

社会保険 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント
 労務士法人
 〒802-0001
 北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
 KMMビル412号
 TEL 093 - 513 - 8800
 FAX 093 - 513 - 8802
 E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
 ホームページアドレス <http://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
 等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
 就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
 社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
 あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
 求人募集・採用適性検査 (CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
 各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
 階層別研修・受講者研修・目標設定研修・面接研修他

20年後の働き方を展望

厚生省が「働き方の未来2035」を公表

厚生労働省は八月二日、二〇年後を見据えた未来の働き方を検討してきた有識者懇談会の報告書を公表しました。

同報告書は、『働き方の未来2035』と題されたもので、今後取り組むべき労働政策について、長期的な政策全体の方向性や、多様な人材が個性を活かして働くことができる未来の働き方へ道筋を示したものとなっています。

技術革新により働く場所に関する物理的な制約がなくなり、多くの仕事がいづでもどこでもできるようになるため、必ずしも同時に作業をしなくても、ネットワーク上に作業の記録を残しておくなど工夫をすることで、共同作

業もできる流れが二〇年後にはさらに進むとみられています。

一方で、自立した自由な働き方が増えることで、企業もそうした働き方に応じた柔軟な組織体になることが求められるとしています。たとえば、企業のプロジェク期間は、その企業に所属するが、プロジェクトが終了するとともに、別の企業に所属するという形で柔軟に企業の内外を移動する結果、企業組織の内と外との垣根は曖昧になり、企業組織が人を抱え込む「正社員」のようなスタイルは変化を迫られるとしています。

さらに、働く人と企業の関係については、一つの会社に頼り切る必要もなくなるため、働く人にどれだけのチャンス

や自己実現の場を与えるかで企業が評価されるようになり、企業経営者は規模を拡大させることよりも、企業の個性を磨き魅力を高め、働く個人から選ばれる企業を目指すことが求められるようになると指摘されています。

平成28年

9月号

2016

厚生年金保険料率が引き上げられます

今年9月分(10月納付分)からの厚生年金保険料率が0.354%引き上げられ、18.182%(一般の被保険者)となります。事業主負担分および被保険者負担分は、この半分の9.091%です。

なお、厚生年金基金に加入する方の厚生年金保険料率は、基金ごとに異なります。

職場の安全&衛生

治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

ガイドラインの必要性

労働者が私傷病で、がん、糖尿病、脳卒中等になった場合、企業がその労働者の適正配置や雇用管理等に苦慮する割合が90%にのぼっています。

また、病気になるた労働者にとっても、治療と職業生活の両立が重要な課題となっています。そこで、事業場が参考にできるガイドラインが必要とされたこ



とにより、本年二月に、厚生労働省から「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」が示されました。今回は、このガイドラインのポイントをみていきたいと思います。

ガイドラインのポイント

1 治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備

①労働者や管理職に対する研修等による意識啓発

各企業では、困っているものどうすべきかといった意識化までには至っていないのではないかと思います。そこで、まずこのような問題があるということ意識してもらおうことが必要です。

②労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化

③短時間の治療が定期的に繰り返される場合などに対応するため、時間単位の休暇制度、時

差出勤制度などの検討・導入
きめ細やかで、利用しやすい制度ができれば、病気を克服しようとする労働者を後押しすることができま

④主治医に対して業務内容等を提供するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備
専門家の意見を伺うことは、企業が判断する上でとても重要なこと

⑤事業場ごとの衛生委員会等における調査審議
組織的に検討することにより、会社の管理体制の中でどうするかといった視点が盛り込まれること

2 治療と職業生活の両立支援の進め方
①労働者が事業者へ申出
一定の書式を用いて自らの業務内容等を提供
それを参考に、主治医が一定の書式を用いて症状、就業の可否、時短等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載し

た書面を作成

◆労働者が、主治医に作成してもらった書面を事業者に提出

◆事業者が、労働者から提出された主治医からの情報を産業界等に提供し、就業上の措置、治療に対する職場での配慮に関する意見を聴取

③事業者が就業上の措置等を決定・実施
◆事業者は、主治医、産業界等の意見を聴取し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業の転換等）、治療に対する配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施

*ここでは、具体的な支援内容をまとめた「両立支援プラン」の作成が望ましいとされています。

各職場での実践

各企業においてはガイドラインを理解し、それを実践して進めることが重要だと思います。進め方を参考に、それぞれの職場にあった治療と職業生活の両立支援対策を確立していただければと思います。

短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大

平成 28 年 10 月 1 日から、特定適用事業所に勤務する短時間労働者は、新たに厚生年金保険等の適用対象となります。

特定適用事業所の要件

【法人・個人・地方公共団体に属する適用事業所】

同一事業主の適用事業所※注の厚生年金保険の被保険者数の合計が、1年で6ヵ月以上、500人を超えることが見込まれる場合は、特定適用事業所として短時間労働者の適用拡大の対象となります。

※注：同一事業主の適用事業所

次に該当する適用事業所の単位となります。

- ・法人事業所……………法人番号が同じ適用事業所を指します。
- ・個人事業所……………現在の適用事業所を指します。
- ・地方公共団体……………法人番号が同じ適用事業所を指します。

短時間労働者の要件

勤務時間・勤務日数が常時雇用者の4分の3未満で、以下の①～④の全てに該当する人が適用拡大の対象となります。

① 週の所定労働時間が20時間以上であること

週の「所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべき時間をいいます。（雇用保険の取扱いと同様。）

【「所定労働時間」が週単位で定まっていない場合の算定方法】

- ・1ヵ月単位で定められている場合 → 1ヵ月の所定労働時間を12分の52で除して算定します※注。（特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合は特定の月を除いて算定します。）
 - ・1年単位で定められている場合 → 1年間の所定労働時間を52で除して算定します。
 - ・1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合 → 平均により算定します。
- ※注：1年間の月数を「12」、週数を「52」として週単位の労働時間に換算するものです。

② 雇用期間が1年以上見込まれること

- 期間の定めがなく雇用される場合
- 雇用期間が1年以上である場合
- 雇用期間が1年未満であり、次のいずれかに該当する場合
 - ・雇用契約書に契約が更新される旨または更新される可能性がある旨が明示されている場合
 - ・同様の雇用契約により雇用された者について更新等により1年以上雇用された実績がある場合

③ 賃金の月額が88,000円以上であること

週給、日給、時間給を月額に換算したものに、各諸手当等を含めた所定内賃金の額が、88,000円以上である場合となります。

④ 学生でないこと

生徒または学生は適用対象外となります。（雇用保険の取扱いと同様。）

短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用基準の見直し等が行われます

平成 28 年 10 月 1 日から、パートタイマー等の被保険者資格取得の基準の明確化や適用拡大などの改正が行われますので、今号ではその概要をお知らせします。なお、7 ページにパートタイマー等の雇用保険加入の基準について記載しています。

被保険者の取扱いにかかる留意事項

- 短時間労働者（4 分の 3 未満）の標準報酬月額算定にかかる支払基礎日数の取扱い
短時間労働者の算定基礎届・月額変更届等における支払基礎日数は、毎月 11 日以上の勤務日数があるかどうかで判断します。
- 被保険者資格取得の基準変更
被保険者資格取得の基準（4 分の 3 基準）が明確になります。

改正前	改正後
(a) 1 日または 1 週の所定労働時間および 1 月の所定労働日数がおおむね 4 分の 3 以上	(a) 1 週の所定労働時間および 1 月の所定労働日数が 4 分の 3 以上
(b) 被保険者として取り扱うことが適当な場合は、総合的に勘案し、被保険者の適用を判断すること	(b) 廃止

厚生年金保険の標準報酬月額の下限に新たな等級が追加

平成 28 年 10 月 1 日より、厚生年金の現在の標準報酬月額の等級表に新たな等級（第 1 等級：88,000 円）が追加されます。

改正前				→	改正後				
標準報酬 等級	報酬月額 月額	報酬月額			標準報酬 等級	報酬月額 月額	報酬月額		
		円以上	円未満			円以上	円未満		
1	98,000	~	101,000		1	88,000	~	93,000	
2	104,000	101,000	~	107,000	2	98,000	93,000	~	101,000
3	110,000	107,000	~	114,000	3	104,000	101,000	~	107,000
		}			4	110,000	107,000	~	114,000
30	620,000	605,000	~			}			
					31	620,000	605,000	~	

トラブル回避の対応術

届出が遅れた家族手当の支給を
さかのぼらなくてもよいか

当社では扶養する家族がいる従業員に対して、届出により毎月一定額の家族手当を支給していますが、このほど、再婚した男性従業員から、婚姻日から三カ月を過ぎて届出がありました。家族手当をさかのぼって支給してもよいのですが、扶養家族の異動については速やかに届出ることを義務とする就業規則の定めもあります。家族手当の支給、変更の時期については規則に定めていませんので、この場合、さかのぼって支給せず、申出があった月から支給することでも問題はありませんか？

「賃金」としての家族手当の支払い義務

一般的に家族手当は、就業規則や賃

金規程で支給基準や金額を定めます。この場合、労働基準法においては、家族手当も労働の対償として支払われる賃金と

位置づけられますので、支給基準を満たせば、使用者には支払い義務が生ずることになります。

家族手当の支給基準は、対象となる家族の続柄、同居・扶養の事実、さらには年齢の範囲などを定めることが考えられますが、支給（または金額の変更）の条件として、従業員本人が所定の届出をすることを定めておくこともできます。本人の届出を条件として定めていなければ、一般的には支給基準を満たせば当然に支払い義務が生ずることにはなりません。

支給開始時期の問題

ところが、質問のケースのように、届出を条件としていたとしても、届出が相当程度遅れた場合に、基準を満たした日を起点として支給を開始するのか、または、届出があった日を起点として支給を開始するのか、明確にされ

ていない場合には疑義が生じてしまいます。

就業規則などで扶養家族の異動の速やかな届出を義務づけているのであれば、届出が遅れたことで、家族手当の支給も遅れるのは自己責任とする考え方もあるでしょう。

一方で、支給基準を満たせば当然に手当を受ける権利が発生していて、届出は単に請求をする行為に過ぎないという考え方もあります。なお、労働基準法（第一一五条）においては賃金に関する請求権は二年間の時効にかかると定められていますので、二年まではさかのぼって請求が可能であるとされています。

疑義を生じないために

いずれにしても、質問のケースでは結論は出せませんが、少なくともこのような疑義が生じないためには、就業規則などに、家族手当の取り扱いを支給の開始時期も含めて定めておくことが必要で、今後は届出が遅れないように注意を喚起することなども大切だといえます。



社会保険の実務サポート

パートタイマー等の
雇用保険加入の基準は？

パートなどが被保険者
となる場合

雇用保険では、パートタイマーやアルバイトなど、正社員以外の勤務形態である人については、次の二つの要件をいずれも満たしていれば被保険者となります。(雇用保険法上の日雇労働被保険者に該当する場合を除く)

- (1) 一週間の所定労働時間が二〇時間以上である
- (2) 三一日以上雇用されることが見込まれる

「一週間の所定労働時間」とは、就業規則や雇用契約書などにより、その人が通常の週に勤務するとされている時間をいいます。

業務の性質により、一週間の所定労働時間が短期的、周期

的に変動して、通常の週の所定労働時間が一つに定まらないときは、一週間の所定労働時間は、それらの平均により算定された時間とします。また、所定労働時間が一カ月の単位で定められている場合には、その時間を五二で除して一二を乗じた時間を一週間の所定労働時間とします。

また、一週間の所定労働時間が二〇時間未満である人が労働条件の変更により二〇時間以上となった場合には、その事実のあった日以降において、三一日以上雇用されることが見込まれることとなった日から被保険者資格を取得することになります。

一方、「三一日以上雇用されることが見込まれる」とは、次の場合をいいます。

「三〇日」の月であれば、雇用契約の更新があることが明

① 期間の定めがなく雇用される場合

② 雇用契約書などに定めた雇用期間が三一日以上である場合

③ 雇用契約書などに定めた雇用期間が三一日未満であっても、契約の更新などにより三一日以上雇用されることが見込まれる場合

三一日未満の雇用期間を定めて雇用する場合の扱い

前述の③「雇用期間が三一日未満：」の場合の扱いについては、具体的には、次のパターンで被保険者とするかしないか判断するとされています。

(1) 雇用契約書などで、更新する旨が明らかに示されている
たとえば、当初の雇用期間を「一カ月」と定めている場合、暦の月によって、「三一日」ある月は前述の②「三一日以上」の基準に該当するので、当然に被保険者となりますが、「三〇日」の月であれば、雇用契約の更新があることが明

らかになつていれば、被保険者となります。

(2) 雇用契約書などで、更新する旨が示されていない
原則としては、三一日以上の雇用見込みがないことには

なりませんが、その事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている他の人について更新などにより三一日以上雇用された実績があれば、三一日以上の雇用見込みがあると判断され、被保険者となります。

また、雇入れの当初は三一日以上雇用されることが見込まれない場合であっても、その後、雇入れ時から三一日以上引き続き雇用されることが見込まれることとなった場合には、その事実(契約延長の合意など)が発生した日から被保険者資格を得ることになります。



平成27年度雇用均等基本調査

男性の育児取得率、過去最高に

このほど厚生労働省が発表した「平成二七年度雇用均等基本調査」(昨年一〇月一日現在の状況)によると、男性の育児休業取得率は2・65%で、前年度調査を0・35ポイント上回って過去最高となったことが分かりました。

この調査は常用労働者五人以上の五八五〇事業所を対象に行われました。

育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定がある事業所は、規模五人以上で73・1%(前回平成二六年度74・7%)、規模三〇人以上で91・9%(同94・7%)となっており、前回よりそれぞれ1・6ポイント、2・8ポイント低下した。

育児休業取得者の割合

平成二五年一〇月一日から二六年九月三〇日までの一年間に在職中に出産した人または配偶者が出産した人のうち、平成二七年一〇月一日までに育児休業を開

始した人(育児休業の申出をしている人を含む)の割合をみると、女性は81・5%で前回(平成二六年度86・6%)より

5・1ポイント低下し、男性は2・65%で前回(同2・30%)より0・35ポイント上昇した。(下図参照)

育児休業終了後の復職状況

平成二六年四月一日から二七年三月三十一日までの一年間に育児休業を終了し、復職予定であった女性のうち、実際に復職した人の割合は92・8%(前回平成二四年度89・8%)、退職した人は7・2%(同10・2%)。男性は復職した人の割合が99・9%(同99・6%)、退職した人は0・1%(同0・4%)であった。

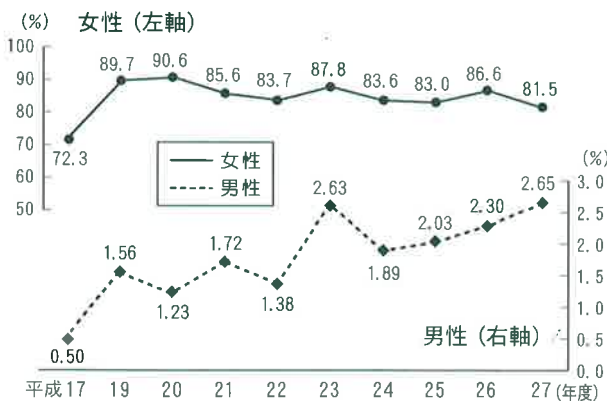
また、復職した女性の育児休業期間は、「二〇カ月〜二二カ月未満」が31・1%(前回平成二四年度33・8%)で最も高く、次いで「二二カ月〜一八カ月未満」が27・6%(同22・4%)、「八カ月〜一〇カ月未満」が12・7%(同13・7%)。男性は「五日未満」が56・9%(同41・3%)で最も高く、次いで「五日〜二週間未満」が17・8%(同19・4%)となった。

育児のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所は61・3%で、前回(平成二六年度)と同率であった。

また、各種制度の導入状況(複数回答をみると、「短時間勤務制度」が57・8%(同57・9%)、「所定外労働の制限」が53・2%(同54・6%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が30・4%(同29・7%)などとなった。

育児休業取得率の推移



注：平成23年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。