

# NEWS LETTER **3** 2010

文中に記載していますが、3月より健康保険料が改定されます。「協会けんぽ」は1%以上の引き上げとなり、経営を圧迫しそうです。「健康保険組合」に関しては各組合ごとに保険料を決めていますので、お確かめください。  
尚、保険料引き上げに伴う、給与計算ソフトの料率変更も合わせて実施することが必要になりますので、ご注意ください。



## 時間外労働・休日労働を させる場合には 36協定の締結が必要です

パートタイマーを  
雇い入れる際の注意点  
重要度が増す労働時間管理と  
医師の面接指導制度  
3月分より協会けんぽの  
保険料率が引き上げられます

大久保社会保険労務士事務所  
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202  
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524

URL:<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

# 時間外労働・休日労働をさせる場合には 36協定の締結が必要です

労働基準法では1日8時間・1週40時間（法定労働時間）、そして週1日の休日（法定休日）という労働時間制度の原則を定めており、本来的にその時間を超える労働は認められていません。以上を前提とした上で、同法第36条の規定により、時間外・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働・休日労働が認められています。

4月に施行される改正労働基準法では、この36協定に関する改正も実施されることになっており、36協定の重要性は年々増していることから、以下ではその締結において遵守しなければならない3つの事項について解説します。

## ① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめること

表1 時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）

期間	限度時間	限度時間（対象期間が3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合）
1 週間	15 時間	14 時間
2 週間	27 時間	25 時間
4 週間	43 時間	40 時間
1 ヶ月	45 時間	42 時間
2 ヶ月	81 時間	75 時間
3 ヶ月	120 時間	110 時間
1 年	360 時間	320 時間

時間外労働・休日労働は無制限に認められるものではなく、必要最小限にとどめられるべきものです。

36協定により時間外労働の枠を設定する際には、原則として表1の限度時間の範囲に収まるように設定する必要があります。

## ② 割増賃金の支払い義務

時間外労働・休日労働に対して割増賃金の支払いが必要であり、時間外労働の割増賃金率は25%以上、法定休日労働の割増賃金率は35%以上にしなければなりません。なお、今回の改正労働基準法施行に伴い、次の2点の対応が必要になります。

- 1ヶ月60時間超の法定時間外労働に対する割増賃金率の引上げ（※中小企業については一定の猶予措置あり）
- 1ヶ月45時間超の法定時間外労働に対する割増賃金率を25%超にする努力義務

## ③ 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行う場合には「特別条項付きの協定」が必要

業務の繁忙など、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、36協定に特別条項を設けることで、表1の限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。なお、特別の事情とは臨時的なものに限られ（表2）、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもので、全体として1年の半分を超えないものを指しています。

表2 特別の事情の具体例

臨時的と認められるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予算、決算業務</li> <li>・ ボーナスの商戦に伴う業務の繁忙</li> <li>・ 納期のひっ迫</li> <li>・ 大規模なクレームへの対応</li> <li>・ 機械のトラブルへの対応</li> </ul>
臨時的と認められないもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ （特に事由を限定せず）業務の都合上必要なとき</li> <li>・ （特に事由を限定せず）業務上やむを得ないとき</li> <li>・ （特に事由を限定せず）業務繁忙なとき</li> <li>・ 使用者が必要と認めるとき</li> <li>・ 年間を通じて適用されることが明らかな事由</li> </ul>

# パートタイマーを雇い入れる際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

パートタイマー（期間の定めがある者）を雇い入れる際、どのような準備をしておく必要がありますか？



総務部長

社労士



パートタイマーであっても正規従業員と同様に労働条件の明示が必要です。また、平成20年4月1日に改正パートタイム労働法が施行されたことにより、次の3点についても書面により明示しなければならないとされています。

- ①昇給の有無      ②退職手当の有無      ③賞与の有無

正規従業員より3点多いということですね。当社では雇用契約を1年契約としていますが、更新を行う場合はどのように対応しておけばよいのでしょうか？



まず、労働契約期間については必ず書面を交付して明示する義務があります。次に、更新については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年10月22日 厚生労働省告示第357号 改正平成20年1月23日 厚生労働省告示第12号）が出されており、更新の有無を明示することが求められています。



具体的にはどのように記載しておけばよいのでしょうか？



更新の有無については、「自動的に更新する」「更新する場合がある」「更新しない」の、いずれに該当するのかを示しておきます。併せて、「更新する場合がある」とした際には、どのような基準のもとに更新有無を判断するのかを示すことが求められています。例えば次のような基準が考えられます。

- 契約期間満了時の業務量       労働者の勤務成績、態度       業務処理能力  
 会社の経営状況       従事している業務の進捗状況



当社の場合、業務量によって更新を判断しますので、「更新する場合がある」として、判断基準のところに「契約期間満了時の業務量」と書面に記載しておけばよいのですね。



そうですね。書面に記載するだけでなく、採用時に分かりやすく説明しておくことがポイントになります。更新がないのであれば更新なし、状況によって更新がある場合はどのような場合に更新があるのかを伝え、パートタイマーの雇用継続に対する期待を裏切らないようにしておきましょう。



なるほど。トラブルを未然に防ぐ上では、期待を裏切らないことが重要ですね。



会社によっては営業所や工場単位でパートタイマーを採用し、営業所長や工場長が労働条件を明示していることがあります。そのため、営業所長等が労働条件の内容をきちんと説明できるように、会社として注意すべきポイントを周知しておくとういことです。



## 【ワンポイントアドバイス】

- ①パートタイマーの労働条件の明示においては、3点（昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無）を追加して書面で明示する義務がある。
- ②労働契約の更新については、書面を交わす際に更新の有無を明示しておき、「更新する場合がある」とした場合は更新の際の判断基準を示しておく。
- ③更新を行う場合は、再度、労働条件の明示を行い、必ず労働契約期間の確認を行っておく。

# 重要度が増す 労働時間管理と 医師の面接指導制度

4月に施行される改正労働基準法では1ヶ月60時間を超える時間外労働について、50%以上の割増賃金率で計算した時間外手当の支払義務を課しています（中小企業については猶予措置あり）。この法改正の背景には、現在の人事労務管理における最大のトピックとなっている過重労働問題があり、企業は今後、従来以上に過重労働対策を進め、従業員の健康管理を行うことが求められています。

過重労働対策としては様々な法規制が行われていますが、それらの中のひとつに、労働安全衛生法に定められた「長時間労働者に対する医師による面接指導の実施」があります。これは、長時間労働により疲労が蓄積し、健康障害発症のリスクが高まった労働者について、医師がその健康の状況を把握し、本人に対して指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じることを目的としたものです。

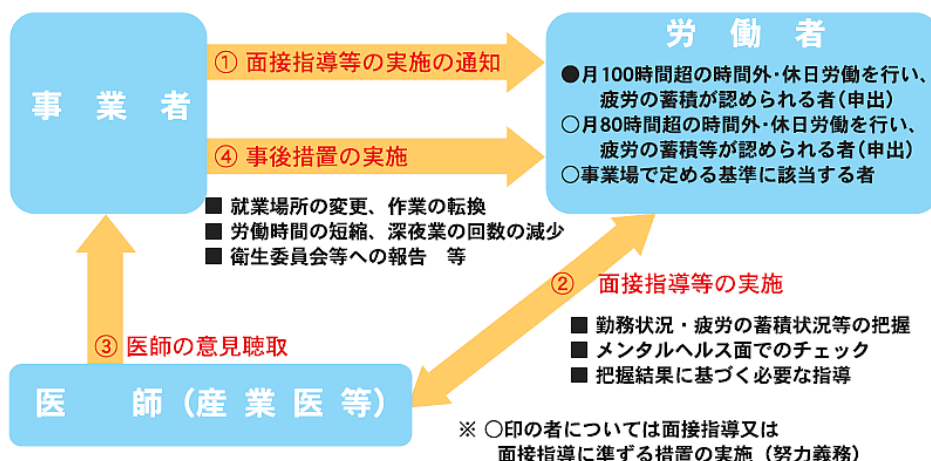
## 1. 医師による面接指導制度の内容

具体的には、時間外・休日労働が1ヶ月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められると申し出た労働者に対し、医師による面接を実施する必要があります。面接指導においては、勤務状況・疲労の蓄積状況などのチェックのほか、メンタルヘルス面でのチェックも行われることになっており、企業は面接指導をした医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要がある場合には、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等の適切な事後措置を行わなければなりません。また、100時間を超えないものの時間外・休日労働が1ヶ月あたり80時間を超えるような場合で、疲労の蓄積が認められると申し出た労働者に対しても同様の措置を行う努力義務が課せられています。これらの面接指導の基準となる時間は、脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえたものとなっています。

## 2. 対象となる事業場

この医師の面接指導制度は、すべての事業場に対し実施が義務付けられており、これを怠った事業場において脳・心臓疾患の発症等が発生した場合には、事業主に重い責任が課せられます。労働時間管理と共にしっかりとした対策作りをしておきたいものです。

《 面接指導制度の流れ 》



出典：厚生労働省「長時間労働者への医師による面接指導制度について」

# 3月分より協会けんぽの 保険料率が引き上げられます

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率は、昨年9月より都道府県毎に設定されるようになりましたが、財政の悪化などの理由により、平成22年3月分（4月末納付分）から全都道府県でその料率が引上げられます。

## ■平成22年3月分からの協会けんぽの保険料率

平成22年3月分からの保険料率は下表の通りです。

保険料率をもっとも高いのは北海道の9.42%、一方、もっとも低いのは長野県の9.26%となり、全国一律の保険料率を適用していたときから約1年半を経過し、0.16%もの開きが出てきています。この保険料率は従業員の居住地の都道府県によるものではなく、企業が加入している協会けんぽ支部の都道府県の保険料率が適用されますのでご注意ください。

なお、満40歳から64歳までの従業員は介護保険にも加入していることから、支部毎の健康保険料率に介護保険料率を上乗せして保険料を徴収する必要があります。この介護保険料率も3月分から全国一律で1.50%に引き上げとなります。

平成22年3月分からの協会けんぽの健康保険料率

支 部	新保険料率	支 部	新保険料率	支 部	新保険料率
北海道	9.42%	石川県	9.36%	岡山県	9.38%
青森県	9.35%	福井県	9.34%	広島県	9.37%
岩手県	9.32%	山梨県	9.31%	山口県	9.37%
宮城県	9.34%	長野県	9.26%	徳島県	9.39%
秋田県	9.37%	岐阜県	9.34%	香川県	9.40%
山形県	9.30%	静岡県	9.30%	愛媛県	9.34%
福島県	9.33%	愛知県	9.33%	高知県	9.38%
茨城県	9.30%	三重県	9.34%	福岡県	9.40%
栃木県	9.32%	滋賀県	9.33%	佐賀県	9.41%
群馬県	9.31%	京都府	9.33%	長崎県	9.37%
埼玉県	9.30%	大阪府	9.38%	熊本県	9.37%
千葉県	9.31%	兵庫県	9.36%	大分県	9.38%
東京都	9.32%	奈良県	9.35%	宮崎県	9.34%
神奈川	9.33%	和歌山県	9.37%	鹿児島県	9.36%
新潟県	9.29%	鳥取県	9.34%	沖縄県	9.33%
富山県	9.31%	島根県	9.35%		