

いつもご購入いただき誠にありがとうございます。

社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 メールマガジンをお送りいたします。

2013年12月号

*.☆

【目次】

▼不定期連載 所長 寺田晃のひとり言

▼室長の現場レポート（第6回目 後編）調布支社 室長 曾根 武

▼大槻事務所だより 12月号

http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol57.pdf

▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇（第16回目）佐原 美砂 編

▼社労士Q&A

▼2月無料セミナーのお知らせ

▼年末年始休業のお知らせ

▼不定期連載 所長 寺田晃のひとり言

「無償労働の額は増えている」

内閣府の推計によると、家事や買い物、育児、ボランティアなどに充てられた支払いのない労働、

いわゆる「無償労働」を金額に換算（OC法）すると2011年は約138兆5,000億円で過去最高で

あったそうです。また、この額は、名目国内総生産（GDP）の約3割に相当する額で、無償労働の

8割を女性が占めているということです。なお、その中でも「家事全般」が最も高く、約88兆6,000億円、

次に「買い物」が約27兆2,000億円、「育児」は約14兆8,000円、「介護」は約3兆4,000億円、

「ボランティアなどの社会活動」は約 4 兆 5,000 億円となっているのです。

家事や育児を誰かが負担してあげる仕組み（環境）を整えてあげれば、女性が社会進出し易くなって、結果として経済成長にもつながると個人的には思いたいのですが、5 年ごとの集計結果からすると、この無償労働の金額は毎回増えているらしく、専業主婦を希望する女性も増えているようなのです。また来年も悩める年になりそうです。

ところで、当事務所は本年 10 月に創立 40 周年を迎え、改めて 50 周年、60 周年へ向けての第一歩を踏み出したところです。

役職員一同、皆様方のお役に立てるよう精進してまいります所存でございます。より一層のご指導・ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

今年一年、誠に有難うございました。

所長 寺田 晃

▼室長の現場レポート（第 6 回目 後編）

前編では、改正高年齢者雇用安定法について実際にお客様から頂いたご相談等を元に、「労使協定による継続雇用対象者を限定する基準の廃止についてどのように対応したか。」についてお話しいたしました。

後編では、「雇いどめ」「雇用保険被保険者離職証明書」をお送りいたします。

(2) 再雇用後の雇用形態を有期契約にした場合に、雇止めをすることが可能か？

このご質問はしばしば頂きました。

定年再雇用後の雇用形態を有期契約にすること自体は厚生労働省も妨げていません。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>の A 1 - 4)。

ここで問題となるのが、経過措置による継続雇用に係る基準が利用できるようになる適用年齢よりも前に雇止めが可能かという点です。結論から言いますと、「理論上は可能ではあるが、ハードルは高くなる」ということです。前述のQ&AのA1-4でも、「能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます」とされている通り、厚生労働省も禁止はしていません。これは、高年齢者雇用安定法の問題ではなく、労働契約法による雇止めの可否の問題になります。すなわち、通常の有期契約労働者の雇止めと同じ判断基準で有効性の検討を進めることになるので、雇止めに合理的な理由があれば、雇止め自体は可能です。

ただし、その場合は、通常の雇止めよりもさらに高度の合理性が求められることになるでしょう。

昨年の8月に施行された改正労働契約法で、過去の判例で確立していた雇止め法理が法制化され、

「当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるもの」については、

「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。」とされました。

一方、今回の改正高年齢者雇用安定法では、65歳（または適用年齢）までは継続雇用が義務付けられているので、もし雇止めの有効性について争いになった場合に、65歳（または適用年齢）までの雇用継続に対する合理的期待があると判断される可能性があり、その場合は雇止めが無効とされることとなります。

そのため、定年再雇用者を適用年齢前に雇止めをする場合は、通常の雇止めよりもさらに高度の合理的理由が求められることになるため、より慎重な判断が必要となるでしょう。

(3) 雇用保険被保険者離職証明書の様式変更

高年齢者雇用安定法の改正に伴い、雇用保険被保険者離職証明書の様式も変更されました（用紙の右下に「25.04-新」と印刷されています）。新様式では用紙右の「離職理由」欄に「定年後の継続雇用を希望していた・希望していなかった」の欄が設けられ、「希望していた」の場合はさらに継続雇用されなかった理由を記載する必要があります。

当面、旧様式でも手続きは可能ですが、定年退職の場合は、本人の継続雇用の希望の有無と、本人が継続雇用を希望していた場合の継続雇用されなかった理由を「具体的事情記載欄」に記載することになります。

定年退職や、再雇用後の雇用契約期間満了による退職であっても、退職に至る経緯や本人の継続雇用の希望の有無等の事情によっては、基本手当（いわゆる失業保険のことです）の受給の取扱いが会社都合と同じ扱いになることもありますので、ご注意頂く必要があるでしょう。特に助成金の受給をされているまたは検討されている場合は、助成金が受給できなくなることもありますので要注意です。

以上、高年齢者雇用安定法の改正に際してお客様より頂いたご質問の中からいくつかの論点についてお話をさせて頂きましたが、この他にも様々な事案があると思います。高年齢者雇用安定法に限ったことではありませんが、法律や通達に明確に規定されていることは逆に少なく、法律の趣旨や判例などをベースに解釈しなければならないことが多々あります。そのような時こそお困りのことがありましたら、労働相談解決実績年間 7,000 件の弊所をご活用頂ければ幸いです。

最後までご高覧頂きましてありがとうございました。

調布支社 室長 曾根 武

▼大槻事務所日より

12月号の特集は「給与明細（賃金台帳）について」です！

http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol57.pdf

▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇（第16回目） 佐原 美砂 編

一日一日は亀の歩みのように過ぎ行くのが遅く感じられるものの、振り返ってみれば時の流れは

早いもので、間もなく平成 25 年も終わりを告げようとしています。

年末の恒例行事といえば「年賀状書き」です。互いに多忙な日々を送るようになり、今となっては

(寂しいことではありますが)年賀状のやり取りだけでつながっている友人も増えてきています。

そうしたこともあり、手書きでメッセージを入れることと宛名を手書きすることが私のこだわりです。

確かに手間はかかりますし、筆圧が高いので腕も疲れるのですが、相手のことを思いながら一文字一文字

したためるひとときは、自分と差し出す相手とをつなぐ大切な時間だと感じています。

というわけで、私がおすすめしたいのは「文字を書く」ことです。

ここ 20 年ほどでIT化が一気に進みました。端末に入力すれば候補となる漢字や熟語が表示され、

入力した文字をプリンターで印字すれば、どんなに悪筆な人であっても誰にでも読める美しい文字が

並びます。さらに、すでに入力した文字や文章を入れ替えたいときにもちょっとした操作をすれば

いとも簡単に文章校正をすることができます。実に便利な世の中になったものです。

今やオフィスでパソコンは一人1台所有するのが当たり前の世の中になりました。スマートフォンなどの

携帯端末も含めると、四六時中デジタル機器を使用している気がします。仕事をするにも私生活上でも

文字を書く機会がめっきり減ったのと比例するかのように、たまに手書きしていると漢字をど忘れして

しまったり、書いた文字が微妙に誤っていたりすることが多くなってきて焦りを覚えます。この原因を

単に加齢によるものと片付けてしまっても良いのですが、まだ気持ち的には年齢のせいにはしたくは

ありません。

私も若かりし日には、漢字テストがあると言っては漢字や熟語を広告の裏などに書きまくったり、

日本史のテストがあると言っては歴史上の出来事などを一大叙事詩のごとくまとめたりと、自分の手で

文字を書くことが日常茶飯事でした。

翻って今の私といえば、パソコンに頼って手書きすることも少なくなり、どんどん文字を忘れていく始末

です。やはり自分の手を動かしながら文字を書くことは、脳の活性化のためにも必要なのだと実感して

います。実際、文字を書くときには指先を繊細に動かすことにより脳が刺激され、脳の育成や老化防止に役立つといわれています。また、書くことによって考えを整理できるので、仕事に追われているときこそ自分の手を動かして字を書き、考えなどをまとめてみるのが、物事を体系的に考える手助けになったりもします。

最近、メディアなどで「美文字」ということばを目にすることが多くなりました。2009年末に発売された「30日できれいな字が書けるペン字練習帳」（宝島社）はシリーズ累計で230万部を突破しているそうです。今や美文字のための文房具まで発売されています。また、「奥の細道」などの古典をなぞって書いてみるというような本が、書店に平積みになっているのもよく見かけます。デジタル化が進む中で、あえて「文字を書く」というアナログな行為が注目されるのは、脳を活性化させたいというよりも、むしろ心理的な作用があるからではないでしょうか。

前掲の「30日できれいな字が書けるペン字練習帳」の編集者のもとには「書くと気持ちが落ち着く」といった読者からの声が届くそうです。毎日何かに追い立てられるように過ごす中、「文字を書く」という小さな行為が、自分と向き合い、また他を思いやる気持ちの余裕を生み出しているように思えます。だからこそ、手書きの文字にはその人その人の色が表れるし、温かみがあるのでしょう。

年の瀬の忙しい時期ではありますが、「文字を書く」ことによって心の整理整頓をし、気分もすっきりと新年を迎えてみてはいかがでしょうか。かくいう私は、「面倒だから宛名も印字してしまいたい」と心が千々に乱れながらも、今年もやっぱり年賀状の宛名書きに励むのでした。

〈佐原 美砂（さはら みさ）プロフィール〉

2012年9月入所 第3室所属 東京都出身

▼社労士Q&A

Q.復職の可否に関して主治医と産業医の判断が分かれた場合、どちらの判断を採用するか

という決まりはあるのでしょうか？

A.主治医と産業医のいずれの意見を採用するかについて決まりはありません。

主治医が復職可で産業医が復職不可の判断をしている場合が多いと思われませんが、主治医は一般的に病状については詳しい反面、労働者の職務内容や職場の状況を熟知しているわけではなく、診断内容に疑問が多いのが現実です。

一方、産業医は一般的には職場の状況なども把握しているはずですが、健康診断だけ受け持つ外部の嘱託産業医や、精神科の専門ではないことも多く、一律に産業医の判断に従うことも妥当ではないと思います。従いまして、主治医若しくは産業医のいずれの意見を採用するかは、主治医が把握している病状、及び産業医の労働者に対する関与の程度や専門性などを総合的にみて、会社決定する必要があります。

大槻事務所 メンタルヘルスプロジェクト

▼2月無料セミナーのお知らせ

テーマ：そのM&A 大槻事務所が調査します！ ～社会保険労務士からみたM&Aのポイント～

合併前に大切なこと

それは、まず買収企業の債務を徹底的に洗い出すことです。

特に、労務問題や労働・社会保険の手続きの瑕疵等は、法律や実務を熟知していないと

見逃してしまいます。

M&Aのポイントを社会保険労務士の視点から分かりやすく解説致します。

※日時について、決定しましたら弊所HPまたはメルマガにてご連絡致します！

▼年末年始休業のお知らせ

弊所は、25年12月28日（土）から26年1月5日（日）まで休業致します。

