

NEWS LETTER **7** 2010

民主党の年金改革7原則が発表されましたが、具体案はなく財源も明示されませんでした。野党時代に叫んでいた内容から後退している感があります。トップリーダーの大きなミッションは「その先を見せる力量」ですので、早い段階で道筋を示して欲しいものですね。



有期契約労働者を正社員に 登用する際に活用できる 中小企業雇用安定化奨励金

労働時間適正把握義務とは

社会保険料の基礎となる
標準報酬月額決定方法

障害者雇用にかかる納付金制度と
その対象事業主の拡大

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/>

有期契約労働者を正社員に 登用する際に活用できる 中小企業雇用安定化奨励金

一昨年の秋より、企業は生産量の減少や売上不振に直面し、パートタイマーや契約社員などのいわゆる非正規労働者を契約期間の途中で解雇したり、契約期間満了により契約更新を行わないなどの対応をしてきました。その結果として有期契約労働者を中心に雇用不安が続いていることから、国はその者を正社員に積極的に登用する企業に対して、中小企業雇用安定化奨励金：正社員転換制度奨励金という助成金制度を設けて支援を行っています。以下ではこの助成金の概要を取り上げておきましょう。

1. 主な受給要件

- (1) 正社員転換制度を就業規則に新たに定めること
- (2) 以下の①から④のいずれにも該当する有期契約労働者を正社員に転換させていること
 - ① 転換前に6ヵ月以上有期契約労働者として雇用しており、その者が雇用保険の被保険者であること（※被保険者でない者であっても、職業紹介事業者等の紹介により雇用された場合は対象となります）
 - ② 転換後において引続き継続して雇用することが見込まれること
 - ③ 転換日の前日から起算して過去3年間にその企業の正社員でなかったこと
 - ④ 正社員として雇用することを前提として、雇い入れた者でないこと

2. 助成金額

	支給額
①制度導入分 正社員転換制度を導入し、実際に正社員に登用した場合	1事業主につき40万円
②転換促進分 正社員転換制度導入後、3年以内に2人以上転換した場合	1人当たり20万円(10人を限度) ※母子家庭の母等については30万円

なお、申請手続きは、正社員としての基本給を6ヵ月分支給した日の翌日から1ヵ月以内に行う必要があります。

この助成金は平成22年4月1日より支給額が拡充されており、①制度導入分については35万円から5万円が増額されて40万円、②転換促進分では1人当たり10万円であったものが20万円と手厚くなりました。企業としては優秀な人材を正社員に登用する際、このような助成金を活用していきたいものです。

労働時間適正把握義務とは

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。

当社では、従業員が出勤した際に出勤簿に印鑑を押してもらって出勤の管理をしていますが、これでは法的に問題があると聞きました。どのような点に問題があるのでしょうか？



総務部長

社労士



出勤簿への押印は、その日の出勤の有無を示すだけのものになりますね。そもそも会社には従業員が何時から何時まで働いていたのかを把握する義務があります。これは適正に労働時間を把握することによって、過重労働の防止やサービス残業の撲滅を進めることが求められているからです。

なるほど。出勤の有無だけではなく、毎日の始業・終業時刻を記録しておくことが必要だということですね。



その通りです。原則としては、使用者が自ら出退勤を確認し記録するか、あるいはタイムカードやICカード等の客観的な記録方法を用いて、始業・終業時刻を確認することが必要です。なお、例外として従業員にその時刻を記入してもらう方法も認められています。



タイムカードがない場合は、従業員に自己申告してもらうという方法でもよいということですね。



その通りです。ただし、その際は以下の3点について注意が必要です。

- ①労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことについて、従業員に分かりやすく説明すること
- ②自己申告によって記入された時間が、実際の労働時間と合致しているか、必要に応じて実態調査を行うこと
- ③従業員の適正な申告を阻害する目的で、残業の時間数に上限を設けないこと



つまり、会社に労働時間を把握する義務があるため、自己申告とする場合、実際の時間を記入するように注意喚起しておいたり、場合によっては、その記入した時間が実態と合致しているのか確認しておくことが求められるということですね。



はい。従業員に時間の記入を任せてしまい、残業時間を集計するときになって会社側が労働時間を把握するという対応では、日々の時間管理ができておらず、過重労働を防ぐことが難しいですね。



そのためには、毎日の労働時間を把握し、長時間労働になっている場合は業務量を調整するといった対応が重要ですね。



その通りです。ちなみに、この始業・終業時刻を記録した書類は最後に記入した日から3年間保管しておく義務があります。また、残業申請書についても同様となります。



【ワンポイントアドバイス】

- ①会社には、労働時間を適正に把握する義務があり、労働日ごとに始業・終業時刻を確認し記録しておかなければならない。
- ②始業・終業時刻を確認し記録する方法としては、原則として、二つの方法（自らが現認を行う・タイムカード等の客観的な記録を用いる）がある。
- ③例外として、自己申告により労働時間を把握することが認められているが、その場合、実態と合致しているか確認を行い、残業を抑制するようなことがないようにしなければならない。

社会保険料の基礎となる 標準報酬月額 の決定方法

企業のコストの中における社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料、介護保険料）の負担は非常に大きなものとなっていますが、その財政はかなり悪化しており、今後も保険料率の見直しが予定されています。そのため社会保険料を削減したいという企業のニーズは非常に大きなものとなっています。現実的にはなかなかその削減は難しい面もあります。そうしたことを検討するためにはまず社会保険料がどのような仕組みで決定されているのかを理解する必要があります。

社会保険料は原則、毎月支払われる報酬（賃金など）を基礎として算定されます。具体的には、月額で受ける報酬を区切りのよい幅で区分した標準報酬月額にあてはめ、それに基づき社会保険料が算定されます。この標準報酬月額の決め方には、以下の4つがあります。

- 1) 資格取得時決定：新規に被保険者の資格を取得した人に関し標準報酬月額を決定するもの
- 2) 定時決定：原則として全被保険者について毎年7月に標準報酬月額の見直しをするもの
- 3) 随時改定：昇給等で報酬の額が著しく変動した場合に標準報酬月額の改定をするもの
- 4) 育児休業終了時改定：育児休業等を終了した後に、育児等を理由に報酬が低下した場合に臨時的に標準報酬月額の改定をするもの

この中で毎年7月に実施する2) 定時決定について内容を以下で説明しましょう。

【定時決定(算定基礎)】

社会保険料算定における標準報酬月額の決定に関し、もっとも重要な役割を持つのが定時決定です。従業員が会社から受ける報酬は、昇給や残業の有無などにより変動します。そこで毎年一回、決まった時期に標準報酬月額の見直しを行ないます。これが定時決定です。

定時決定では、7月1日現在の被保険者について、4月・5月・6月（支払基礎日数が17日未満の月は除く）に受けた報酬の平均額を計算し、標準報酬月額等級区分に当てはめて、標準報酬月額を決定します。その際、事業主は、管轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合についても）に、「健康保険・厚生年金保険 被保険者報酬月額算定基礎届」を提出しなければなりません。なお、提出期間は毎年7月1日から7月10日（平成22年度は曜日の関係で7月12日）です。

こうして決定された標準報酬月額は、原則としてその年の9月から翌年の8月までの1年間適用されることとなります。なお、以下のいずれかに該当する場合には、定時決定は行われません。

- (1) 6月1日から7月1日までの間に被保険者となった人
- (2) 7月から9月までのいずれかの月に随時改定または育児休業等を終了した際の改定が行われる人

障害者雇用 にかかる 納付金制度 と その対象事業主の拡大

雇用情勢の悪化により、障害者雇用の問題は深刻さの度合いを増していますが、そもそも事業主には企業規模に応じ、一定人数の障害者を雇用する義務が課せられています。具体的には障害者の雇用の促進等に関する法律により、常用雇用労働者数が56人以上である一般企業の事業主は、その労働者数の1.8%以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければなりません。

しかし、現実には障害者を雇用するためには作業施設や設備の改善が必要となるなど、健常者の雇用に比べて経済的負担を伴うことから、障害者雇用率に基づく雇用義務を守る企業と守らない企業との間で、経済的負担のアンバランスが生じることとなります。そこで障害者の雇用の促進等に関する法律では、この経済的負担を調整し、障害者雇用の促進等を図ることを目的として障害者雇用納付金制度を設けています。

①障害者雇用納付金の徴収について

障害者雇用率（1.8%）を満たしていない事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じ、1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を納付しなければなりません。

②障害者雇用調整金の支給について

常用雇用労働者数が301人以上の事業主で、障害者雇用率（1.8%）を超えて身体障害者または知的障害者を雇用している事業主は、その率を超えて雇用している障害者の人数に応じ、1人につき月額27,000円の障害者雇用調整金が支給されます。

このうち、①の障害者雇用納付金制度に関してはこれまで常時雇用労働者数が301人以上の事業主を対象としていましたが、今回法改正により、対象事業主が拡大されます。具体的には、以下の通り常時雇用労働者数によって、段階的に拡大されることになっています。

[障害者雇用納付金制度の対象事業主]

平成22年6月末まで	常時雇用労働者数301人以上の事業主
平成22年7月以降	常時雇用労働者数201人以上300人以下の事業主
平成27年4月以降	常時雇用労働者数101人以上200人以下の事業主

ただし、この制度の適用から5年間は納付金額の特例が設けられており、以下の通り月額50,000円が月額40,000円に減額されることとなっています。

■常用雇用労働者が201人以上300人以下の事業主

平成22年7月から平成27年6月まで 月額50,000円 → 月額40,000円

■常用雇用労働者が101人以上200人以下の事業主

平成27年4月から平成32年3月まで 月額50,000円 → 月額40,000円

なお、障害者雇用調整金についての変更はなく、月額27,000円のまま据え置かれます。障害者雇用に関しては、様々な助成金制度が設けられていることから、今後はこれらの助成金を活用しながら、積極的に障害者の雇い入れを考えていきたいものです。