

# ろうむ広報 (3月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

## [今月の予定]

・3月2, 6, 8, 13, 15日……………労働法3勉強会

## 石綿(アスベスト)による健康被害の救済のための事業主負担について

石綿(アスベスト)による健康被害は長期にわたる潜伏期間があって因果関係の特定が難しいという特性がありその特殊性から労災補償の救済の対象になりません。この救済の対象とならない方を対象に救済制度を実現するために平成18年3月27日「石綿による健康被害の救済に関する法律」が施行されました。

この法律で救済費用に当てるため、政府、地方公共団体や労働者を雇用する事業主や船舶所有者等から広く「一般拠出金」を徴収することになりました。

### 【対象】

すべての労働災害保険適用事業場の事業主

### 【一般拠出金率】

業種を問わず一律0.05/1000

### 【納付方法】

平成19年度の労働保険の年度更新等から、労働保険徴収システムを活用して徴収することになりました。

一般拠出金は、平成19年4月1日に存在する労災保険適用事業場の全事業種が対象となり、労働保険の年度更新手続き及び、事業終了(廃止)時に、労働保険の確定保険料の申告に併せて申告・納付します。また、有期事業(一括有期事業を含む)については、平成19年4月1日以降に開始した事業を対象としています。なを、平成19年度の年度更新(確定保険料)は、平成19年3月31日までに終了した事業が対象となるため、一般拠出金の対象とはなりません。

### 【見直し】

当面の4年間は上記の一般拠出金率を固定することになるが、「石綿健康被害救済法」が施行後5年以内に見直しを行うこととなっていることから、事業主負担についても再検討する予定となっています。



## 目次:

石綿による健康被害救済負担	1
離婚時の厚生年金の分割について	1
残業代割増率法に明記へ	2
就業規則作成のポイント	2
平成19年4月1日からの医療保険制度改正について	3
渥美半島の早い春を見に行	3
特別条項付き36協定について	4

## 離婚時の厚生年金の分割について

平成16年年金制度改正の平成19年4月より施行される離婚時の厚生年金の分割がこの4月より可能となります。内容の概略を見てみましょう。

### ■離婚時の厚生年金分割の仕組み

- 1、離婚当事者の婚姻期間中の厚生年金の保険料納付記録を、離婚時に限り、当事者間で分割することが認められます。
- 2、施行日以降(平成19年4月)に成立した離婚を対象とします。ただし、施行日以前の厚生年金の保険料納付記録(婚姻期間全体が対象)も分割対象とします。
- 3、分割割合(分割を受ける者の厚生年金の保険料納付記録の持分)は5割を上限とします。
- 4、離婚当事者間の協議で分割割合につ

いて合意の上、社会保険事務所にこうせい年金分割の請求を行います。離婚から2年以内に請求することが必要です。

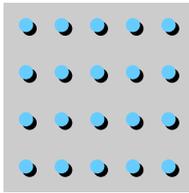
- 5、合意がまとまらない場合、離婚当事者の一方の求めにより、裁判所が分割割合を定めることができます。

### ■離婚時の厚生年金分割の効果

- 1、保険料納付記録の分割を受けたものは、自身の厚生年金受給資格(老齢・障害等)に応じた年金を受給できます。
  - ・自身の受給権が発生するまで老齢厚生年金は支給されません。
  - ・分割を行った元配偶者が死亡しても、自身の厚生年金需給に影響しません。
- 2、分割は厚生年金(報酬比例部分)の

のみに影響し、基礎年金の額には影響しません。

- 3、原則として、分割された保険料納付記録は厚生年金額算定の基礎とするが、年金受給資格期間等には算入しません。



就業規則に関する記事をシリーズで連載します。



## 残業代割増率法に明記へ

### 「月80時間超は50%以上」

#### 長時間労働を是正

#### 労働基準法改正 厚労省方針

厚生労働省は長時間労働を減らすための残業代割増率の引き上げについて、今通常国会に「月80時間を超える残業に50%以上の割増率」という具体的な数値を明記することを決めた。当初は法律には数値を盛り込まず、政省令で定める予定だった。法律に割増率を明記して制度が簡単に変更できないようにする。

#### 有給取得、1時間単位で

労基法改正案に割増率引き上げのほか、今は原則1日単位でしか取れない有給休暇を年間5日分、1時間単位で取得できる新制度なども盛り込んだ。「両親の介護のために5時間」などと生活に合わせ、柔軟な取得が可能になる。

#### ▼明文化で拘束力

残業代割増率の枠組みとしては①1ヶ月

の残業時間が45時間以下だった社員に対し最低25%②45時間超80時間以下の場合はそれより高い率を設定する努力義務③80時間を超える場合は労使協議に関係なく50%以上という三段階方式を盛り込む。

80時間は過労死などの危険性が高まるとされる残業時間。現行制度は残業時間に関係なく最低25%以上の割増賃金を企業に求めている。

厚労省は当初、三段階方式という枠組みだけ労基法に明記し、具体的な割増率は労働政策審議会(厚労省の諮問機関)で議論し、政省令で定める予定だった。法に明記することで拘束力を強め、制度が簡単に変わることを避ける。

#### ▼当面は大企業に

厚労省の調べによれば一ヶ月残業時間が80時間を超えるのは働く人のうち0.2%程度。割増率を引き上げることで企業のコスト意識を高め、残業を減らす効果を狙う。

しかし企業側からは「社員が残業代を増やすために、自ら残業を増やすケースが出る」「新たなコスト負担になる」との声がある。かえってサービス残業が増えるとの指摘もある。

労基法改正案は雇用ルール改革の柱の一つ。一定の条件を満たす会社員を一日8時間の労働時間規制から除外する制度(日本版ホワイトカラー・エグゼンプション)は労働組合などの反発が強く見送られた。原則として当面は従業員301人以上、資本金3億円超の大企業が対象。施行から3年後には中小企業も対称にするかどうかを改めて検討する。

(2007.03.09 日経)

労務管理の事務は、ますます複雑になりそうです。

## 就業規則作成のポイント（その1-10）

### ■労働者への周知

就業規則は、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省で定める方法によって、労働者に周知させなければならない(労働基準法106条)

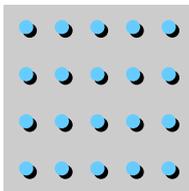
このことは、就業規則は、労働者の労働条件や職場で守るべき規律など労働者に関する決まりを定めたものなので、当然にすべての労働者に知らせなければ意味がない。本来ならば、労働者の一人ひとりに就業規則を配布することが望ましいが、少なくとも各作業場の見やすい場所に掲示するか、あるいは労働者がいつでも見ることができるような場所に備え付けるなどの方法により、労働者に就業規則を周知させなければならない。

周知方法として、磁気テープ、磁気ディス

ク、その他これに準ずるものに記録し、各作業場に当該記録の内容を常時確認できる機器(コンピューター)を設置し、労働者が必要なときに容易に見ることができるようにしておくこともよいこととなっている。

ところで、就業規則を周知しなかった場合には、労働基準法違反で、30万円以下の罰金が科される。ではその就業規則の効力はどうなるのであろうか。学説、判例とも実質的周知(労働者が知ろうと思えばそれを知りうる状況にあったこと)が必要である、または実質的周知も必要ないと結論は分かれているが、実態的に見れば、周知されていない就業規則が、事業場で日常の就業管理上の効力を効力を持つとは考えられないであろう。





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。

## 平成19年4月1日からの医療保険制度改正について

医療保険制度改正により、  
標準報酬月額

標準賞与額

傷病手当金

出産手当金等が改正されます。

■平成19年3月分以降の政府管掌健康保険の介護保険料率は平成19年3月分以降の保険料についてもこれまでと変わらず1.23%です。40歳から64歳までの介護保険第2号被保険者に該当する方の政府管掌健康保険料率は、医療にかかる保険料率(8.2%)と合わせて、9.43%となり変更はありません。また、厚生年金保険にかかる保険料率についても変更はありません。

■健康保険の標準報酬月額の上限・下限及び標準賞与額の上限の改正  
保険料や保険給付金額の算出のもととなる健康保険の標準報酬月額は現在、「第1級(98,000円)～第39級(980,000円)の全39等級」となっていますが、改正に伴い、標準報酬月額の上限・下限にそれぞれ4等級追加され、「第1級(58,000円)～第47級(1,210,000円)の全47等級」に拡大されます。

また、健康保険の標準賞与額の上限は現在「1ヶ月当たり200万円」となっていますが、改正に伴い、「年度累計額540万円」となります。

厚生年金についてはこれまでと変わりません。

【標準報酬月額上下限の改正に伴う経過措置について】

平成19年4月1日時点で直近の定時決

定または随時改定等の際に届出された内容(報酬月額)に基づき、新たに追加される等級に該当する被保険者の方については、保険者の職権で標準報酬月額の改定(平成19年4月～8月の標準報酬月額に適用)が行われます。

■傷病手当金・出産手当金の支給額の改定

被保険者が病気や怪我のために仕事を休み、給料を得られないときに支給される「傷病手当金」、被保険者が出産のために仕事を休み、給料を受けられないときに支給される「出産手当金」の支給額は現在、1日につき標準報酬に日額の6割に相当する額が支給されていますが、標準報酬日額の3分の2に相当する額に引き上げられます。

■任意継続被保険者に対する傷病手当金・出産手当金の廃止

任意継続被保険者に支給されている傷病手当金・出産手当金について、支給が廃止されます。なお、これ以外の現金給付(出産育児一時金、高額療養費、埋葬料等)は従来どおり支給されます。

■資格喪失後の出産手当金の廃止(平成19年4月より)

資格喪失の日の前日まで被保険者期間が継続して1年以上あり、被保険者資格喪失後6ヶ月以内に出産した場合に支給される出産手当金が廃止されます。

なお、出産育児一時金については、従来どおり支給されます。



## 渥美半島の早い春を見に行きました。

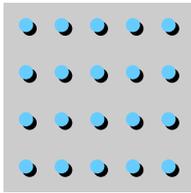
この冬は記録的な暖冬で、年末からその異変は続いています。

渥美半島の菜の花が満開と聞いて、出かけました。

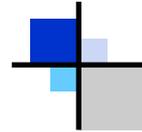
渥美半島は内海はおだやかですが、外海は太平洋で荒々しい波が押し寄せていました。しばし砂浜で怒涛を聞いていたのですが、迫力があって見飽きません。灯台も荒波の中で凜としていました。

目的の菜の花は思ったより小規模で、ライトアップもほんの一部で、これは期待はずれでした。ホテルでお茶をいただきながら菜の花について聞いてみると、太平洋側が菜の花畑のスケールも大きく、畑の中も散策できるようでした。残念！

久しぶりに大きな海を満喫しました。



- ・ 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。



## 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

ホームページが新しくなりました。  
<http://sr-okajima.la.coccan.jp/>

## 特別条項付き36協定について

- 時間外労働または休日労働をさせようとする場合には36協定が必要
- ・ 労働基準法では1日及び1週の労働時間ならびに休日日数を定めていますが、同法36条の規定により時間外労働・休日労働協定(いわゆる「36協定」)を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働が認められています。

- ・ 36協定に必要な協定事項  
時間外労働をさせる必要のある

具体的事由  
業務の種類  
労働者の数

- ・ 延長時間の限度

最も長い場合でも次の限度を超えないものとしなければなりません。

- 1、一般労働者の場合

1週間 15時間  
2週間 27時間  
4週間 43時間  
1ヶ月 45時間

2ヶ月 81時間  
3ヶ月 120時間  
1年 360時間

- 2、対象期間が3ヶ月を超える1年単位の变形労働時間制の対象者の場合

1週間 14時間  
2週間 25時間  
4週間 40時間  
1ヶ月 42時間  
2ヶ月 75時間  
3ヶ月 110時間  
1年 320時間

- 特別条項付き協定

臨時に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に次のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

この場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- 原則としての延長時間を定めること
- 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情を



できるだけ具体的に定めること

- 「特別の事情」は次のア・イに該当するものであること

ア、一時的または突発的であること  
イ、全体として1年の半分を超えないことが見込まれること

- 一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続きを、協議、通告、その他具体的に定めること

- 限度時間を超える一定の時間を定めること

- 限度時間を超えることのできる回数を定めること

法令違反の無いよう、正規の手続きをとりましょう。