

# ろうむ広報 (10月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

## [今月の予定]

- ・ 10月19日……………NCK(年金研修会)
- ・ 10月21日……………労働契約法と就業規則研修
- ・ 10月30日……………本会研修

## 政管健保 保険料引き上げ

### 来年度見通し8.3~8.5% 高齢者拠出増で

厚生労働省は9月3日、中小企業サラリーマンらが加入する政府管掌健康保険(政管健保)の2009年度の保険料率(医療分)について、現行の8.2%を0.1~0.3ポイント引き上げ、8.3~8.5%とする必要があるとの見通しを明らかにした。保険料率は2003年度から据え置かれたままだったが、医療給付費や高齢者医療への拠出金の増加が影響した。

同省によると、政管健保の09年度の支出は医療費や高齢者医療への拠出金を含め、前年度比2.3%増の7兆5900億円となる見込み。これを賄うには、国庫補助(9700億円)などに加え、積立金にあたる「事業運営安定資金」1800億円をすべて取り崩しても、保険料収入として6兆3900億円が必要。

保険料を確保するためには、従業員の給与水準が現状のままと仮定した場合、保険料率を8.3%にする必要があると試算。さらに、積立金に手をつけ

ないケースでは引き上げ幅が拡大し、保険料率は8.5%になる。

政管健保は10月に公法人「全国健康保険協会」が運営を引き継ぎ、これまでは全国一律だった保険料率を同協会が各都道府県ごとに設定するため、今回の数値は全国平均の見通しとなる。

今春に始まった高齢者医療への財政支援を巡っては、大手企業の健康保険組合も負担増に苦しんでいる。「西濃運輸健保組合」が8月、前期高齢者への納付金により保険料アップが避けられないとして、解散して政管健保に移行した。

政府管掌健康保険 健康保険組合を持たないサラリーマンらが加入する健康保険。保険料は労使が折半する。社会保険庁が運営し、家族も含めた加入者数は、2007年度末で3630万人。

(2008.9.4 読売新聞)



## 目次:

政管健保 保険料引き上げ	1
最低賃金法改正について	1
「名ばかりの管理職」の範囲の適性について	2
労働契約法のあらまし	3
世界経済はどうなるのか、息を呑みながら見つめました。	3
障害年金の支給要件について	4

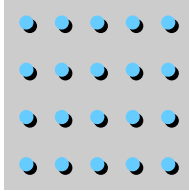
## 7業種の産業別最低賃金の改正決定と自動車小売業最低賃金の新設について

1. 愛知地方最低賃金新議会(会長名古屋大学大学院教授皆川正)は、9月9日から7業種の産業別最低賃金改正と自動車(新車)小売業最低賃金の新設の本格的審議に入り、最終的な審議を経て、愛知労働局長(局長 中沖剛)に対して、8業種の「産業別最低賃金」の金額を別紙の通り引き上げと新設するよう答申しました。同審議会は本年8月8日、愛知労働局長から、7業種の「産業別最低賃金」改正決定及び新設に係る諮問を受けて、専門部会を儲け慎重に審議を重ねた結果、10月21日の答申に至ったものです。

2. この答申を受けて、愛知労働局長はこの内容を公示し、官報掲載などの所定の手続を行うこととしています。改正された賃金額と新設された賃金額は、本年12月16日から効力が発生する予定です。

3. 愛知県の最低賃金は、すべての労働者に適用される「愛知県最低賃金」と特定の8業種に適用される「産業別最低賃金」とがあり、「愛知県最低賃金」は10月24日から時間額731円に改定されています。

愛知労働局労働基準部賃金課



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！

## いわゆる「名ばかり管理職」の範囲の適正について（通達）

◆多店舗展開する小売業、飲食店等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について平成20年9月9日付  
基発0906001抜粋

小売業、飲食業等において、いわゆるチェーン店の形態により相当数の店舗を展開して事業活動を行なう企業における比較的小規模の店舗においては、店長等の少数の正社員と多数のアルバイト・パート等により運営されている実態が見られるが、この店舗の店長等については、充分な権限、相応の待遇がないにもかかわらず労働基準法第41条第2号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という）として取り扱われるなど不適切な事案もみられる。店舗の店長等が管理監督者に該当するか否かについては、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものであって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあるかを、職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇を踏まえ、総合的に判断することになるが、こうした店舗における実態と最近の裁判例を参考にして整理した。についてはこれらの要素も踏まえて判断することにより、店舗における管理監督者の範囲の適正化を図られたい。

なお、以下に整理した内容は、いずれも管理監督者性を否定する要素に係るものであるが、これらの否定要素が認められない場合であっても、直ちに管理監督者性が肯定されることになるものではないことに留意されたい。

### 記

#### 1. 「職務内容、責任と権限」についての判断要素

店舗に所属する労働者に係る採用、解雇、人事考課及び労働時間の管理は、店舗における労務管理に関する重要な職務であることから、これらの「職務内容、責任と権限」については、次のように判断される者であること。

##### ①採用

店舗に所属するアルバイト・パート等の

採用（人選のみを行なう場合無含む）に関する責任と権限が実質的にない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

##### ②解雇

店舗に所属するアルバイト・パート等の解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

##### ③人事考課

人事考課（昇給、昇格、賞与等を決するため労働者の業務遂行能力、業務成績等を評価することをいう。）の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

##### ④労働時間の管理

店舗における勤務割表の作成または所定時間外労働の作成または所定労働時間外労働の命令を行なう責任と権限が実質的にない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

#### 2. 「勤務態様」についての判断要素

管理監督者は「現実の勤務態様も、労働時間の規制になじまないような立場にある者」であることから、「勤務態様」については、遅刻、早退等に関する取扱い、労働時間に関する裁量及び部下の勤務態様との相違により、次のように判断されるものであること。

##### ①遅刻、早退に関する取扱い

遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価などの不利益な取扱いがされる場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

ただし、管理監督者であっても過重労働による健康障害防止や深夜業に対する割増賃金の支払の観点から労働時間の把握や管理が行なわれることから、これらの観点から労働時間の把握や管理を受けている場合については管理監督者性を

を否定する要素とはならない。

##### ②労働時間に関する裁量

営業時間中は店舗に常駐しなければならない、あるいはアルバイト・パート等の人員が不足する場合にはこれらの者の業務に自ら従事しなければならないなどにより長時間労働を余儀なくされている場合のように、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。

##### ③部下の勤務態様との相違

管理監督者としての職務も行なうが、会社から配布されたマニュアルに従った業務に従事しているなど労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占めている場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。

#### 3. 「賃金等の待遇」についての判断要素

管理監督者の判断に当たっては「一般労働者に比し優遇措置が講じられている」などの賃金等の待遇面に留意すべきものであるが、「賃金等の待遇」については、基本給、役職手当等の待遇措置、支払われた賃金の総額及び時間単価により、次のように判断されるものであること。

##### ①基本給、役職手当等の優遇措置

基本給、役職手当等の優遇措置が実際の労働時間数を勘案した場合に、割増賃金の規定が適用除外となることを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠けるおそれがあると認められるときは、管理監督者性を否定する補強要素となる。

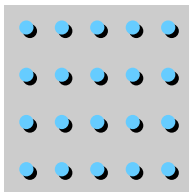
##### ②支払われた賃金の総額

1年間に支払われた賃金の総額が、継続年数、業績、専門職種等の特別の事情がないにもかかわらず、他店舗を含めた当該企業の一般労働者の賃金総額と同程度以下である場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。

##### ③時間単価

実態として長時間労働を余儀なくされた結果、時間単価に換算した賃金額において、店舗に所属するアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

とくに、当該時間単価に換算した賃金額が最低賃金に満たない場合は、管理監督者性を否定する極めて重要な要素となる。



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。

## 労働契約法のあらまし（1）

労働契約法が平成20年3月施行されました。その内容について、その趣旨や内容についてこれからしばらくみていきたいと思います。

紹介するのは厚生労働省のパンフレットからです。紙面の許す限り続けてみたいと思います。

### 1. 背景及び主旨

労働関係を取り巻く状況を見ると、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定され、または変更される場合が増加するとともに、個別労働関係紛争が増加しています。しかしながら、わが国においては、最低労働基準については労働基準法に規定されていますが、個別労働関係紛争を解決するための労働契約に関する民事的なルールについては、民法および個別の法律において部分的に規定されているのみであり、体系的な民法は存在していませんでした。

このため、個別労働関係紛争が生じた場合には、それぞれの事案の判例が蓄積されて形成された判例法理を当てはめて判断することが一般的となっていました。このような判例法理による解決は、必ずしも予測可能性が高いとはいえ、また、判例法理は労働者及び使用者の多くにとって十分に知られていないものでした。

一方、個別労働関係紛争の解決のための手段としては、裁判制度に加え、平成13年10月から個別労働関係紛争解決

制度が、平成18年4月から労働審判度が施行されるなど、手続面における整備が進んできたところです。

このような中、個別の労働関係の安定に資するため、労働契約に関する民事的なルールの必要性が一層高まり、今般、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめるべく、労働契約法を新たに定めることとしました。労働契約法（以下「法」といいます。）の制定により、労働契約における権利義務関係を確定させる法的根拠が示され、労働契約に関する民事的なルールが明らかになり、労働者及び使用者が法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることが促されることを通じて、個別労働関係紛争が防止され、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することが期待されるものです。



## 世界経済はどうなるのか、息を飲みながら見つめました。

2008年9月14日破綻した米国第4位の投資会社リーマンブラザーズが破綻しました。これを期に、表面化した金融不安は連日株価が暴落し、商品市場も急落しました。

9月21日に発表された米政府による75兆円の不良債権買取り措置を柱とした金融危機対策にもかかわらず、株価は下がり続け、ヨーロッパ、アジアへと波及しました。G7の共同声明で金融危機への対応策だけをまとめた「行動計画」を発表して、金融機関の破綻を避けるためあらゆる政

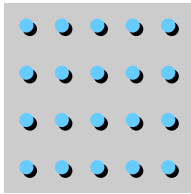
策手段を総動員する意思表示をして、その後明らかにされた、公的資金注入の具体策等で、一旦状況は落ち着いてか見えましたがその後の実体経済の発表で株価が乱高下しています。

この一連の金融危機の流れは、いったい何処に本当の原因があり、これから何が起ころうとしているのか、不安でいっぱいです。

資本主義経済の基盤、米国ドルを機軸とする世界通貨の基盤が揺らいでいます。

今後の世界経済の動向に目が離せません。





■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.coocan.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

## 障害年金の受給要件について

障害年金を受給するためには受給するための要件「受給要件」を満たす必要があります。

受給要件は障害基礎年金、障害厚生年金ともに①資格要件②保険料納付要件③障害程度要件の3つの要件があり、この3つの要件を満たしたときに支給されます。

### ①資格要件とは

初めて医師・歯科医師の診療を受けた日が厚生年金あるいは国民年金の被保険者期間中になければなりません。

### ②保険料納付要件とは

初診日の属する月の前々月までに国民年金の被保険者期間がある場合に、その被保険者期間のうち保険料納付済期間と保険料免除期間が3分の2以上であることをいいます。ただし、初診日が平成28年3月31日以前の場合は、初診日の属する月の前々月までの1年間に保険料を滞納していなければ保険料納付要件を満たします。なを、厚生年金の被保険者期間は国民年金の保

険料納付済期間です。

### ③障害程度要件とは

障害認定日における障害の状態が1・2・3級のいずれかの障害等級に該当することです。

障害認定日とは、障害を生じた病気やけがの初診日から1年6ヶ月を経過した日をいいます。ただし1年6ヶ月が経過する前にその病気やけがが治った（治癒）場合は、その直った日を障害認定日とします。「治った」とは、後遺症などがあってもその症状が固定した日をいいます。

障害年金の受給要件を満たせば障害年金が受給できるのですが、受給要件を満たすかどうかの判断が難しいことと、これらの立証は請求者である障害者に委ねられています。加えて複数障害の場合や、年金加入前である20歳前障害の問題等もあります。

障害年金の受給の可否、あるいは不支給の裁決で納得のいかない場合等ありましたらご相談ください。

