

# K-Report

2015年 7月 1日発行  
第5巻 第7号

【発行者】 協同組合 愛知労務協会  
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



## 目次

1. 改正情報
2. 労務管理の基礎知識
3. 所長コラム

## 1. 改正情報

### ■ 雇用保険の給付金 時効期限内申請が可能に

雇用保険では、失業した場合等に支給される失業等給付を中心に、生活や雇用の安定と就職促進のため、各種給付金の制度が用意されています。その申請は、今までは受給資格者保護と迅速な給付を行うとして申請期限厳守で行われていましたが、この給付金の時効に関する取扱いが変更され、今後は、期限内申請が原則ではありますが、申請期限が過ぎても2年の時効の期限内であれば申請ができるようになりました。

雇用保険の各給付のうち、対象となる給付金は次の通りです。

- 就職促進給付
  - ・ 就業促進手当  
(就業手当、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当)
  - ・ 移転費
  - ・ 広域求職活動費
- 教育訓練給付
  - ・ 教育訓練給付金  
(一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金)
  - ・ 教育訓練支援給付金
- 雇用継続給付
  - ・ 高年齢雇用継続基本給付金
  - ・ 高年齢再就職給付金
  - ・ 育児休業給付金
  - ・ 介護休業給付金

【注意】

高年齢雇用継続給付金を受給されると、老齢年金の一部が支給停止される場合があります。

以前に給付金の支給申請を行ったにもかかわらず、申請期限が過ぎたことで支給されなかった方についても、再度申請をすると、その申請日が各給付の時効の完成前で、各給付金の要件を満たしていれば給付金は支給されます。但し、通常より各給付金の支給が遅くなったり、雇用保険の他の給付金が返還になる場合もあります。

## 2. 労務管理の基礎知識

### ■ 労働基準法に違反する雇用契約

『雇用契約書』は単純に会社が法律を守るためだけに交わされるものではなく、そこに記載されている条件で働くことを会社と従業員との1対1の関係で互いに『約束』するものです。

では、『お互いに合意しているのだから、どんな内容でもいい』となるのでしょうか？実はそうではありません。その契約内容が労働基準法で規定されている基準より下回っている場合には、『その部分について』のみ無効になり、自動的に労働基準法に規定されている基準にまで引き上げられます。(労働基準法第13条)

#### ● 法令間の関係

就業規則と労働契約および労働協約、ならびに労働協約と労働契約との関係については、労働基準法および労働組合法に規定があります。

適用される優先順位は以下の通りで、労働基準法の優先順位が最も高くなります。つまり、労働基準法は、就業規則や労働契約よりもはるかに強い力を持っているということです。

#### 【優先順位】

1. 労働基準法
2. 労働協約（労働組合と会社間の取り決め）
3. 就業規則
4. 労働契約（雇用契約書や労働条件通知書など）

もしも労働契約が就業規則の基準を下回っていたら、労働契約のその部分に関しては就業規則のルールが優先されます。(※1)

もしもその就業規則が労働基準法の基準を下回っていたら、その就業規則よりも労働基準法が優先されます。(※2)

※1

就業規則の基準を上回っている労働契約の場合は、その労働契約が優先します。

※2

労働基準法を上回る労働契約や就業規則に関しては、その労働契約や就業規則が優先します。

## 3. 所長コラム

### ■ 有給休暇の利用目的、聞きますか？

カルロス 『社長、来週の月曜日有給休暇ください。』

社長 『月曜日は大口取引がある日だろう。君に休まれると困るんだよ。他の日にしてもらえないか？』

カルロス 『嫌です。』

社長 『困ったな…、なぜ休みたいの？』

カルロス 『何に使っても僕の自由でしょ。』

「有給休暇の利用目的は、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」とされ、原則的に利用目的を聞くことは許されないと解釈されています。

しかし、いついかなるときも聞いてはいけないことでしょうか？「時季変更権の行使に当たっては、休暇を必要とする事情も考慮するのが妥当」との最高裁判例があることも事実です。



#### ◆時季変更権の行使とは…

労働者が指定した時季に有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合に、使用者は他の時季に変更することができます。変更権の行使は、事業の規模・種類・労働者の仕事の内容・代替可能か否か等を考慮して客観的に判断する必要があります。