

## 「解雇権濫用」「名ばかり管理職」に関する裁判例

### ◆メーカーが多数の労働組合員を解雇

神戸市にある鋼管メーカーを解雇された従業員（22人）が地位確認などを求める訴えを提起していましたが、神戸地裁は「解雇権濫用のため無効である」として、会社に対して未払賃金の支払いを命じる判決を下しました（2月27日）。

この会社は、事業縮小を理由として2011年6月に工場勤務の従業員（28人）を解雇しましたが、28人のうち26人は労働組合員だったそうです。

裁判官は判決で「他部署への配転を検討するなど、解雇を避ける努力を尽くしていない」と指摘し、また、解雇された従業員の大半が労働組合に加入していたことが「明らかに不自然である」としました。

原告の男性の1人は、「会社は判決を重く受け止め、早く職場に戻してほしい」と話しているとのこと。

### ◆大学が財務課長を管理職扱い

広島県にある私立大学の元財務課長（57歳）が、実態は管理職ではないにもかかわらず管理職として扱われて残業代が支払われなかったとして、大学側に対して未払賃金等（約630万円）の支払いを求めて訴えを提起していましたが、広島地裁は「時間外手当の支給対象外となる管理監督者には該当しない」として、学校側に対して約520万円の支払いを命じました（2月27日）。

訴えていた男性は、2008年4月から2011年3月まで財務課長を務めており、最も多い月の残業時間は103時間30分だったそうです。

裁判官は判決で「原告の上司として法人事務局長などが置かれ、業務の大部分で上司の決裁が必要であり、権限は限定的だった」としました。また、出退勤時間等に関する裁量が限られていたことなども考慮され、「権限や責任が経営者と一体というのは困難である」とされました。

大学側はこの判決に不服のため、控訴を検討しているとのこと。



## 1年間に負担する社会保険料はどのように決まる？

### ◆社会保険料の額を決める「標準報酬月額」とは

健康保険や厚生年金保険の保険料は、従業員の個々の給与の額ではなく、区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」に基づいて算出されます。

この幅が「標準報酬月額等級」として、健康保険では47等級に、厚生年金保険では30等級に分かれています。これらの保険料は労使折半ですので、事業主の負担が過重とならないよう保険料に上限が設定されていますが、高額所得者でも上限等級以上の保険料負担はしませんので、「高額所得者優遇」にならないよう、政令で、最高等級の上に等級を追加することができることとされています。

### ◆標準報酬月額はどうやって決まる？

標準報酬月額が決まる方法として、(1) 資格取得時決定、(2) 定時決定、(3) 随時改定の3つがあります。

新入社員等は(1)によって決定されますが、7月1日現在その会社に在籍している従業員については(2)により、4～6月に支払われる給与等や賞与の賃金総額の月平均賃金額を基準に標準報酬月額にあてはめて、その年の9月から翌年8月までの1年間の標準報酬月額が決まります。

一部の事業所では当月分の給与を翌月中に支払うこともあるので、そうした企業においては3～5月分までの賃金総額によって決まることとなります。

### ◆残業量の調整や昇給のタイミングに注意

定時決定によってその年の9月から翌年8月まで適用する標準報酬月額が決定されることから、算定期間中に多くの残業が発生し、平均賃金額が他の時期よりも高くなる会社や、算定期間中に昇給がある企業においては、負担する社会保険料の額に影響を生じる可能性があります。

特に、厚生年金保険料は平成16年の制度改正によって平成29年9月まで毎年0.354%ずつ引き上げられることとなっているため、昇給等によらなくても保険料の負担は年々増していきます。

不必要な残業を控えたり、業務の進め方を見直したり、昇給月を変更したりする等、対策を社会保険労務士に相談してみるのもよいでしょう。



## 4月以降の「雇用関係助成金」の改正と新設・統廃合

### ◆平成25年度から新体系に

厚生労働省は、4月から雇用関係助成金制度の一部について、既存の助成金で類似するものを統廃合するなどして、わかりやすく、活用しやすい制度体系に変更することを発表しました。

具体的には、雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金のように類似する制度を統合して新設するもの（「雇用調整助成金」に一本化）、中小企業定年引上げ等奨励金など、平成24年度末で廃止となるものなどがあります。

### ◆雇用調整助成金の改正点

雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金が統合されて雇用調整助成金に一本化されますが、4月1日以降、以下のように一部内容を変更することが発表されています。

#### （1）助成率の変更

- ・大企業：3分の2（4分の3）→2分の1
- ・中小企業：5分の4（10分の9）→3分の2

※（ ）内の「労働者の解雇等を行わない場合、障害者の場合」も同様の助成率となる。

#### （2）教育訓練（事業所外訓練）の助成額の変更

- ・大企業：4,000円→2,000円
- ・中小企業：6,000円→3,000円

#### （3）円高の影響を受けた事業主に対する生産量要件緩和特例の廃止

### ◆日本再生人材育成支援事業奨励金の新設

また、4月以降も継続されるものとして、すでに1月より、重点分野（健康・環境・農林漁業分野等）において、有期契約労働者等も含めた労働者に対して、一定の職業訓練を実施した事業主や、被災地復興のために必要な建設関係の人材育成を行った事業主に向けて、以下のような助成金を実施されています。

- ・正規雇用労働者育成支援奨励金
- ・非正規雇用労働者育成支援奨励金
- ・海外進出支援奨励金（留学）
- ・海外進出支援奨励金（送り出し）
- ・被災地復興建設労働者育成支援奨励金

今後、非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする新しい助成金も設けられる予定ですので、動向を注視したいところです。

## 4月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
〔公共職業安定所〕
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>  
〔労働基準監督署〕

### 15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出<4月1日現在>〔市区町村〕

### 30日

- 預金管理状況報告の提出〔労働基準監督署〕
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満・1月～3月分>〔労働基準監督署〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>〔公共職業安定所〕

平成25年4月1日 第112号 大羽労務管理事務所