

# 2012(平成24)年度 個別労働紛争解決制度施行状況について

## Contents

- 【 お知らせ ① 】 雇用促進税制について
- 【 お知らせ ② 】 2012(平成24)年度 個別労働紛争解決制度施行状況について
- 【 法改正 】 産休期間中の健康保険/厚生年金保険料の免除について
- 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #15 就業規則③ -作成及び届出のポイント-

### お知らせ ① 雇用促進税制について

雇用促進税制とは、適用年度中に、雇用者数を5人以上（中小企業は2人以上）かつ10%以上増加させるなど一定の要件を満たした事業主が、法人税（個人事業主の場合は所得税）の税額控除の適用が受けられる制度となっております。

雇用者数の増加1人あたり40万円の税額控除が受けられますが、この適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

以下では、対象となる事業主の要件及び手続きの流れについてご説明させていただきます。

#### 【対象となる事業主の要件】

対象となる事業主の要件は、以下の通りとなります。

- ① 青色申告を提出する事業主であること
- ② 適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- ③ 適用年度に雇用者数を5人以上（中小企業の場合は2人以上）、かつ、10%以上増加させていること
- ④ 適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額以上であること
- ⑤ 風俗営業等を営む事業主ではないこと

#### 【確定申告までの流れ】

手続きの流れは、下記の通りとなります。

- ① 雇用促進計画を作成・届出  
… 適用年度開始後2か月以内に、雇用促進計画を作成し、ハローワークへ提出。
- ② 雇用促進計画の達成状況の確認  
… 適用年度終了後2か月以内（個人事業主の場合は3月15日まで）に、ハローワークで雇用促進計画の達成状況の確認を行う。
- ③ 税務署に申告  
… 確認を受けた雇用促進計画の写しを確定申告書等に添付して、税務署に申告。

**Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.46 June'13**
**お知らせ②**
**2012（平成24）年度 個別労働紛争解決制度施行状況について**

厚生労働省より、2012（平成24）年度個別労働紛争解決制度施行状況が下記の通り公表されました。

**【2012（平成24）年度の相談、助言・指導、あっせん件数】**

|                 |            |              |
|-----------------|------------|--------------|
| ・総合労働相談件        | 106万7,210件 | （前年度比 3.8%減） |
| ・民事上の個別労働紛争相談件数 | 25万4,719件  | （前年度比 0.6%減） |
| ・助言・指導申出件数      | 10,363件    | （前年度比 8.1%増） |
| ・あっせん申請受理件数     | 6,047件     | （前年度比 7.1%減） |

総合労働相談件数は、5年連続で100万件を超えており、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、高止まりにあるとされております。2012（平成24）年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、多いものから『いじめ・嫌がらせ』が51,670件（17.0%）、前年まで一番多かった『解雇』が51,515件（16.9%）、『労働条件の引下げ』が33,955件（11.2%）となっております。近年は、『解雇』に関する件数は減少傾向にある一方で、『いじめ・嫌がらせ』は、増加傾向となっております。また、相談者は、労働者（求職者を含む。）が204,005件（80.1%）と大半を占めており、事業主からの相談は30,612件（12.0%）となっております。なお、紛争の当事者である労働者の就労形態は、『正社員』が101,472件（39.8%）、『パート・アルバイト』が42,309件（16.6%）、『期間契約社員』が27,094件（10.6%）、『派遣労働者』が10,827件（4.3%）となっております。

本制度は、紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るために創設されたものでありますが、その趣旨の通り、助言・指導は1ヶ月以内に97.4%、あっせんは2ヶ月以内に93.8%が手続を終了している結果となっております。

**法改正**
**産休期間中の健康保険/厚生年金保険料の免除について**

税と社会保障の一体改革として昨年8月に成立した「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（同月22日公布）、に規定されている産前産後期間中の社会保険料（健康保険料及び厚生年金保険料）の免除の施行日が2014（平成26）年4月1日に決定致しましたので、お知らせいたします。

法改正の詳細につきましては、別途、お知らせさせていただきます。

**労務コンプライアンス自主点検**
**#15 就業規則③ -作成及び届出のポイント-**

今回は、就業規則の「作成及び届出のポイント」に関する自主点検です。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記1から4を確認してみてください。

（チェック項目 ○×△）

|    | チェック項目                            | ○×△ |
|----|-----------------------------------|-----|
| 1. | 「常時10人以上の労働者を使用」の意味を理解している        |     |
| 2. | 労働者の過半数を代表するものになれる条件を理解している。      |     |
| 3. | 労働者の過半数を代表するものの選出方法を理解している。       |     |
| 4. | 就業規則(変更)届、意見書、就業規則を提出することを理解している。 |     |

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.46 June'13

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである就業規則の作成及び届出について、労働基準法 89 条では「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、…就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない」と規定しております。

まずは、法律上、就業規則の作成が必要か否かの判断を行う従業員数についてです。就業規則は、事業所単位で作成することになりますが、この常時使用する労働者数も事業所ごとにカウントします。そのため、一時的に 10 人未満になることはあっても、常態として 10 人以上の労働者を使用している場合には就業規則を作成する義務が生じますが、一方、常時は 8 人であり繁忙期等のみ一時的に 10 名以上になる場合には、法律上、就業規則を作成する必要はありません。

次に、就業規則を労働基準監督署に届け出の際の注意点です。就業規則を作成又は変更した使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならず、その意見を記した書面を添付し、労働基準監督署に届け出なければならないとされております（労働基準法 90 条）。

ここでのポイントは、「労働者の過半数を代表する者」に該当する者はどのような労働者で、また、どのような方法にて選出されるかということです。まず、どのような労働者が「労働者の過半数を代表する者」になれるのかということですが、これは「法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にあるものでないこと」（労働基準法施行規則 6 条の 2）とされており、管理監督者は、原則として、「労働者の過半数を代表する者」にはなれないこととされております。また、この「管理監督者」につきましても、「企業内の管理職＝労働基準法上の管理監督者」というわけではありませんので、慎重な判断を要するものと思われます。次に選出方法ですが、これは「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」とされております（同上）。そのため、役員を含めた全従業員で組織する親睦会の代表者が締結した時間外及び休日労働に関する協定は、上記の要件を満たしていないとされ、その者と締結した時間外及び休日労働協定は無効であると判断されております（トーコロ事件、最二小判平 13.6.22）。

この就業規則の届出の手続きは、就業規則を作成した場合に限らず、一部を変更した際にも必要となり、その規則の範囲としては、就業規則の本則（正社員・パートタイマー）や賃金規程、退職金規程、育児・介護休業規程はもちろんのこと、旅費規程や慶弔見舞金規程、社宅規程などの諸規則類も就業規則の一部となりますので、変更した際には届出が必要となります。

なお、労働基準監督署への届出の際には、「就業規則変更届」、「就業規則」、そして上記の「意見書」を提出する必要があります。その際、それぞれ正副 2 部を作成し、副には労働基準監督署の受付印を押印してもらい、届出の証拠として事業所にて保管しておいてください（なお、就業規則の周知は、必ず行ってください）。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト: <http://www.epcsoutsourcing.com/ja/index.html>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.46-3

～ We are always at your side ～