

社会保険労務士 川村泰文

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先: 〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話: 072-956-8846 FAX: 072-956-8690
Eメール: fwny9920@mb.infoweb.ne.jp
HP <http://kawamura-sr.blogdehp.ne.jp>



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。

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。

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かったため、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1万2000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。

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。

今後も増加が予想される外国人労働者

今年7月、自民党の「外国人労働者問題プロジェクトチーム」は、原則としてすべての業種において外国人労働者を受け入れることなどを盛り込んだ「外国人労働者短期就労制度」の創設を提言する方針を固めたと発表しました。

また、大学などを卒業して日本国内で就職した外国人留学生の数は2007年に過去最高の1万262人(前年比24%増)となったというデータもあり、今後も外国人労働者は増加していくものと予想されます。

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。

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。

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もできますが、「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も厚生年金から外れ、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ることがあります。

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。

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]