日本社会保険労務士法人
NEWS LETTER
2020 年 3 月号
NSR-JOURNAL

Mar. 2020 | 03

高齢者雇用と雇用保険免除特例の廃止について

注目トピックス

01｜高齢者雇用と雇用保険免除特例の廃止について

労働力人口が減る中、人材確保の面でも高齢者雇用は重要な課題となります。雇用保険の改正や継続雇用制度など、高齢者雇用にまつわるポイントを解説します。

特集

02｜有給休暇の 1 日分の給与計算方法

年次有給休暇の 5 日時季指定義務が始まり、有給休暇の賃金計算に迷う場面が増えてきました。法律が定める有給取得日の給与計算方法について解説します。

03｜「身元保証書」に記載すべき損害賠償額の上限について

民法の改正により 2020 年 4 月から入社時の「身元保証書」に損害賠償額の上限記載が義務付けられます。法改正の解説と「身元保証書」の注意点について取り上げます。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜世界「倒産」図鑑（日経 BP）

“先人たちの苦闘から学びを深める”
誰もがその名前を知っているような大企業が、これまでに幾つも倒産の憂き目に遭ってきました。細かく分類される倒産のパターンを、実際の企業に結びつけて解説します。

日本社会保険労務士法人より

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜身元保証に関するチェックシート

高齢者雇用と雇用保険免除特例の廃止について

労働力人口が減る中、人材確保の面でも高齢者雇用は重要な課題となります。雇用保険の改正や継続雇用制度など、高齢者雇用にまつわるポイントを解説します。

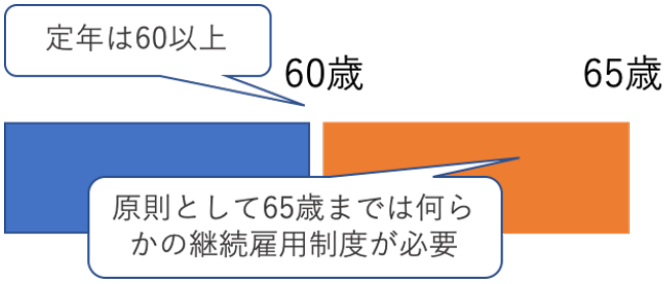
はじめに

サービス業のみならず、多くの業種で労働力人口の減少が問題になっています。年金問題も相まってシニア層の積極的な活用が社会的に求められている中、これからの高齢者雇用に関して押さえておくべきポイントを解説します。

ポイント 1:定年と継続雇用

現在の法律では、少なくとも定年は 60 歳を下回ることができません。

また、60 歳以後についても 65 歳までは希望者全員に対し何らかの継続雇用措置※を設けなければならないことになっています。



前述の「定年 60 歳＋継続雇用制度」は最低ラインであり、企業は、労働者に有利に働く**「定年年齢の引き上げ、または定年制度の廃止」**を選択することもできます。

※平成 25 年 3 月までに継続雇用条件を設定した労使協定を締結している場合、希望者のうち要件を満たす者のみに対して継続雇用制度を運用できる。

ポイント 2:継続雇用制度とは

継続雇用制度は、「再雇用制度」と「勤務延長制度」に分類されます。再雇用制度が「一旦定年で退職し、翌日から再度雇用するもの」であるのに対し、勤務延長制度は「定年で雇用が途切れることなく引き続き雇用するもの」であるという違いがあります。

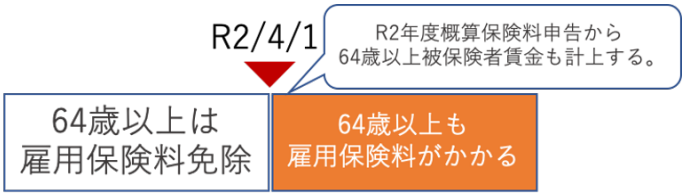
多くの会社では、退職金や給与見直しの区切りをつける意味で「再雇用制度」が選択されています。

	再雇用制度	勤務延長制度
定年時の対応	一旦退職、翌日再度雇用	雇用が途切れない
退職金	定年で支給	延長期間終了後に支給
労働条件	変わることが多い	原則として変わらない

シニア雇用に際しては、前述の定年や継続雇用のルール、退職金規程などが整備されているかを確認する必要があるでしょう。

ポイント 3:雇用保険料免除廃止

かつて、4 月 1 日の時点で 64 歳以上の雇用保険被保険者については、被保険者ではあるが雇用保険料が労使ともに免除される決まりがありましたが、一億総活躍社会実現という時代の要請に合わせて法改正され、来年度から免除制度が廃止されます。



具体的には、令和 2 年 4 月 1 日時点で 64 歳以上になる雇用保険被保険者については、高齢者であっても雇用保険料の負担が必要になります。

有給休暇の１日分の給与計算方法

年次有給休暇の５日時季指定義務が始まり、有給休暇の賃金計算に迷う場面が増えてきました。法律が定める有給取得日の給与計算方法について解説します。

はじめに

年次有給休暇の時季指定義務によって、有給取得日についての給与計算をする機会が増えました。

月給者については「有給取得日の給与を減らさずに支給する」イメージが沸く一方で、勤務時間が日によってバラバラである場合、計算に迷うことがあります。以下労働基準法で定める計算方法について解説します。

例題

ここでは、次のような働き方のパートタイマーを例にします。

- **週３日、月・水・金が勤務日**
- **ある週のシフトでは月 8H、水 5H、金 3H**
- **その週の水曜日に有給１日を取得した。**
- **時給は 1000 円**
- **過去３ヶ月の給与（勤務日数）はそれぞれ**
  67200 円（12 日）、65000 円（12 日）、
  75000 円（13 日）、総暦日数 92 日

このパートタイマーに対する有給休暇取得日の給与計算は、以下の３通りのいずれかとなります。

1.通常の賃金

水曜日のシフト時間は５時間であったことから、「その日働いていたら出ていたはずの通常の賃金」を計算すると 1000 円×5 時間＝**5000 円**となります。

2.平均賃金

過去 3 ヶ月の平均賃金を有給休暇取得日の給与とすることができます。

この場合の計算式は次の通りとなります。

⑴ 原則：(67,200 円＋65,000 円＋75,000 円)/92 日（総暦日数）＝2,252.17 円

⑵ 例外：(67,200 円＋65,000 円＋75,000 円)/37 日（総勤務日数）×60%＝3,360 円

⑵の方が高いため、平均賃金は **3360 円**となります。

3.標準報酬日額

有給取得日の給与に関する労使協定を締結した場合には、健康保険法に定める標準報酬日額（標準報酬月額の 30 分の 1）を有給取得日の賃金とすることができます。今回の例題の労働者が 88 千円の等級であると仮定すると、88000÷30≒**2930 円**となります。

これらの比較から分かる通り、時給者の場合の多くは「通常の賃金」として計算するよりも、「平均賃金」や「標準報酬日額」で計算した方が低くなります。

有給付与日数の判定

特にパート・アルバイトの有給休暇については、「何日付与をすべきかわからない」という疑問もしばしば起こります。週の労働日数が一定でなく、労働者の都合でシフトに入る日数を調整している場合、週所定労働日数がバラバラで付与日数の判定が難しくなります。

この場合は、年間の所定労働日数「実績」から付与日数を判定すると良いでしょう。以下の表の通り、年間の所定労働日数から比例付与表に当てはめてみてください。

年間労働日数	週所定労働日数
169～216 日	週４日
121～168 日	週３日
73～120 日	週２日
48～72 日	週１日

「身元保証書」に記載すべき損害賠償額の上限について

民法の改正により 2020 年 4 月から入社時の「身元保証書」に損害賠償額の上限記載が義務付けられます。法改正の解説と「身元保証書」の注意点について取り上げます。

はじめに

入社時、労働者の親や親戚などにサインしてもらう「身元保証書」は、一昔前に比べると提出を求めない会社が増えているものの、現金を取り扱う業種や特別の秘密を取り扱う業種などでは用いられています。この身元保証書についての４月からの法改正と、今後の運用上の注意点について解説します。

身元保証書の目的

身元保証書を提出してもらう目的は主に次の２つです。

⑴採用者の身元の証明のため

⑵採用者が原因で損害が発生したとき、連帯して損害賠償をしてもらうため

採用者が社会的に見て問題のない人物であるかを、周りの人に一筆書いて保証してもらう意図があります。身元保証者に損害賠償などの迷惑が及ぶ可能性があることで、採用者の不法行為や職務怠慢を抑制する意味もあるでしょう。

法律的意味と制限

身元保証書の提出をさせることは会社の法律的な義務ではないため、提出を義務付けなくても問題ありません。逆に、会社が就業規則などで提出を義務付け、提出しない者に懲戒処分を与えることは可能です。また、身元保証契約には法律で以下の有効期間が決められています。

- **就業規則等に期間の定めがないときは、３年**
- **期間の定めがある場合も、最長５年**

身元保証の効果を継続するためには、保証期間が切れる前に新たな身元保証書を提出してもらう必要があります。

法改正の内容

2020 年４月からは、身元保証人の賠償額について「上限」を決めなければならなくなります。

法改正後、上限の記載のない身元保証書はその身元保証契約自体が無効になります。つまり、今までは身元保証書で「会社に損害があった場合は、本人と連帯して賠償する」と記載されていた部分について、**「会社に損害があった場合は、〇〇万円を上限として本人と連帯して賠償する」**と記載しなければならなくなります。

金額設定

金額設定について法律の定めはないため、企業が自由に設定できます。ただし、あまりに高額な上限額を設定すると身元保証そのものを拒まれることになりますし、入社時に取り交す書類としては心証も良くないでしょう。

現実に想定される損害賠償事件（物品の破損、取引先への損害賠償、横領など）、または身元保証人の経済事情を考慮した上で妥当な金額設定をする必要があるでしょう。

今後の運用について

まずは現状の身元保証書提出の実態がどのようになっているか確認しましょう。また、過去に自社や同業他社で身元保証人に損害賠償請求を行った事例について調査し、上限金額つきの身元保証書への変更を検討しましょう。

身元保証書の管理や更新がなされていないのであれば、2020 年４月の民法改正を機に身元保証人制度の廃止を検討しても良いかもしれません。

世界「倒産」図鑑

荒木 博行　著

単行本：288 ページ
出　版：日経 BP
価　格：1800 円（税抜）

はじめに

失敗することでしか学べない教訓があります。これまで数多くの企業が倒産し、その中には誰もが知っているような有名企業も含まれています。倒産の裏側にあるいくつかのパターンを、実際の企業と結びつけて説明します。

「過去の亡霊型」－そごう

本店へのリスクを抑えるために新店を独立法人として出店し、その土地の地価上昇によって黒字化した当法人が次の独立法人へ投資する……このサイクルによって、そごうは規模を拡大していきました。

しかし、独立法人同士が支え合うかたちであったため、大規模になるにつれ**社長でさえも正確な全体像を把握できなかった**と言われています。また、上昇した地価の逆回転により担保価値が下がり、銀行が融資を止めるという事態にまで陥ったそうです。

「強固すぎるビジネスモデル」を盲信するあまり、疑うことをせず、新たな決断に踏み出せなかった結果、待っていたのは倒産という結末でした。

「焦りからの逸脱型」－リーマン・ブラザーズ

日用品店としてスタートし、投資銀行として発展したのがリーマン・ブラザーズです。企業の成長の陰にリーマン・ブラザーズの活躍ありと言われるほどでした。

世界有数の投資銀行を破綻へと向かわせたのは、他の投資銀行との格差による焦りでした。

当時、アメリカの投資銀行４位だったリーマン・ブラザーズは、上位に食い込むために市場から調達した資金で投資を行っていました。

金利が低く借り入れが容易だった。
短期的な儲けで収入が跳ね上がる可能性があった。

このような理由からリーマン・ブラザーズはブレーキを踏むことなく、リスクを取り続けました。しかし、リターンが得られるうちは問題ありませんが、一度損失を出してしまうと問題は一気に表面化します。

「リスクを取る」と言いながらも、潜在する本質的なリスクを理解することが出来ていなかったのです。

「みんなが儲かっているから」という心理によって発生した危険なギャンブルだったと言えるでしょう。

「機能不全型」－タカタ

彦根発の織物製造業から、世界第２位のエアバッグメーカーへと成長したタカタ。

倒産のきっかけとなったのは大規模リコール「タカタショック」と呼ばれるものでした。競合他社が技術的な問題により実現を諦めていた画期的なエアバッグを製造することに、タカタは成功しました。しかし、実際のところそのエアバッグは致命的な不具合を抱えていたのです。

当時、３代目社長は「製品の品質には自信がある」と強弁していたそうですが、**製造の現場へ出向くことはなく**品質管理の実態など把握していませんでした。そんな機能不全に陥った内部のシステムにより大規模リコールへと発展してしまったのです。

ジャンルの異なる様々な大企業の盛衰を読み解き、数多くの教訓を得られる経営者におすすめの一冊です。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の NEWS LETTER はいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

日本社会保険労務士法人	
所長	淡路 友幸
所在地	〒170-0005 東京都豊島区南大塚 3-32-1
営業時間	平日 9:00～18:00
電話	03-6831-3778
FAX	03-3980-2283
メール	tomoyuki.awaji@nsrh.jp

所長よりあいさつ

中国で発生した新型コロナウイルスが今、日本にも広がり始めています。先日、緊急コロナウイルス対策と銘打って労務管理セミナーを開催したのですが、世のトレンドは「セミナーや会合の自粛」に流れ始めたため、見通しが甘かったと反省しました。資料作りで改めて認識したことが二つあります。一つは、会社が対策に手を尽くさなかった場合、労働契約法 5 条に定める「安全配慮義務」に違反する可能性があるということ。これは現実に病気に罹ったか否かは関係なく、リスクを適切に評価し、回避努力を尽くしたかということです。裏を返せば、会社が十分な安全衛生対策を取っていれば、原則的に安全配慮義務違反を問われることはないと考えられます。もう一つは、手洗いの重要性。マスク確保に躍起になっているところもありますが、マスクの効果は非常に限定的です。それよりも手洗いの励行がその会社のリスクヘッジに直結します。皆様、くれぐれもご注意ください。

2020 年版チェックシート

身元保証に関するチェックシート

入社時の身元保証についてどのような実態か、自社の状況をチェックしてみましょう。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	身元保証書を入社時に提出させている。	□	□
2	身元保証人の任期について就業規則その他に明記している。	□	□
3	身元保証書の更新時期について管理している。	□	□
4	現金を取り扱う職種・業種である。	□	□
5	個人情報を取り扱う職種・業種である。	□	□
6	特許情報など特別な企業秘密情報を取り扱う職種・業種である。	□	□
7	過去に身元保証人に対して労働者と連帯して損害賠償を求めたことがある。	□	□
8	Q8 で Yes の場合、その内容について簡単に記入してください。	□	□
9	採用の時身元について不安を感じることがある。	□	□
10	9 で Yes の場合、その内容について簡単に記入してください。		

FAX のご返送は　03-3980-2283　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

日本社会保険労務士法人