

ろうむ広報 (9月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

[今月の予定]

- ・ 9月6、7日……………人事コンサルタント養成講座
- ・ 9月14日……………NCK(年金研修会)
- ・ 9月27日……………第4回業務基礎研修

平成20年10月、全国健康保険協会が設立されます。

現在、国（社会保険庁）が運営している政府管掌健康保険は、平成20年10月1日に設立される非公務員型の法人「全国健康保険協会」が運営することになりました。都道府県ごとに支部を設け、地域の身近な保険者として、生活習慣病の予防など地域の実情に応じた事業を展開していきます。

社会保険庁は今後廃止され、非公務員型の2つの新法人が設立されます。上に挙げた「全国健康保険協会」の外に、平成22年1月公的年金の運営業務を担う「日本年金機構」が設立されます。

新法人設立後は

- ・ 公的年金の財政責任・運営責任は厚生労働本省
- ・ 保険医療機関の指導監督は地方厚生局
- ・ 悪質な滞納者の強制徴収は国税庁へ委任可能となります。

健康保険への加入や保険料納付の手続きについては、従来同様社会保険事務

所において会社を通じて厚生年金保険の手續と併せて行いますが、その他の事業、事務（被保険者自身が請求手續をする事務等）は都道府県に新しく設置される協会けんぽの支部で行います。健康保険証も変更が決まっています。10月1日以降に新たに発行手續がなされたものは協会から新たな被保険者証が発行され、従来からの加入者は、順次新たな被保険者証に切り替えられます。保険給付の内容や被保険者取得、被扶養者の基準等に変更はありません。

協会設立時の（平成20年10月）の健康保険の保険料率は、9月30日までの政府管掌健康保険の保険料率である8.2%がそのまま適用されることになっています。

なを、協会設立後1年以内に都道府県ごとの医療費を反映した保険料を設定することとなっています。今後とは堂宇府県ごとに保険料が異なることとなります。



目次：

平成20年10月、全国健康保険協会が設立されます。	1
中小企業安定化奨励金のご案内	1
製造派遣の「2009年問題」とは	2
もうお済ですか？「外国人雇用状況」の届け出	2
厚生労働省が示した「名ばかり管理職」の基準	3
人事コンサルタント養成講座に参加しました	3
年金受給の不服申し立て制度について	4

中小企業雇用安定化奨励金のご案内

○この奨励金は、中小事業主が、契約社員やパートタイマーなどの期間を定めて雇用している従業員を、新たに正社員として転換する制度を就業規則などに定めて、実際に正社員に転換させた場合に支給されます。

○平成20年4月1日から開始されています。

○支給対象事業主

- ①中小事業主であること
- ②雇用保険の適用事業主であること
- ③新たに有期契約労働者を通常の労働者（正社員）に転換させる制度を労働協約または就業規則に定め、かつ、その制度に基づいて1人以上を

通常の労働者に転換させた事業主であること

- ④転換制度を公正かつ適正に実施していること

○支給額

- ①転換制度導入事業主

新たに転換制度を導入し、かつ、この制度を利用して、直接雇用する有期契約労働者を1人以上通常の労働者として転換させた場合

一事業主について35万円

- ②転換促進事業主

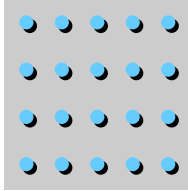
転換制度を導入した日から3年以内に、直接雇用する有期契約労働者を3人以上通常の労働者として転換させ

た場合

対象労働者1人について10万円

(1人目から、10人を限度として支給します)

※詳細お問合せは弊所へ連絡ください。



人を育てる人事制度導入と賃金制度の見直し
をご検討ください。お問合せは当事務所へ！

製造派遣の「2009年問題」とは？

2004年の労働者派遣法改正において、それまで認められていなかった製造業への労働者派遣（製造派遣）が「1年間」に限って解禁され、2007年にはこれが最長「3年間」に延長されました。2007年3月の時点で契約1年以内であった労働者派遣については、手続きを踏むことより契約期間を2年間延長することができるようになりました。

「2009年問題」とは、2006年3月1日以降に締結された派遣契約が2009年3月1日以降に契約期間の上限を迎え、その際に企業はどのように対応するかという問題です。

もっとも、2006年夏の“偽装請負騒動”以降に請負から労働者派遣に切り替えた企業も多いため、派遣社員の契約期間の上限到達が本格化するのには2009年秋以降だとも言われています。

◆企業はどのように対応するか？

労働者派遣法においては、契約期間が3年間を超えた場合に再度派遣契約を締結する際には、3カ月間以上期間を空けなければいけないとされています。そこで、派遣先企業の対応の選択肢としては、（1）派遣から請負に切り替える、（2）派遣から直接雇用へ切り替える、

ことが考えられています。

（1）の請負への切替えについては、業務内容を検討しながら、「区分基準」（昭和61年労働省告示第37号）で示されている条件等をクリアしていく必要があります。その際には厚生労働省から発表されている「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会報告書」（2007年6月29日）にあるチェックシートが参考になると思われます。（2）の直接雇用への切替えについては、人件費の増加などが特に中小企業を悩ます問題となります。

いずれにしても、派遣先企業としては自社におけるリスクを考えながら、適切に対応していかなければなりません。

同様に派遣元としても、直接雇用へ切り替えがなされては、困る場合が生じます。対応を検討しておく必要があります。



もうお済みですか？「外国人雇用状況」の届出

◆10月1日までに届出が必要

昨年10月1日に改正雇用対策法が施行され、すべての事業主に「外国人雇用状況の届出」が義務化されました。

具体的には、外国人労働者（特別永住者および在留資格が「外交」「公用」の者を除く）の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名・在留資格・在留期間等について確認し、厚生労働大臣（実際にはハローワーク）へ届け出ることが必要となりました。これは、アルバイトなど臨時に雇用する場合の届出についても同様です。

上記の届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、罰金（30万円以下）が科せられますが、改正法の施行前から継続雇用していた外国人労働者の届

出については、今年の10月1日まで猶予されていました。そして、いよいよその期限が迫っています。

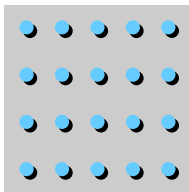
もう届出はお済みでしょうか？

◆外国人労働者数は約34万人

厚生労働省は、改正雇用対策法の施行を受けて外国人の雇用状況を集計し、先日その結果を公表しました。今年6月末時点における外国人労働者数（特別永住者を除く）は33万8,813人でした。

なお、前回調査時（2006年6月）は約22万人3,000人で、2年で約11万5,000人増加した計算になりますが、前回調査時までは企業の任意による報告に基づいていたため、この数だけ増加したとは一概にはいえません。





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。

厚生労働省が示した「名ばかり管理職」の基準

◆飲食業・小売業の店長などが対象

昨今、大きな社会問題となっている「名ばかり管理職」（職務権限や待遇が不十分にもかかわらず管理監督者とみなされて残業代が支払われない労働者）について、新たな動きがありました。

厚生労働省は、チェーン展開している飲食業・小売業の店長などが労働基準法上の「管理監督者」に該当するかどうかの具体的な判断基準を盛り込んだ通達を、都道府県労働局長あてに出しました（平成20年9月9日）。個別の業種・業態について詳細な基準を示したのは、異例のことです。

◆具体的な判断基準は？

この通達（「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」）では、「名ばかり管理職」の判断基準として、以下のことが挙げられています。

- (1) 職務内容や権限について、「パートやアルバイトなどの採用権限がない」ことや「パートらに残業を命じる権限がない」こと。
- (2) 勤務時間について、「遅刻や早退をした場合に減給などの制裁がある」ことや「長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間の裁量がほとんどない」こと。
- (3) 賃金について、「時間あたりの賃金がパートらを下回る」ことや「役職手当などが不十分である」こと。

◆「名ばかり管理職」最近の事例

紳士服大手「コナカ」の店長2人が「名ばかり管理職」だったとして、未払い残業代（計約1,280万円）を求めて申し立てていた労働審判において、横浜地裁は8月22日原告の主張を認めました。同社の店長が司法の場で「名ばかり管理職」だと認定されたのは初めてのことだそうです。

また、昨年10月に死亡した日本マクドナルドの元店長の女性（当時41歳）の遺族らが、死亡したのは長時間労働による過労が原因だったとして、横浜南労働基準監督署に労災申請を行いました。遺族を支援している連合によれば、元店長の1カ月の残業時間は多い月で120時間にも及んでいたそうです。

厚生労働省では、上記の通達を出すにあたって「適切な監督指導を行い、管理監督者の範囲の適正化を図りたい」としており、今後の実務や裁判等にも大きな影響を与えそうです。



人事コンサルタント養成講座に参加しました。

8月6日、7日の2日間、大阪天満の研修センターで日本法令主催の人事コンサルタント養成講座を受講しました。講師は西村聡先生、以前にも先生の人事制度（目標管理制度）の研修を受講したことがありますが、理路整然と細部にわたり行き届いた制度でした。

先生の進める人事制度は仕事中心の役割等級制度で、人事制度は会社のビジョンや経営戦略から展開されたもので、会社の問題解決や業績をUPするものでなくてはならないというものです。

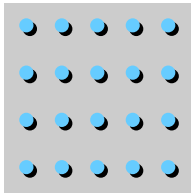
また、人事制度だけ変えても会社は良くならない、従業員の仕事プロセスを分析して仕事のやり方を変えましょうというものです。

仕事のやり方を変えて、業績改善をしようというのですから、大変な作業となりますが、会社のビジョンや経営戦略と一騎通關した考え方は、合理的で目的がなっています。

今回の研修は制度の細部をを説明するよりも、人事コンサルタントの根本的な考え方、取り組み方を勉強するものでした。

大変勉強になりました。





■中小企業のための「人を育てる人事制度」の導入のお手伝いをしています。導入を検討中でしたらお問い合わせください。

■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。

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



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 名古屋市中区砂田橋3-2

103-405

TEL 052-721-3106

FAX 052-770-2058

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

年金受給の不服申し立て制度について

年金記録問題が表面化して、その対応として始まった年金特別便は今年の6月から10月にかけて予定されているすべての現役加入者への送付の段階にないっています。年金受給には今話題となっている、年金記録の問題の外にも、いろいろな問題があります。年金を受給するためには裁定の請求をしなくてはなりません。年金について知識の少ない一般の皆さんは、厚生年金に長年加入してどのような場合にどのような給付を受けることが出来るか非常に分かりにくくなっています。また、年金受給に該当しそうな場合はまず、社会保険事務所の窓口へ行ってその可否あるいは手続を問い合わせることになりますが年金受給には各々受給要件があり、その要件を満たしているかいないか判断が非常に難しい場合があります。社会保険事務所の窓口では、その受給要件に照らし合わせて、受給できるか出来ないか返事をしてくれますが、その場で説明しきれない事情や

状況もあり、窓口で受給できないとアナウンスされても詳しく受給要件を調べてみたら、受給できたという事例も多々あります。

厚生年金加入は国民の権利であり義務です。その結果、年金を受給することは国民の権利です。この権利は法律で保障されていますので、権利がある場合はしっかりと主張する必要があります。

年金受給に関して分からないことや、納得できないことがある場合は社会保険労務士にご相談いただくことが良いように思います。

私も一昨年から昨年にかけて、遺族年金受給の目的で審査請求、再審査請求をしました。この場合は特殊な事情があり何とか受給できないかと取り組んでみましたが、残念ながら本人への受給は出来ませんでした。今後も年金受給者の権利を守るお手伝いを続けていきたいと思っていますので、お気軽にご相談ください。

