

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>



中小企業でも義務化！ 長時間労働者に対する医師の面接指導

4月からは中小企業でも義務化

「長時間労働者を対象とした医師による面接指導等の実施」については、平成18年に改正された労働安全衛生法で義務化されました(同法第66条の8)。過重労働による健康障害を防止し、労働者の安全と健康の確保を推進するためです。

この面接指導等の実施については、従業員が常時50人未満の事業場についてはこれまで2年間猶予されていましたが、今年の4月からは義務化されています。つまり、すべての事業場において長時間労働者に面接指導を実施し、医師の意見を聴いて措置を講じなければならなくなったのです。

どんなことを行わなければならないか

面接指導は「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと」とされており、対象となるのは「時間外・休日労働時間が1カ月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」であって、会社に申出を行った労働者です(ただし、1カ月以内に面接指導を受けた労働者で医師が面接指導を受ける必要がないと認められた場合は除かれます)。

基本的には、会社が指定した医師が行う面接指導を受けることとなりますが、労働者が希望する場合は、他の医師の行う面接指導を受けることもでき、その場合は結果を証明する書面を会社に提出する必要があります。そして、会社はその結果を記録しておく必要があります。

また、会社は、医師の意見を聴いて、必要があると認められたときは、労働者の実情を考慮しながら、以下のような措置を講じなければなりません。この考え方は健康診断(安衛法第66条の5)と同様のものです。

- ・就業場所の変更
- ・作業の転換
- ・労働時間の短縮
- ・深夜業の回数の減少
- ・医師の意見の衛生委員会もしくは安全衛生委員会または労働時間等設定改善委員会への報告

その他の留意点

なお、(1)時間外・休日労働時間が1カ月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者、(2)事業場において定めた基準に該当する(時間外・休日労働時間が1カ月45時間を超えた者は対象とすることが望ましい)者についても、努力義務としての面接指導の対象となります。

面接指導の対象となる労働者以外の労働者であっても、予防的な意味から、会社は必要な措置を講ずることが重要とされています。

非正社員を正社員に転換させた場合に支給される助成金

改正パート労働法と正社員への転換

今年4月1日から施行されている改正パート労働法では、パート労働者の通常の労働者(正社員)への転換を推進するための措置を講ずるよう、事業主に義務付けています。最近では、製造業、飲食店、宿泊業、サービス業などでパート労働者を正社員へ転換させる企業も増えています。

改正法の施行を機に、非正社員を正社員化する動きはますます広がっていきそうですが、この改正にあわせて新たな助成金が創設されています。

非正社員の正社員化で助成金

厚生労働省は、「中小企業雇用安定化奨励金制度」を創設しました。

中小企業の事業主が、パート労働者や契約社員などの契約労働者(非正規社員)を新たに正社員として転換させ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、一定の金額が奨励金として支給されるものです。

支給額の2つのパターン

< 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人以上正社員に転換させた場合に、一事業主について35万円が支給されます。

< 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人以上正社員に転換させた場合に、対象労働者1人について10万円が支給されます(10人を限度)。

支給対象となる事業主、要件

中小企業事業主で、雇用保険適用事業主であることが必要です。そして非正社員を正社員に転換させる制度を、新た(平成20年4月1日以降)に労働協約または就業規則に定め、かつ、1人以上正社員に転換させる必要があります。なお、取扱機関は、都道府県労働局・公共職業安定所(ハローワーク)となっています。

「メタボ健診」で生活習慣病を予防

4月からスタート

「太りすぎは健康に悪い」と言われますが、最近では、特に内臓脂肪による肥満が生活習慣病に大きく関わっていることが判明しています。2008年4月から、この内臓脂肪に着目した特定健診・特定保健指導、通称「メタボ健診」が始まりました。

メタボ健診とは

「メタボリック・シンドローム」とは、腹囲が男性85センチ以上/女性90センチ以上を基準とする「内臓脂肪による肥満」に加えて、高血圧・高血糖・脂質異常のうち2つ以上が該当する状態を指します。該当者は、糖尿病などの生活習慣病の一手手前で、脳卒中や心臓病の発症にもつながりやすい状態です。

そこで、健康診断を実施して該当者やその予備軍を探し出し、生活習慣の改善指導を受けてメタボ脱出を目指してもらおうこととなります。これが「メタボ健診」です。

具体的な内容

メタボ健診の対象は、40～74歳の人です。政管健保をはじめ、企業の健康保険組合、市町村の国民健康保険などの公的医療保険運営者が健診・指導を実施します。

健診の結果、メタボリック・シンドロームに該当した人は、生活習慣の改善指導を受けます。最初に面談や講習を受け、その後も3～6カ月にわたって定期的に専門家から面談や電話でアドバイスを受けることになります。「腹囲は基準以上だったが、そのほかに数値が悪かったのは1項目だけである」メタボ予備軍に該当する場合は、最初の面談だけとなります。

また、各医療保険運営者には、健診結果を電子情報として蓄積することも義務化されました。国民の健康状態が把握しやすくなり、また、健診情報と患者が病院で治療を受けたときの診療情報を併せて分析した総合的な判断もしやすくなります。

メタボ健診の狙い

メタボ健診のそもそもの狙いは、生活習慣病の予防による医療費の抑制です。厚生労働省によると、生活習慣病の医療費は国民医療費の3分の1を占めています。医療費抑制のためには、こうした生活習慣病の発症や悪化を予防することが欠かせません。健診・指導費はかかりますが、発症または悪化前の生活指導による改善により、結果的に将来の医療費を抑制する考えです。

始まったばかりの「メタボ健診」。有効であるのか、それとも制度の見直しの必要があるのか、もうしばらく注視する必要があるようです。

転職が原因で支給漏れの多い企業年金

約124万件の支給漏れが発覚

昨今の年金問題で国民年金や厚生年金の公的年金への関心が高まる一方、忘れられがちなのが企業年金です。加入者からの請求がなかったために2007年には約124万件の支給漏れが発覚した企業年金。特に転職時には、特に注意する必要があります。

企業年金の種類

企業年金は2種類に大別できます。1つは将来の給付額をあらかじめ約束する「確定給付型」、もう1つは年金資産の運用次第で給付額が変わる「確定拠出型」です。

確定給付型の企業年金には、厚生年金基金や確定給付企業年金、税制適格退職年金(2012年に廃止)などがあります。拠出した掛金の累計額とその運用収益であらかじめ年金額が決定されていることから、加入員が老後の計画を立てやすく、加入員数が伸びていました。福利厚生策として、企業が独自に自社年金を設けるケースもありました。

しかし、バブル崩壊等により運用環境が悪化し、大半の企業が、予定していた運用益を確保できずに積立不足に陥るといった問題が発生しました。企業は不足分を補填しなければならず、運用失敗の負担が重くのしかかるケースもしばしば起こりました。

確定拠出型の企業年金は、こうした確定給付型の問題を解決できる特色を持っている制度で、2001年に誕生しました。掛金を誰が拠出するかの違いにより「企業型」と「個人型」がありますが、企業型の場合、企業が掛金を拠出し、運用は従業員が自ら行います。運用を加入者が個々に行うため、企業には確定給付型が持つ補填リスクがありません。

従業員にとっても、年金資産が個人別に区分され、残高の把握や転職時の資産の移行が容易だというメリットがあります。こうしたメリットゆえ、導入企業も徐々に増加する傾向です。

転職時の注意事項

さて、転職時には、これらの企業年金に対してどのような注意が必要なのでしょう。

例えば厚生年金基金の場合、会社の定める一定期間を超えていれば基本的にはその会社で運用を続け、期間が満たないときには運用は企業年金連合会に移ります。転職経験が多く、以前の勤め先の企業年金について覚えていない場合、まずは企業年金連合会に問い合わせれば、どの部分が連合会に移ったのかわかります。それでも不明のときは、各企業の基金に問い合わせることが必要です。

確定給付型の企業年金は、2005年以降、転職先の会社が受け入れる体制を整えていれば、年金資産の移管が可能になりました。また、確定給付型から確定拠出型への移行もできます。

企業型の確定拠出年金は、転職先にも同様の制度があれば、それまでの年金資産を引き継ぐことができます。ただし、転職先に制度がない場合は、個人型の確定拠出年金として、国民年金基金連合会に年金資産を移管する必要があります。退職から半年以内に移管手続きをしないと、運用を放棄したとみなされ、運用で得た利益を受け取ることができなくなりますので、注意が必要です。

7月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限
<7月1日～10日>

[社会保険事務所または健保組合]
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]

特例による源泉徴収税額の納付
<1月～6月分> [郵便局または銀行]
勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書の
提出<7月11日～8月20日>
[労働基準監督署]

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]

15日

所得税予定納税額の減額承認申請
<6月30日の現況>の提出[税務署]
身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の
提出[公共職業安定所]

31日

所得税予定納税額の納付
<第1期分> [郵便局または銀行]
固定資産税<都市計画税>の納付
<第2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、
4月～6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]