

10月から発足する「協会けんぽ」で何が変わる？

◆「政管健保」から「協会けんぽ」へ

現在、主に中小企業の従業員やその家族など約1,990万人が加入している「政府管掌健康保険」は国によって運営されていますが、今年の10月1日からは、国から独立した新たな健康保険として発足する「全国健康保険協会」（通称：協会けんぽ）が運営を引き継ぐことになっています。

協会けんぽは、「非公務員型」の法人として新設される機関であり、そこで働く職員は公務員ではなく民間の職員となります。理事長や各都道府県における支部長なども民間から登用され、「民間のノウハウを積極的に採り入れていく」そうです。

◆新たな保険証への切替え

政府管掌健康保険に加入していた人は、10月1日以降、順次、新たな被保険者証（保険証）に切り替えられます。保険証の切替手続きは会社を通じて行われますが、任意継続被保険者の人には直接自宅に保険証が郵送されます。10月以降に新たに協会けんぽに加入する人や保険証の再交付の手続きをした人には、新たな保険証が発行されます。

なお、保険証の切替えが完了するまでの間は、従来の保険証も引き続き医療機関等で使用することができます。

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

◆保険料は都道府県ごとに設定

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（8.2%）が適用されます。しかし、協会けんぽの設立後1年以内に、都道府県ごとに、地域の医療費が反映された保険料率が設定されることとなっています。

都道府県単位の保険料率は、年齢構成や所得水準に応じて、都道府県間で調整を行ったうえで設定されるようです。都道府県別の保険料率への移行にあたっては、大幅に上昇する場合には「激変緩和措置」が講じられることになっています。

なお、政管健保は高齢者医療への拠出金や医療給付費などの増加による影響から2007年には赤字に転落しており、厚生労働省は、0.1～0.3%程度の引上げが必要との試算結果を発表しています。

◆給付内容等は変更なし

医療機関で受診する場合の自己負担割合や高額療養費の負担限度額、傷病手当金などの給付の金額や要件などは、これまでと変わりありません。

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



Contents

10月から発足する「協会けんぽ」で何が変わる？ P1

厚生労働省が示した「名ばかり管理職」の基準 P1

働きながら年金を満額もらうには？ P2

非正社員雇用の現状は？ P3

「最低賃金」時給700円台に突入へ P3

迫り来る「2009年問題」にどう対応するか？ P4

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P5

ハイライト:

- 「名ばかり管理職（多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗）」の判断基準は？
- 「最低賃金」時給700円台に突入へ



困の適正化について)では、「名ばかり管理職」の判断基準として、以下のことなど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。



「名ばかり管理職(多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗)」の判断基準は?

- (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。

働きながら年金を満額もらうには?

◆在職老齢年金制度

厚生年金は働きながら受け取ることができますが、「在職老齢年金制度」により、賃金・年金額に応じて受給額が減額されてしまいます。これには釈然としない人も多いようですね。

厚生年金を満額受け取って働くにはどうすればよいか、対策を考えてみます。

◆対策その1: 個人事業主になる

在職老齢年金の仕組みでは、給料と年金を組み合わせた収入が多い人について、厚生年金の支給額が減額されます。ポイントは、これらの計算対象となる収入とは、あくまで「給料と賞与」である、ということです。

減額制度は、厚生年金に加入し続けて働く人が対象です。個人事業主として独立すれば、雇われて給料をもらうことはないので厚生年金から外れ、支給される年金が減額されることも年金保険料を負担する必要もなくなります。また、勤めていた会社で働き続ける場合でも、個人事業主として業務委託契約を結べば、満額もらうことができます。

◆対策その2: 厚生年金に加入しなくても済む形態で働く

独立できるだけの専門的知識と技能がない場合、最も現実的なのは、厚生年金に加入しなくても済む、非正規のパートやアルバイトとして働くことでしょう。原則、勤務日数か勤務時間のどちらかが正社員の4分の3未満であれば、厚生年金の加入義務はありません。

また、従業員5人未満の個人事業所に就職することも1つの方法です。業種にもよりますが、勤務先の事業所が厚生年金に加入しなくてもよいので、働く人も減額の仕組みから外れます。

◆気をつけたいポイント

厚生年金に加入せずに働く場合、落とし穴もあります。妻が専業主婦の場合、夫が厚生年金保険から外れれば、妻も国民年金の第1号被保険者となります。60歳未満であれば国民年金保険料を支払う必要が生じ、保険料負担が増えて世帯収入が減るおそれもあります。また、厚生年金保険料を支払い続ければ、当然退職後に受け取る年金総額が増えます。目先の年金額に目を奪



われすぎると、かえって損につながる恐れもあるのです。

満額支給にこだわって手取り総額の減少を我慢するか、減額されても手取り総額を増やすか、あるいは満額受給しつつ起業に挑戦するか、様々な選択肢が広が

ります。年金の受取り方は、働き方やライフスタイルといった、老後生活全体を考えることにつながりますので、よく考えて選択するべきといえます。

非正社員雇用の現状は？

◆非正社員雇用が頭打ち

景気停滞局面の中、拡大が続いてきた派遣やパート・アルバイトなどの非正社員の雇用は、頭打ち感が強まってきました。企業は中長期的な人材確保のための正社員採用には積極的ですが、非正社員については絞り込む傾向が強くなっているようです。

◆非正社員の雇用の現状

総務省「労働力調査」で、雇用者数の内訳をみてみましょう。

正社員などの「常用雇用」は今年6月まで3年4カ月連続で前年同月実績を上回りました。しかし、その一方で、日雇いを除く1年以内の有期雇用を示す「臨時雇用」は、今年に入り6カ月連続でマイナスとなっています。これは、原材料の高騰や米国経済の低迷など経営環境の急速な悪化を受け、派遣社員や期間従業員の数が減らされたことによるものと考えられます。昨年の10月まで1.4倍台を維持していたパートの有効求人倍率は今年6月には1.25倍（季節調整値）にまで低下し、約6年ぶりの低さとなっています。

アルバイトも頭打ち傾向です。求人広告などから集計された6月の全国平均時給は968円で、前年同月を2%下回りました。人手不足を反映して上昇が続いてきたアルバイトの時給ですが、これで3カ月連続でのマイナスです。

「最低賃金」時給700円台に突入へ

◆2008年度の引上げ額の目安は？

原則としてすべての労働者に適用される「最低賃金」。その額は都道府県ごとに決められており、現在の全国平均額は687円です。

2008年度の引上げ額の目安を議論していた中央最低賃金審議会（厚生労働相の諮問機関）は、全国平均で時給を15円程

◆人材派遣業界の現状

また、人材派遣業界も転機を迎えています。人材派遣業界は、固定費の増加を避けたい企業の需要拡大により急成長を続けてきましたが、日本人材派遣協会が107社を対象に集計している人材派遣の平均実稼働者数は今年4～6月で前年同期比1%増にとどまり、比較可能な2003年以降で最も低い伸びとなりました。

◆柔軟な雇用環境の確保が大切

正社員採用については、「団塊の世代」の大量退職が始まり、長期的にも少子化の影響で人手不足が続くことが予想されることから、中長期的な人材確保のため、企業は積極的な姿勢を維持しています。

一方で、非正社員については、改正パートタイム労働法の施行や日雇い派遣の原則禁止といった規制強化の動きも重しとなり、雇用が頭打ちになっていると考えられます。非正社員の待遇改善はもちろん大切ですが、待遇改善を目指す法律がかえって企業の慎重姿勢を強めてしまうことのないよう、柔軟な雇用環境を確保していくことが大切であるといえます。



「最低賃金」時給700円台に突入へ

原則としてすべての労働者に適用される「最低賃金」。その額は都道府県ごとに決められており、現在の全国平均額は687円です。

2008年度の引上げ額の目安を議論していた中央最低賃金審議会（厚生労働相の諮問機関）は、全国平均で時給を15円程度引き上げることを決定しました。この結果、全国平均の最低賃金額は、初めて700円を超えることになる見通しです。



◆都道府県別最低賃金額の引上げと生活保護政策

今回の最低賃金額の引上げに関する議論では、7月に施行された改正最低賃金法の趣旨を、引上げ額にどう反映するかが焦点となりました。同改正法では、生活保護並みの時給を求めています。地域によっては最低賃金が生活保護費を下回り、「働く意欲をそぎかねない」との批判が強かったため、現時点で生じている生活保護との大幅な差を解消することになりました。

地域ごとの引上げ額は、中央最低賃金審議会が定めた目安を受けて、都道府県ごとに正式な金額が決定され、10月中旬に適用される予定です。これに加えて、最低賃金額が生活保護を下回っている12の都道府県については、生活保護との差を「原則2年（引上げ額が例を見ないほど大幅な場合は3年）」で解消することを求められました。

例えば、生活保護との差が時給80円あるとされる東京都の場合、3年で差を埋

めるとすると1年当たり25円超の引上げが必要となるなど、逆転解消のためには前年度以上の大幅な引上げが必要となります。

◆引上げ反対の声も

最低賃金額の大幅な引上げは、低所得者の生活の下支えとなります。しかし、原油や食料の価格高騰の影響などで物価も上昇しているため、消費拡大効果は限定的とみられています。

人件費の増加は中小企業の存続に関わるものとして、最低賃金額の大幅引上げに反対する声もあります。最悪の場合は中小企業の倒産を誘発し、かえって中小企業の雇用に悪影響を与えることも懸念されています。生産性向上や価格転嫁が進まなければ、中小・零細企業の雇用には悪影響を与えます。

生活保護との差を解消するため、来年度以降も最低賃金額は2ケタの引上げとなる予定ですが、今後の経済・雇用情勢によっては、方向性が変わる可能性もあるかもしれません。



迫り来る「2009年問題」にどう対応するか？

◆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。

もともと、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）派遣から直接雇用に切り替える、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。

◆大手企業における対応策は？

キヤノンは今年3月に、子会社を含めた工場などの製造現場で働く派遣社員（約1万2,000人）の受入れを年内に全面的に打ち切り、半数を直接雇用の期間社員、残りの半数を請負会社との契約に切り替えることを明らかにしました。同社は偽装請負があるとして労働局などから指導を受け、派遣契約への切替えを順次すすめていましたが、直接雇用と請負とに再編する方針のようです。



〒235-0012
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX **045(753)0632**

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win & Happy」のために～

社会保険労務士 鮫島 忠司



お問い合わせ無料



第5回 「管理監督者」

管理監督者に該当するか否かは働き方の実態に基づいて判断される！

Q 管理監督者とは・・・？

A 労働基準法の第41条にでてくる言葉で、いわゆる経営幹部のような立場にある人です。週40時間労働時間制から適用除外だから、残業しても時間外手当の支払いの必要がないのです。課長という地位に就いたら、それが即「管理監督者」に該当するわけではありません。

参考となる法律・通達

『一般的には、部長、工場長等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者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断されるべきものである』(昭23.9.13 発基17号、昭63.3.14 基発150号)

管理監督者に該当するか否かは、働き方の実態に基づいて判断されることとなります。それは以下の点が問われます。

- ① 経営者と一体の立場にある。(例 部下に対する人事考課をしているとか)
- ② 自己の勤務時間について自由裁量を有する(遅刻・早退を問われない立場)
- ③ 給与・賞与等の処遇において優遇措置がある。(多額の役職手当が出ている場合など)

労働基準法 第41条

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次に該当する労働者については適用しない。「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

「管理職 増やして減らす残業代(読み人知らず)」(第一生命ガリマン川柳コンクールより)

【事務所より一言】

すっかり秋めいてきましたが、皆様におかれましては、ますますご活躍のことと存じます。

さて、昨今では福田首相の突然の辞任、日本相撲協会の北ノ湖理事長の辞任などトップの方の辞任劇がありました。それぞれ辞任に至るまでの経緯に違いはありますが、何ともお粗末な辞め方であると思います。トップとしての品格やいさぎよさなどは微塵も感じられませんでした。残念・・・。(忠)

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

