

関島事務所便り

労働保険・社会保険・労働問題・年金相談
各種許認可申請・相続・交通事故相談

〒125-0041 東京都葛飾区東金町2-7-13
電話：03-3609-7668
FAX：03-3609-0404
E-mail: sr8seki.jima@yahoo.co.jp
HP アドレス <http://srseki.mine.nu>



2009年6月号

労働基準監督署への申告件数が急増

◆雇用情勢悪化の中…

雇用情勢が悪化し、労働基準監督署に不服を申し立てる労働者が急増しています。2008年の申立て件数は39,384件となり、53年ぶりの高水準となりました。

◆申告を契機に呼出しや立入調査が

全国約320の労働基準監督署では、労働者からの相談や申告を受けつけています。これをもとに労働基準監督署は事業主の呼出しや立入調査を実施しています。労働基準法などの法律違反が判明すれば、企業に是正勧告がなされます。勧告に従わない企業は送検されることもあります。

2008年の申立て件数は前年比11%増え、厳しい不況に見舞われた直後の1955年(55,999件)以来の高水準となりました。2009年に入っても1月は3,647件、2月は3,811件と高水準で推移しています。

2008年の内訳をみると、最も多いのは賃金不払い(28,955件)で、経営不振の企業から賃金をもらえなくても数カ月間辛抱して働き、我慢できなくなって申し立てる労働者が目立っています。

働者が目立っています。

解雇は7,360件で、解雇に至るまでの手続きが十分でない企業が多くみられます。企業が労働者を解雇する場合、30日以上前に予告する必要がありますが、予告しないときには30日分以上の賃金(解雇予告手当)を支払わなければいけません。こうした手続きを知らない企業の増加が不服申立件数を押し上げているとみられています。

◆労使トラブルに発展する前に

現在、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業が多くみられます。労働条件引下げや解雇などを行うことがやむを得ない場合であっても、実施に当たっては、法律で定められている手続き、労使間で定めた必要な手続き等を遵守するとともに、事前に労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが必要です。

適正な手続きのもと労使トラブルに発展することをできる限り回避したいものです。

形式上の役員の業務災害

健康保険は使えない

Q: 当社は20名ほどの建設会社ですが、名前だけの役員であるTさんが先日、建築現場で転落し腰部骨折で現在入院中です。業務中であつたので業界団体の事務組合に相談したところ、事務組合からTさんは会社の取締役であり、特別加入制度に加入していないために労災保険は使えないといわれました。健康保険は使えるでしょうか。

A: 健康保険は使えません。健康保険法1条で、「労働者の業務外の事由による疾病、負傷、若しくは死亡、又は出産及びその被扶養者の疾病、負傷、死亡又は出産に関して給付を行う」と規定しています。したがって、健康保険組合なり、協会健保（旧、政府管掌健保）の承諾は得られません。

業務上災害の治療で例外としてあるのが、労働者が5人未満の事業所の事業主などの場合です。この場合、事業主は国民健康保険が使えます。

労働者か経営者か

ところで、Tさんが労災保険の適用を受けるには労働者であるか否かが重要です。労働者とみなされない場合は自費扱いとなり、休業期間の補償は請求することができません。

労災保険の適用は、「労働者である」ということが前提条件になります。その判断基準は、単に取締役、専務、常務、部長とい

った名称にとらわれることなく、実体がどうかで判断されます。例えば、役員報酬として勤務状態に関係なく支払われているか、労働の対価として賃金が支払われているか、経営者の管理下にあるかどうか等です。

労働者であることの証明が必要

名前だけの役員であるというTさんの場合は、労働者とみなされる可能性が大です。労働者であることの証明書類を労働基準監督書に提出して労災保険の適用を受け、治療費、休業損害補償の請求をすることが可能と考えられます。

なお、労働者の性格が大きい役員については、雇用保険において兼務役員被保険者の認定を受けておき、労働保険料の支払を明確にしておきますと、その証明が容易になります。役員の性格が強い場合は特別加入者として申請しておく必要があります。

離職理由による給付日数

雇用保険法が改正され、離職票に記載される8つの離職区分が、5つ増えて13区分に細分化されました。離職区分は、ハローワークで判定しますが、整理すると、下の表の通りとなり

ます。なお、3カ月の給付制限がつくのは、離職区分が4Dと5Eの場合で（網掛け）、1Aから3Dの離職区分の場合は、給付制限はありません。

| 離職区分 | 離職理由 | 受給資格の区分 |
|----------------------------------|---|---------|
| 1A 1B 2A 2B 3A 3B | <ul style="list-style-type: none"> ・解雇(5Eに該当するものを除く) ・天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇 ・契約期間満了による雇止め(2C, 2Dに該当するものを除く) ・事業主からの働きかけによる正当な理由のある自己都合退職 ・事業所移転等に伴う正当な理由のある自己都合退職 | 特定受給資格者 |
| 2C | ・契約満了時に契約期間3年未満で、契約更新の希望をしたにもかかわらず、更新されないことによる退職 | 特定理由離職者 |
| 2D | ・契約期間3年未満で契約期間満了による退職 | 受給資格者 |
| 2E | ・定年, 移籍出向 | 受給資格者 |
| 3C | ・被保険者期間12か月以上で正当な理由のある自己都合退職(3A, 3Bに該当するものを除く) | 受給資格者 |
| 3D | ・被保険者期間6か月以上で正当な理由のある自己都合退職(3A, 3B, 3Cに該当するものを除く) | 特定理由離職者 |
| 4D | ・正当な理由のない自己都合退職 | 受給資格者 |
| 5E | ・被保険者の責めに帰すべき重大な理由による解雇 | 受給資格者 |

正当な理由のある自己都合退職には、①体力減退による離職、②妊娠、出産、育児等による離職で受給期間延長者、③家庭の事情の急変による離職、

④配偶者等と別居生活を続けることが困難による離職、⑤通勤が困難となったことによる離職、⑥希望退職者の募集に応じた離職が該当します。

特定受給資格者・特定理由離職者の給付日数

| 年 齢 | 被保険者であった期間 | | | | |
|------------|------------|--------------|---------------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
| 30歳未満 | 90日 | 90日 | 120日 | 180日 | 180日 |
| 30歳以上35歳未満 | 90日 | 90日 | 180日 | 210日 | 240日 |
| 35歳以上45歳未満 | 90日 | 90日 | 180日 | 240日 | 270日 |
| 45歳以上60歳未満 | 90日 | 180日 | 240日 | 270日 | 330日 |
| 60歳以上65歳未満 | 90日 | 150日 | 180日 | 210日 | 240日 |

受給資格者の給付日数

| 被保険者であった期間 | 10年未満 | 10年以上20年未満 | 20年以上 |
|------------|-------|------------|-------|
| すべての年齢 | 90日 | 120日 | 150日 |

●有効求人倍率が過去最低に

厚生労働省が4月の有効求人倍率を発表し、0.46倍（前月比0.06ポイント低下）で過去最低（1999年6月）に並んだことがわかった。また、総務省が発表した同月の完全失業率は5.0%（同0.2ポイント上昇）だった。（5月29日）

●親族のみの事業所の7割、中退共加入を希望

厚生労働省などが、働き方などについて実施したアンケート調査（従業員10人未満の事業所が対象）の結果を発表し、同居の親族のみで経営する事業所のうち約7割が、「中小企業退職金共済制度」（中退共）への加入を希望していることがわかった。（5月28日）

●非正社員への雇保・厚年・健保適用拡大

政府の「安心社会実現会議」が6月に発表予定の報告書の原案が明らかになり、「非正規労働者への雇用保険・厚生年金保険・健康保険の適用拡大」が提唱されていることが明らかになった。他には、子育て世帯に対する給付付き税額控除の導入なども盛り込まれた。（5月28日）

●「個別労働紛争解決制度」相談が最多

個別労働紛争解決制度に基づく労働相談件数（2008年度）が、過去最多の約23万7,000件に上ったことがわかった。派遣労働者・期間契約労働者からの相談が各約2万件（前年度比4割増）あった。相談後に労働局が企業に指導・助言を行ったのは7,592件（前年度比14.1%増）で、紛争調整委員会があっせんに乗り出したケースは8,457件（同18.3%増）あった。（5月23日）

●国民健康保険料の未納率が過去最高

国民年金保険料の滞納が低所得世帯を中心に増加し、2008年度における未納率が1割を超える見通しが明らかになった。厚生労働省では、保険料が払えずに保険証を回収される「無保険者」の増加を防止するため、低所得者向けの保険料の軽減措置拡充を検討するとしている。（5月23日）

●3年間で9万人の雇用創出へ

厚生労働省の追加経済対策が明らかになり、今後3年間で9万人の雇用創出を目指す方針が明らかとなった。中小企業を中心に、特に介護・医療・環境などの分野での雇用増・雇用のミスマッチ解消を図りたい考え。（5月13日）

●いすゞ自動車に賃金全額支払い命令

契約期間が残っているにもかかわらず休業扱いとされ賃金を60%に減額されたのは不当であるとして、元期間従業員3人がいすゞ自動車に賃金の全額支払いを求めていた仮処分申請で、宇都宮地裁（栃木支部）は、元従業員の主張を認め賃金の全額支払いを命じる決定を出した。（5月13日）

●「雇止め無効」を求め日産自動車を提訴

人員削減に伴う雇止めは無効であるとして、日産自動車・日産車体の元期間従業員・元派遣社員ら5人は、両社を相手に雇用継続と賃金支払い、慰謝料の支払いを求める訴訟を横浜地裁に起こしたことがわかった。（5月13日）