

くらし・なんでも相談

シリーズ No.4

「労働問題と労働保険関係」

毎月第2土曜日に専門家が無料で電話相談を受けている「くらし・なんでも相談『ほっとダイヤル』」は、12月から3年目に入ります。身近な年金受給・労働保険(雇用・労災)関係や労働条件の相談も多数寄せられていますので、今号は社会保険労務士の山口正人先生の相談事例から「労働問題と労働保険関係」についてご紹介します。



【事例①】(女性)

《夫の勤務先のひどい労働条件》

運送会社に10年間勤務している夫の労働条件がとても悪いが何とかならないか。夫の勤務は朝4時から夜8時まで、日曜日を除く毎日続き、休日は日曜日だけ。日曜以外に休むと給料が減額される。

【回答】(山口正人 社会保険労務士)

会社に申し出て、就業規則を見せてもらい内容(労働時間、休憩、休日に閉して等)をよく確認し、労働条件通知書の書面交付を要求する。

その上で、労働時間の短縮と適正な休日数の確保を申し入れること。1人で言い出せない時は社員でまとまって交渉すると良い。会社側の対応によっては、労働基準監督署に申し出て是正勧告してもらう方法もある。

「労働基準法」

ポイント
○「労働基準法」は労働者の労働条件の最低基準を定めた法律で、パートを含む全労働者を使用する事業場に適用される。
○「法定労働時間」1日8H(休憩時間除

シリーズ No.4

「労働問題と労働保険関係」

く、週40H(10人未満の商業映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は46H)以内。○「法定休日」週1日(変形休日制採用の場合4週に4日)以上。○「法定休憩」労働時間が6H以上で45分以上、8H以上で60分以上。○「法定時間外労働」法定労働時間を越える労働や法定休日労働は、労使で書面協定(36協定)を締結し、管轄の労基署に届出ることが必要。○「割増賃金」法定時間外労働は2割5分以上、法定休日労働は3割5分以上の割増賃金。○年次有給休暇 6ヶ月間継続勤務し、その6ヶ月間の全労働日の8割以上出勤した場合に付与。付与数略

【事例②】(男性)

《定年後の再雇用条件》

先頃60歳で定年退職になったが、定年の3日前に「今月から給料を月給から日給にする」旨の話を受けた。「これではあまりに急すぎる」と抗議したら、「それでは翌月の給料から変更する」と言われた。

「もっと早く話を聞いていれば、他に再就職の口があったのに」と会社に伝えたところ、「聞いてこない方が悪い」とのこと。

こんな不誠実な会社が許されるのか。

【回答】(山口正人 社会保険労務士)

確かに、定年の3日前に給与変更と継続雇用の通知を受けたのは急ぎすぎだが、実施を1ヶ月先に延ばしてもらえたので、受け入れるかどうかは良く検討してみることに。

検討にあたっては、変更後の給与月額と、在職年金、高齢継続給付を合算し、低下する社会保険料、源泉所得税を控除した手取り見込額が、定年前と比べ同程度ならそのまま勤めても良い条件といえる。しかし、本来このような試算は会社が正しい労働者に示すべきで、聞いて来ないほうが悪いと聞き直る会社の態度は明らかに不親切。腹が立つ気持ちは分かるが、今後の勤務をどうするかを含め会社への抗議はよく考えて行うこと。

「再雇用制度」

ポイント
○「改正高齢者雇用安定法」65歳までの継続雇用を企業に義務付け、年金受給までの「空白期間」をなくすために平成18年4月に施行。同年から段階的に引き上げ、平成25年度以降は65歳まで継続雇用することが定められた。

○継続雇用の方法は、①定年を65歳まで引き上げる
②65歳までの継続雇用制度導入③定年制の廃止のいずれかの選択となる。②は希望者全員を対象とすることが望ましいが、労使協定や就業規則で選別基準を規定することも可○賞金等の労働条件は変更可。

【事例③】(女性)

《事業所閉鎖に伴う解雇。パート勤務者の扶養や社会保険はどうなるか?》

10年間パートタイマーとして勤務してきたが、今月末に事業所が閉鎖となるため解雇される予定である。

1日6H・週4日・1週24Hを基本に

働いてきたが、職安に行ったら雇用保険が今年2月からの加入になっており、加入期間が10ヶ月で、期間不足で失業給付がもらえないと言われた。現在、夫の扶養になっているが、所得税や社会保険はどうなるのか。所得税の扶養でなくなると、夫の会社で扶養手当を削ると言われているが、そういうものか。

【回答】(山口正人 社会保険労務士)

今年の2月以前の勤務状況が1週20H以上であれば、雇用保険の取得日を遡って直してもらえる可能性がある。給与明細を持って職安に行き相談してみること。失業給付が受けられるかもしれない。退職した時点で給与総額が103万円以下であれば今年は所得税の扶養範囲となる。社会保険の扶養については、年収130万円未満の見込みであればよいことになっているので、それぞれの違いについて注意すること。

扶養手当の支給基準は会社の賃金規定によることなので、確認してみること。

この他、社会保険労務士への相談では「年金の離婚分割」の相談も増えました。次号以降に随時取り上げていきます。

相談したい時に直ぐに対応できるように県労福協ほっとダイヤルは、10月からは平日も相談アドバイザーが対応しています。困った時は県労福協へ、何でもご相談下さい。

なお、専門家への相談は毎月第2土曜日です。



竹元光邦相談アドバイザー