

NEWS LETTER **9** 2010

9月から厚生年金保険料が変更になります。翌月控除の会社は10月支払給与から変更になり、当月保険料控除の会社は9月の支払給与から保険料の控除額が変更になります。また、算定基礎届による標準報酬月額の変更があった社員様から控除する保険料も同様です。給与計算のご担当者様は注意深くチェックが必要な月ですので、通常月よりも余裕を見ながら業務の組み立てが必要です。



「管理監督者」 の適正な範囲とは

通勤災害とは

育児休業者に対する
雇用保険からの給付金制度

年金を受給しながら働く人の
社会保険料の取り扱い特例

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/>

「管理監督者」の適正な範囲とは

■ 名ばかり管理職問題の背景

一昨年に有名ファストフードチェーン店で起きた、名ばかり管理職問題が大きな話題となりました。この事件は、上記チェーン店の店長が自らは法律上の管理監督者には当たらないとして、時間外手当の支払い等を求めたものでしたが、これを契機として、多くの企業で管理職の取扱いについて裁判に発展し、多額の時間外手当の未払い精算を行った事例が増加しています。

このような背景には、そもそも労働基準法が定める管理監督者の定義を正確に理解しないまま管理監督者として取り扱っていることに主な原因があります。そこで以下では、法律が求める管理監督者の要件について取り上げます。

■ 法律上の管理監督者とは

労働基準法における「管理監督者」とは、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であるとされています。それが故に管理監督者については一般の従業員同様に時間管理を行うことがそぐわないことから、労働時間（深夜業を除く）、休憩、休日に関する規制の適用を受けないことになっています。結果として時間外手当の支払いが必要ないということになるのです。しかし、実際に管理職が法律上の「管理監督者」に当てはまるか否かは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断する必要があります。その主要な判断要素の例は以下のとおりです。

要素	内容（具体例）
①職務内容、責任と権限	<input type="checkbox"/> 経営方針の決定に参画していること <input type="checkbox"/> 採用（人選を含む）・解雇の権限があること <input type="checkbox"/> 職務内容に人事考課が含まれていること <input type="checkbox"/> 勤務割表の作成や残業命令を行う責任と権限があること など
②勤務実態	<input type="checkbox"/> 遅刻・早退をすることで、賃金を控除したり人事考課によりマイナス評価を行うなど不利益な取扱いがなされていないこと <input type="checkbox"/> 労働時間の使い方について自由裁量があること など
③待遇	<input type="checkbox"/> 職務の重要性に見合う十分な役付手当等が支給されていること など

今後も多くの企業で管理職からの未払い時間外手当の請求が行われることなどが懸念されています。よって、今の時点で、管理監督者の定義を再確認し、その線引きの見直しや、管理監督者に相応しい職責や処遇の整備などを行なっておきたいものです。

なお、管理監督者についても安全配慮義務の一環として社員の健康管理が求められますので、企業としては過重労働を防止するために労働時間の把握を行うなどの対策を講じておくことが必要です。

通勤災害とは

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。

従業員が、通勤途中で地下鉄の階段を踏み外して足を骨折してしまいました。通常の通勤経路での怪我であればまだ良かったのですが、確認したところ、会社に届け出ているルートとは異なるルートでの通勤途中で怪我をしてしまったようなのです。この場合も労災保険の適用を受けることはできるのでしょうか？



総務部長

社労士



必ずしも会社に届け出ているルートでなくとも労災の給付を受けることはできますが、実際のルートが問題となります。具体的な話に入る前に、通勤災害の定義を確認しておきましょう。通勤災害における通勤とは、1)就業に関し、2)住居と就業の場所との間の往復、就業場所から他の就業場所への移動、単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、3)合理的な経路および方法により行うことをいいます。

通勤の定義があるのですね。状況としては最寄駅を使うよりも、少し歩いて別の駅を使った方が地下鉄が混雑していないので、届け出とは異なるルートで来ていたようです。



実際にそのようなケースはよくありますね。会社に届け出ているルートで通勤していなかったという問題ではありますが、この別ルートを使った場合でも遠回りになるということもなく、通常考えられる経路であれば、上記の3)合理的な経路および方法に該当するものであり、通勤災害の範囲に含まれるとして問題ないでしょう。



必ずしも届け出ているルートに限られるものではなく、一般的に考えて他の人が使うような合理的なルートであれば通勤災害の対象となるのですね。



そのとおりです。また通勤においては、帰宅途中に買い物をするためにスーパーなどに立ち寄ることがありますね。



そうですね。このときに事故に遭い怪我をした場合は、どのような取扱いになるのでしょうか？



労災保険の取扱いとしては、通勤において移動の経路を逸脱または移動を中断した場合、原則としてその後の移動については通勤としないとされています。例えば仕事を終わった後に映画館に寄り、その帰宅途中に事故にあった場合、通勤災害としては認められないということです。



なるほど。通勤の経路を離れた場合は、通勤災害の対象とはならないということですか。



そのとおりです。ただし、この取扱いには例外があり、この逸脱または中断が日常生活上必要な行為で最小限度のものについては、その逸脱または中断の間を除いて通勤に含まれます。例えば、スーパーに日常生活品の買い物に立ち寄る場合や通院が挙げられますね。



あくまで最小限度であることがポイントですね。通勤災害として認められるためには様々な条件を満たす必要があるのですね。



【ワンポイントアドバイス】

- ①通勤災害については、合理的な経路および方法により行う必要があるが、一般的に考えて合理的なルートであれば、通勤災害の対象となるとされている。
- ②通勤において、移動の経路を逸脱または移動を中断した場合、その逸脱または中断の間およびその後の移動は通勤とならないが、この逸脱または中断が日常生活上必要な行為でやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、その逸脱または中断の間を除いて通勤に含まれる。

育児休業者 に対する 雇用保険からの 給付金制度

少子化対策はわが国の大きな課題の一つとなっており、国としては働きながら育児を続けることができる環境を整備するために、様々な対策を打っています。その中心が育児休業制度ですが、育児休業期間については原則として無給となるため、その補填として雇用保険において育児休業給付金制度が設けられています。

従来の育児休業給付金制度では、雇用保険の被保険者が1歳（保育所に入所できない等延長事由に該当する場合は1歳6ヶ月）未満の子を養育するために育児休業をした場合に、給付を受けることができるとされていました。そして、今年6月30日の改正育児・介護休業法の施行に伴い、制度の見直しが行われました。具体的には、パパ・ママ育休プラス制度の利用により育児休業を取得する場合について、子が1歳2ヶ月に達する日の前日までの1年間給付を受けることができますので、その内容も含め、以下では、育児休業給付制度の概要について解説します。

1. 給付対象となる者

給付の対象となる者は、以下の2つの要件を満たす者とされています。

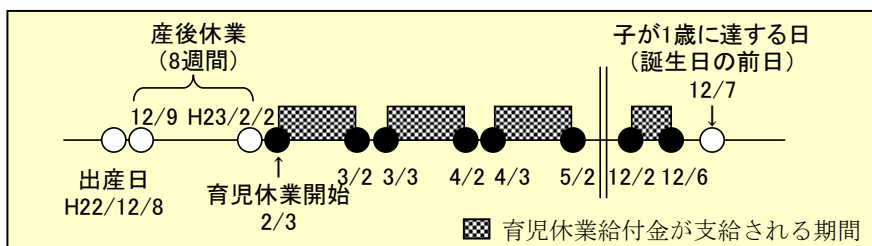
- 1) 雇用保険の被保険者で、1歳（パパ・ママ育休プラス制度の利用により育児休業をする場合は1歳2ヶ月。さらに保育所に入所できない等延長事由に該当する場合は1歳6ヶ月。）に満たない子を養育するために育児休業を取得する者
- 2) 育児休業開始日前の2年間に賃金支払基礎日数(※)が11日以上となる月が12ヶ月以上ある者
※賃金支払基礎日数とは給与計算の対象となった日数のこと

2. 給付内容

育児休業を開始した日から1ヶ月ごとに期間を区切り、その期間ごとに育児休業終了日まで給付が行われます。

※この給付対象となる期間中に産後休業期間（出産日の翌日から起算した8週間）は含まれません。

給付イメージ（子が1歳に達する前まで育児休業を取得した場合）



3. 支給額

対象期間ごとに、以下の計算式に基づいて給付が行われます。

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 50%

※なお、この休業期間中に賃金が支払われた場合、支給額が減額されることがあります。

この育児休業給付金を受けるためには提出期限までに手続を行わなければなりません。そのため、会社としてはハローワークから通知された書類によりその期限を確認し、届け出漏れがないようにしておく必要があります。

年金を受給しながら働く人の 社会保険料の取り扱い特例

平成18年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業には原則として労働者を65歳までの雇用確保する義務が課せられています。具体的には①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかを講じることが求められていますが、実際の企業の対応を見ると、ほとんどの企業で②の継続雇用制度の導入が行われています。そして、その処遇については60歳で継続雇用を行う際に給与水準を引き下げる例が多く見られます。

1. 定年後の継続雇用時の社会保険(標準報酬月額)の取扱い

通常、給与水準が引き下げになった場合、社会保険料(健康保険料、厚生年金保険料、介護保険料)は、固定的給与の変動があった月から3ヶ月の間に支払われた給与の平均月額により見直しますが(月額変更)、定年による退職後、継続して再雇用される場合には標準報酬月額引き下げの特例が適用できます。

具体的には、定年後の継続再雇用においては、雇用関係が一旦中断したものとみなし、事業主が定年退職日の翌日付で資格喪失届および資格取得届を提出することで、その月から再雇用後の給与額に応じた標準報酬月額に見直すことができるとされています。これにより、定年・再雇用時の社会保険料の負担が労使共に軽減されてきました。また、老齢年金を受給しながら働く人については、一般的に老齢年金額が調整されますが、この特例により、老齢年金額の減額の抑制にも繋がります。しかし、この取扱いは定年による退職後の継続再雇用の場合に限られており、定年に達する前に退職して継続再雇用される場合や定年制のない会社で退職後、継続再雇用される場合には、該当しないとされてきました。

2. 今回の改正点と手続上の留意点

今回、この取扱いが見直され、平成22年9月1日からは、老齢年金を受け取る権利のある60歳から64歳までの労働者のすべてのケースにこの取扱いが拡大され、定年後の継続再雇用時と同様に、社会保険料の見直しができることとなりました。

なお、被保険者資格取得届には、退職後、新たな雇用契約を結んだということを明らかにする書類として、退職したことが分かる書類と再雇用時の雇用契約書や事業主の証明等の書類を添付する必要があります。

