を頂きました。表彰等における記念としての旅行、観劇等を招待し、または記念品（金銭を含まない）を支給する利益の内、下記に掲げる要件をすべて満たしている物については給与課税をしなくて差し支えありません。

①その額が、勤続年数に照らし社会通念上相当と認められること。

②表彰は概ね10年以上の勤続年数の者を対象としかつ2回以上表彰を受ける場合は前回から概ね5年以上の間隔があること。ただし、金銭（商品券など容易に換えることができる物も含む）である場合やカタログなど一定金額の範囲で自由に品目を選択できる物などは課税対象となります。つまり、課税か否かは支給する記念品の内容によってかわります。

1. 商品券の支給

商品券は容易に金銭に換えることができる事ができるので給与課税とします。



2. 旅行券の支給

旅行券を支給する場合は、概ね1年以内に使用させ、旅行券を使用したことを報告させることで給与課税しなくてよいこととなり、金券ショップに売却した場合などは給与課税となります。

社会保険料控除についても、賞与など報酬として誤解されないよう、回数や金額を就業規則に定めておくのが良いでしょう。

雇用関連 ニュース

●大卒内定率 最高の87%（1月16日）

今年卒業の大学生の就職率が12月1日現在で87.9%となり同期で過去最高となっています。人手不足の中、企業の採用意欲は高く、内定決定も早くなっています。ただ、売手市場の中で、学生は真摯さを失い、企業は必死に自社を良く見せる傾向にあり、就職後のミスマッチも増加しているようです。

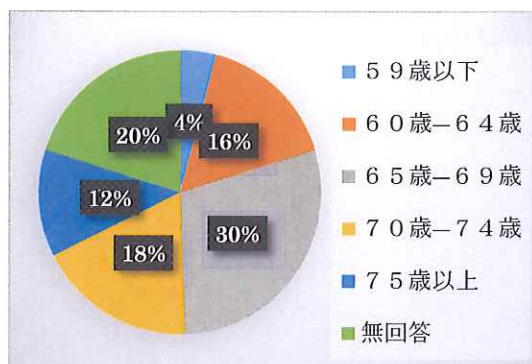
●国民年金 加入手続き廃止へ（12月30日）

国民年金の加入は、現在は20歳になると市区町村から加入の手続きをするのが原則ですが、今年10月からは日本年金機構が本人に代わって手続きを済ませる仕組みにする予定としています。若者の加入漏れを効率的に防ぎ国民皆年金制度の信頼低下を食い止めるとしています。

●70歳以上まで働くが3割（1月21日）

日経新聞社の高齢者就労調査によりますと、70歳を過ぎても働く意欲を持っている人の割合が3割を占めています。65歳以上を含めると約6割となり、高齢者就労が今後も進むと考えられます。

何歳まで働くつもりか調査結果



シリーズ——判例等に学ぶ——

⑩ 試用期間をめぐる問題点

第10回目は試用期間中の解雇の問題について考えてみます。

【経緯】

社員Aは、Y社に入社し6ヶ月の試用期間が設けてあり、4ヶ月弱が経過しましたが繰り返し行なわれた指導による改善の程度が期待を下回るだけでなく、自身の生活態度（睡眠不足等）についても改善が見られませんでした。更に研修に臨む姿勢についても問題があり、Y社は今後指導を継続しても、能力を飛躍的に向上させ、技術社員としても必要な能力を身につける見込みがないと判断し、本採用を拒否としました。この判断に対し社員Aが不当解雇として訴え、争いとなりました。

【判例結果】

試用期間中の解雇は、通常の解雇と全く同一と論じることとはできず、広い範囲において解雇が認められてしかるべきであるとされ、Y社がAに示した解雇理由については①睡眠不足で集中力を欠くことが多く、指導員が注意したが改まることなく、現場に行ったときに怪我をする危険性が高いこと②就業規則を示して、現時点では見習いで、正式な社員ではないこと③研修中に門限を破り、やることをやった上で外出すべきところをしなかったこと等。更にAとしても改善の必要性は十分認識し、改善するために必要な努力をする機会も十分与えられていたなどY社が解雇回避努力を怠っていたとはいえない点から、本件は解雇権濫用に当たらないとされました。

【判決のポイント】

多くの会社では、採用後3ヶ月程度の試用期間を設けています。この試用期間中の労働契約は、「解約権留保付労働契約」と解されています。これは契約締結と同時に雇用の効力が確定するものの、会社は契約の解約権を留保し、試用期間中に当該社員が不適合であると認めた場合、それだけの理由で留保した解約権を行使し、契約を解約しうる契約を言います。（解約権の留保に合理性があり、社会的通念上相当と認められるような場合、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由が認められています。）今回のケースでは、採用決定後における調査や試用期間中の勤務状態等により当初知ることができないことに対して解約権を行使することが客観的にも相当であると認められました。

【実務的な対応としては】

試用期間中は、本採用以上に定期的な業務評価の機会を設け、十分な指導、教育を行うことが重要です。本採用したら解雇することはできないくらいのつもりで試用期間を捉えてください。また内定前にもさまざまな方法で応募者を審査し、時間を掛けて吟味する必要があります。

【採用試験の必要性】

人手不足の中、採用してから「こんなはずではなかった」という事業主様からの相談が増加しています。応募者を見極めるには履歴書と一回の面接だけでは足りず、性格診断や一般教養を実施して総合的な判断が必要です。正社員は勿論、パート、アルバイトでも適正か否かを慎重に判断することが必要となっています。適正検査等については当事務所までお問合せ下さい。