

ろうむ広報（8月号）

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

[今月の予定]

- ・ 8月1日……………社保協力、臨戸開始
- ・ 8月7日……………年金専門コース研修
- ・ 8月10日……………業務研究会

社会保険 請負業界加入漏れ調査

社保庁 40万事業所対象

工場で働く請負労働者から非正規雇用の人たちの多くが正規の社会保険に入っていないとして、社会保険庁は実態調査に着手した。社会保険は強制加入が原則だが、請負業界では保険料負担を免れるための加入漏れが目立つ。請負業界全体の未加入者は10万人単位とも言われ、製造業の現場で横行する偽装請負も未加入の原因になっている。社会保険庁は事業所への立ち入り調査を強化し、加入を徹底させる方針だ。

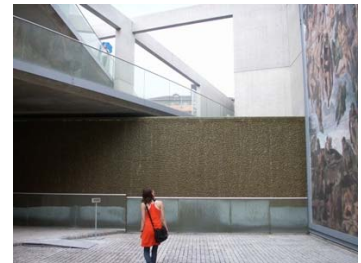
低賃金で不安定な非正規雇用の分野では企業で働く人向けの健康保険や厚生年金保険に入らない人が多いといわれるが、実態ははっきりしない。このため、社会保険庁は今年度から全国の社会保険事務所を通じて請負や派遣労働者の人数や勤務実態を調べている。

対象は厚生年金保険に加入する全事業所の4分の1に当たる約40万ヶ所。この中には、請負会社や人材派遣会社のほか、人材を受け入れている側の大手メーカー工場なども含む。未加入者がいれば加入を指導する。

非正規雇用の中でも請負は加入率が低いと見られている。派遣の場合は受け入れ企業側に加入を確認する責任があるが、請負ではないためだ。厚生労働省が製造業

の請負労働者5千人を対象に行なった調査でも、回答があった554人のうち健康保険の加入率は82%にとどまった。請負大手のクリスタルでは、グループの製造請負部門全従業員の加入率が04年3月時点で7割と、1万数人が未加入だった。改善に努めているが、今春でも加入率は7割代後半という。大手の日研総業でも、加入資格がある人の加入率は現在や8割で、7千人程度が未加入。同社は「100%加入に向けて取り組んでいる最中」と説明する。約8千人の加入資格者を抱える高木工業は7月末現在97%と高いが、昨秋以降に各地で社会保険事務所の調査を受ける前は約7割だったという。

業界では保険料負担を避けるため加入させない例が後を絶たないが、労働者側にも問題はある。月数万円の自己負担を嫌がって加入を断る人も少なくない。大手請負業者は「加入を勧めると、止めて中小事業者に移る人もいる」ともらす。社会保険庁が未加入対象策を強化する背景には、昨秋、会計検査院に「調査や指導が不十分」と指摘されたという事情もある。業界内には事務手続きが膨大で、全員加入には時間がかかる」との声もあり、改善が順調に進むかは不透明だ。



目次：

社会保険請負業界加入漏れ調査	1
出産一時金、病院に直接支給	1
労働審判制度の仕組み（4）	2
就業規則作成のポイント	2
根雇用保険基本手当日額変更	3
社会保険料は9月分から変更にな	3
お盆は京都散策でした。	3
評価制度・賃金制度を考える	4

出産一時金、病院に直接支給

■厚生労働省は出産費用として、健康保険から親に支給される出産時金の支払い方法の改善策をまとめた。今は出産してから約1ヵ月後に現金で対象世帯に渡す仕組みだが、年内にも健康保険から医療機関に直接支給する方式に改める。親は三十万円程度かかる分娩費用を準備しておかなくても済むようになる。

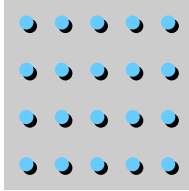
分娩は健康保険の対象外だが、出産育児一時金として赤ちゃん一人につき三十万円（十

月から三十五万円）が現金で支払われる。現在は出産後、必要な手続きをしてから約一ヶ月後に現金で支給されるため、親は病院に支払う分娩費用を用意する必要があった。

改善案では出産予定日の一ヶ月前から事前申請を受け、出産したら健康保険が病院に直接支給する。その上で最終的な分娩費用が一時金よりかかった場合は親が不足分を病院に支払い、一時金で足りたら病院が差額を親に現金で返す。

平均的な分娩費用は約三十二万円とされ、一時金が三十五万円に増額された後は通常に出産した親の資金負担は不要になる。厚生省は市町村など健康保険の運営者に改善方法を通知し、年内にも直接給付が始まる見通し。ただ強制ではなく、各病院の同意が必要になるため、加入する健康保険や出産する病院によっては、実施時期がずれ込む可能性もある。

(2006.07.26 日経)



就業規則に関する記事をシリーズで連載します。

労働審判制度の仕組み（4）

■管轄、移送

1. 管轄は地方裁判所

審判の申し立ては、①相手方の住所、居所、営業所若しくは事業所の所在地を管轄する地方裁判所、②労働者と事業主との労働関係に基づいて当該労働者が現に就業しもしくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所、③当事者が合意で定める地方裁判所のいずれかに対して行ないます。

2. 「営業所」「事務所」「事業所」とは

①「営業所」「事務所」はある程度独立して業務が行なわれている場所をいいますが、②の「事業所」はこれらほど独立して業務が行なわれている場所である必要はなく、穏やかに解されます。現に就業していた場所であれば、他の会社の営業所・事務所の一角であっても良いということです。

3. 合意管轄について検討すべき問題 合意は書面でしなければならない

（則3条）ので、書面のない合意は無効です。雇用契約書の多くの条項にまぎれていた場合とか、就業規則で定めているだけでは管轄合意があったものとはできません。

労働者に不利益な管轄合意は、労働者の意思表示が真に自由な意志に基づいてなされたかどうかを慎重に検討されねばならず、使用者が労働者を困惑させたり、畏怖させたりして合意に導いた場合には、この合意を取消することができる と解すべきです。

4. 移送

労働審判事件の全部又は一部がその管轄に属しないと認めるときは、裁判所は、申し立てによりまたは職権で、これを管轄裁判所に移送することとしています。実際に、労働者に不利益な場所で会社から審判の申し立てがなされた場合には、積極的に移送の申し立てを活用すべきです。



就業規則作成のポイント（その1-5）

■絶対的記載事項-2

①「賃金の決定方法」は、賃金体系(基本給・諸手当)を始め、賃金決定の要素(学歴、技能、職務・職位など)について定めておくことが必要。

②「賃金の計算方法」は遅刻・早退・欠勤などの際の控除の方法、割増賃金や諸手当の計算方法、年次有給休暇などの各種休暇の有給・無給の別、またその計算方法などについて定めておく必要がある。

③「賃金の支払い方法」は、年俸制・月給制・時間給・日給・出来高払いなどの支払い形態がわかるように定める。この場合、賃金の支払について法第24条で「通貨払い」「直接払い」「全額払い」「毎月払

い」「一定期日払い」の5原則を定めているので、これに反しないように定めなければならない。

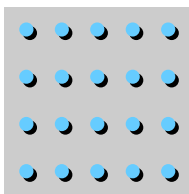
④「賃金の締切および支払の時期」は、法24条に「賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」と定められている。従って、たとえ年俸制の者であっても毎月1回以上支払わなければならない。

毎月とは、暦に従うものと解されているので、毎月1日から月末までに少なくとも1回は賃金を支払わなければならない。法24条では賃金締切期間から支払期日までの日数については定められておらず、社会通念上妥当な期間内に支払え

ばよいとされている。

一定の期日とは期日が特定されているとともに、その期日が周期的に到来するものでなければならないので、25日等暦日を指定する方法や月給制の場合に月末とすることは構わない。しかし「毎月25日から30日の間に支払う」のように支払期日が特定しない定め方や、「毎月第3金曜日」のように支払期日が月によって7日の範囲で変動するような期日の定め方は認められない。

また、所定支払日が休日にあたる場合には、支払日を繰り上げ又は繰下げて支給することができるが、就業規則で定めておく必要がある。



遺族年金、傷害年金等の裁定請求でお困りの方は当事務所にお問い合わせください。

雇用保険保基本手当の日額等の変更について(厚労省告示)

厚生労働省は、毎月勤労統計の平成17年度平均給与額が前年に比して約0.4%上昇したことから、この上昇した率に応じて、次のとおり額の変更を行なう告示を制定した。なを、施行は本年8月1日を予定している。

◎高年齢雇用継続給付の支給限度額の引き上げ

- ・現行:339,484円
- ・平成18年8月1日以後:340,733円



◎基本手当日額の最低額及び最高額当の引き上げ

別表(巻末参照)のとおり引き上げられる

以上、雇用保険の支給額の変更に関する告示についてご案内しましたが、雇用保険の基本手当は前年の毎月勤労統計の平均給与額が上下するのにつれて変化していると覚えておいていただければけっこうかと存じます。

◎失業期間中に自己の労働による収入がある場合の基本手当日額の減額の算定に係る控除額の引き上げ

- ・現行:1,342円
- ・平成18年8月1日以後:1,347円

社会保険料は9月分(10月納付期限)から変更となります

■社会保険料は毎年7月1日現在の被保険者全員について提出する算定基礎届けで決定された標準報酬月額に保険料率を乗じて算出します。この標準報酬月額は給料に著しい変動がない限り、本年9月から翌年8月までの保険料や保険給付の計算の基礎となります。

9月分の社会保険料の基礎となる標準報酬額が変更になります。

■保険料率は以下の通りです。

厚生年金保険 142.88/1000(現在)
《労使 71.440/1000づつ負担》

▼
146.42/1000

《労使 73.210/1000づつ負担
(平成18年9月分<10月納付期限>より)

健康保険 82/1000

《労使 41.000/1000づつ負担》

介護保険 12.3/1000

《労使 6.150/1000づつ負担》

(健康保険・介護保険には変更はありません)

1ポイントチェック

ここで注意が必要なのは「9月分の保険料を何月支払の給与から控除しているか」ということです。通常は9月分保険料は10月支払い給与から控除するのですが、9月支払い給与で控除する決まりになっている会社も結構あります。まず確認ください。そして新しい等級をチェックしましょう。



お盆は京都散策でした。

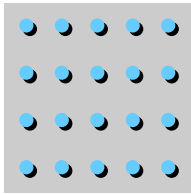
お盆は8月13日、14日と大阪の妻の実家へ行きました。途中京都に立ち寄り京都の街をぶらりぶらり。

京都市左京区に「京都市立陶板名画の庭」という施設があります。建築家安藤忠雄の設計による建物に大阪花博「名画の庭」の陶板画が移設されています。

意外と狭いスペースですがダイナミックな

建物に池や滝を配して涼しげな展示となっています。陶板はモネの「睡蓮」、冷え案時代の絵巻物「鳥獣人物戯画」、ミケランジェロ「最後の審判」、中国の「清明上河図」等々バラエティーに富んだ作品群となっています。京都の植物園の隣に位置します。ちょっと変わった京都見物にいかがでしょう。





- ・ 個別労使紛争、紛争解決手続について
情報が必要な方は連絡ください。
 - ・ 就業規則の無料診断を受け付けて
います。お気軽にお申し付けください。
 - ・ 給与計算事務お引き受けいたします。
- このニュースについてのお問い合わせ、
ご要望はFAXにて連絡ください。

ホームページもご覧ください。
<http://www10.ocn.ne.jp/~nukina/>



岡嶋社会保険労務士事務所

社会保険労務士 岡嶋 義幸

〒461-0045 名古屋市東区砂田橋3-2

103-405

電話 /FAX 052-721-3106

携帯 090-8730-9726

Email: sr-okajima@river.ocn.ne.jp

<業務内容>

*** 事業の発展と勤労者の福祉の増進のために ***

- ・ 人事労務管理に関するコンサルティング
- ・ 労働基準法等に関する諸手続
- ・ 就業規則、給与計算等の企画・作成
- ・ 労働保険、社会保険に関する諸手続
- ・ 各種給付金、助成金の申請
- ・ 給与計算、賃金台帳の作成
- ・ 各種年金の裁定請求、審査請求、再審査請求

評価制度、賃金制度を考える

終身雇用、年功序列制度の下では会社に入社した人を社内で教育し、仕事のできる人に育て上げる方法で自社に合った人材を調達していたので、とにかく長く在職することが評価されました。その意味では定年まで、年を経るごとに昇給して、地位も上がる制度は理にかなっていません。

団塊の世代が年をとって役職につく頃になると、役職が不足しました。これを解決するために生まれたのが職能資格制度です。所有能力で評価する職能資格制度はそれを補う形で導入されました。

バブル崩壊から始まった厳しい時代にはリストラが進み、余剰従業員が整理され、右肩上がりの給与制度の持続が困難となりました。この厳しい環境の中で導入されたのが成果主義の賃金制度です。会社の業績に貢献した人にその程度にあった報酬を与える制度ですが、最近はその失敗事例がマスコミをにぎわし、年功制度への回帰の議論まで起きています。

成果主義も普通の人と特に頑張った人との格差を3倍、4倍と大きく設定すれば頑張ってみようと思う人も現れたかもしれません。実際にはそれほどの格差もなく、その程度なら今のままゆったりと生活したいと思う人が多かったようです。人の出入りが激しくても構わないという企業では導入効果があったのかも知れません。

とはいうものの、これまでの賃金制度のように前年の賃金に対していくらか上乗せするという年功給、勤続給、職能給(実質的には毎年上昇していく制度)では、企業の収益が伸び続けることを保障されているわけでもないので、維持できそうもありません。

こうした環境を背景に出きたのが、人件費の総額管理の制度です。限られた人件費の中で「社員の貢献度にきちんと答える」という考え方に基づいた配分方法です。

この厳しい経営環境の中で更なる一歩を進めるためには、環境に即した評価制度と賃金制度の構築が必要です。



年齢に応じた、基本手当日額の最高限度額

	賃金日額1	賃金日額2	基本手当日額3	基本手当日額4
30歳未満	12,740円	12,790円	6,370円	6,395円
30歳以上45歳未満	14,150円	14,200円	7,075円	7,100円
45歳以上60歳未満	15,560円	15,620円	7,780円	7,810円

基本手当日額の最低額

現行	変更後
1,656円	1,664円

