

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/01/10

VOL.24

● 社会保険への加入、適正ですか？

貴社で勤務している労働者…適正に社会保険に加入していますか。

社会保険（健康保険・厚生年金保険）は、「適用事業所」に**常時使用される者**は、その者の意思・役職・国籍・収入等にかかわらず、すべて社会保険の被保険者となります。

被保険者とならない者としては、①日々雇入れられる者、②2か月以内の期間を定めて使用される者、③季節的業務に使用される者、④臨時的事業の事業所に使用される者が挙げられます。しかしながら、この場合においても一定の期間を超えて引き続き使用されるようになったときは、被保険者として取り扱われます。例えば、「契約期間2か月」で雇用された者が契約更新をして引き続き雇用されることになったときは、当初の「契約期間2か月」を超えたときから被保険者として取り扱うこととなります。

また、「常時使用される者」の基準としては、i) 1日または1週間の所定労働時間が、一般社員のおおむね3/4以上、ii) 1か月の所定労働日数が一般社員のおおむね3/4以上の両方の基準を満たして働く者は、社会保険の被保険者と取り扱うこととされています。例えば、「正社員の所定労働時間が1日8時間、所定労働日数が1か月20日」の企業においては、

所定労働時間が1日6時間以上、1か月15日以上働く労働者は、原則として社会保険の被保険者として取り扱わなければなりません。

昨年7月に国土交通省は建設業を対象とする「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を作成しています。このガイドラインによると、①元請企業においては、請負った建設工事に従事する下請企業等に社会保険加入を指導すること、②下請企業においては、元請企業が行う指導に協力し、その雇用する労働者の社会保険加入手続きを適切に行うことを求めています。遅くとも、平成29年度以降においては、社会保険の未加入である建設企業を下請企業に**選定しないこと、適切な社会保険に加入していない作業員の現場入場を認めないこと**の取扱いをすべき旨が示されています。

また、全加入事業所を対象とする年金事務所における算定基礎届提出時の調査も2年ほど前から開始されており、今後社会保険の加入については、ますます厳しくなることが予想されます。

なお、雇用保険の加入要件は、i) 所定労働時間が週20時間以上、ii) 31日以上継続して雇用する見込みがある者となっていますので併せてご確認ください。

● 貴社で勤務する「非正規労働者」の労務管理

労働者派遣法の改正（①「日雇い派遣」の原則禁止、②労働契約申込みみなし制度（直接雇用の申込み））、労働契約法の改正（①無期労働者への転換義務、②「雇止め法理」の法定化、③不合理な労働条件の禁止）などが相次いで行われることにより、パートタイマー、契約社員、派遣労働者等のいわゆる「非正規労働者」が勤務している企業においては、「労務管理」の見直しを行う必要があります。

これらの法改正により、「非正規労働者」を雇用するに当たって、単に「賃金が安いから」、「業務繁忙に応じて雇用量を調整する」理由だけで雇用をし続けることが困難となってくるからです。

特に長期に継続して雇用している非正規労働者が多く在籍している企業においては、早めに労務管理体制を整備していく必要があります。

労務管理体制の整備のために、まず、やらなければならないことは、在籍している非正規労働者の役割・貢献度等の洗い直しでしょう。

①「非正規労働者」で雇用している意義、②長期に継続して雇用してもらう必要はあるのか、③軽易で定型的な業務ではないかなどの条件に沿って、洗い直しする必要があります。「非正規労働者」の役割・貢献度等を洗い直して、格付をしていきます。「非正規労働者」と言えども、戦力となっている労働者は多くいると思われまます。戦力となっている労働者には長期雇用をしてもらった方が企業にとっても良いのではありませんか。

格付が出来たらそれぞれの格付に合わせて「働き方」のルールを整備していきます。重要な戦力として働いているグループは、「正社員」に転換するケースや「正社員」として取り扱うのではなく、新たに「無期雇用の社員制度」を作る

ケースも考えられます。「無期雇用の社員制度」を作る場合には、a.業務内容及び業務に伴う責任の程度・b.職務内容及び配置の変更の範囲など「正社員」との差別化をしておいた方が良いでしょう。また、契約期間の定めのある社員制度を今後も継続する場合は、契約期間の更新回数の上限を定めることを検討する必要があります。その際、「正社員への転換制度」、「評価制度」についても整備しておく必要があるでしょう。

最後にそれぞれの制度ごとに就業規則を作成します。この場合、「〇〇については、正社員就業規則に準じる。」とはせずに、それぞれの制度（社員区分）ごとの差別化を図る意味から、社員区分ごと就業規則だけを見れば、内容が把握できるように作成すべきです。

なお、非正規労働者の労務管理の整備に伴って、助成金の対象となるケースもございます。ご不明な点等は、当事務所にご相談ください。

●2012年賃金実態調査 賃金改定額は『月平均で4036円』

厚生労働省から発表されている2012年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果によると、定期昇給やベースアップなどによる従業員1人当たりの賃金改定額は、前年比523円増額の4036円となりました。賃金の改定額が、前年を上回るのは2年ぶり、額が4000円を上回るのはリーマンショック直前の2008年の調査以来4

年ぶりとなっています。厚生労働省は、「企業が東日本大震災発生後に引き下げた賃金を、復旧・復興の進展に伴い、またもどしつつあるのではないかとみています。

なお、賃金改定の決定で最も重視した要素として「企業の業績」が挙げられています。

●2012年『障がい者雇用率』が過去最高の1.69%

厚生労働省の発表によると、民間企業に雇用される障がい者の割合が1.69%と過去最高を記録しました。精神障がい者の雇用者が大きく増加しているようです。

また、本年4月1日から民間企業に対する障害者雇用率が、現行1.8%から2.0%に引き上げられ、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が常時「50人以上」に変わることになることから、中小企業を中心に対策を強化している動きがみられるとのこと。

ハローワークでは、障がい者向け就職説明会や障がい者雇用に先進的な企業を招いたセミナーや企業見学会を実施するなどの支援を行っています。また、障がい者を始めて雇用した中小企業に奨励金を支給する「障がい者初回雇用奨励金」の支給額を引き上げることも検討しているとのこと。

●今年もよろしくお願いたします

新しい年となりましたが、まだまだ経済の先行きが不透明な状況であり、職場のトラブルが増えていくことが予想されます。

当事務所においては、「職場のトラブル」のない企業づくりの一環として、万が一発生したトラブルの迅速・円満な解決を目指して行きます。本年は、労働者からのご相談も積極的に受けたいと思います。「職場のトラブル」は労使いずれにとっても嫌なものです。

どうぞお気軽にご相談ください。