

NEWS LETTER **4** 2011

震災に関する直接的支援から経済活動を通じた社会的使命へと徐々にシフトしてきています。当面は、「気持ち」による消費低迷が予測されます。売り上げ目標の再設計に伴い、資金確保、交代勤務による休業等、企業として想定される準備を可能な限り実施していくことが重要な局面になります。

助成金や労務に関する事は、お気軽にお問い合わせください。



3月分より協会けんぽの 健康保険料率が 引き上げられました

賃金支払いの5原則その
通貨払、毎月一回以上払、一定期日払

労使協定の過半数代表者の
選出方法と不利益取り扱いの禁止

事業主に求められる
母性健康管理措置

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

3月分より協会けんぽの 健康保険料率が引き上げられました

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率は、昨年大幅な引き上げが行われましたが、平成23年3月分（5月2日納付分）についても全都道府県でその料率が引き上げられています。

平成23年3月分からの協会けんぽの健康保険料率

平成23年3月分からの健康保険料率は下表の通りとなっています。全国の平均保険料率は9.34%から9.50%への引き上げになっていますが、全都道府県の中では北海道と佐賀県が9.60%ともっとも高い保険料率となっています。一方、もっとも低い長野県は9.39%ですので、都道府県によって0.21%もの開きが出ています。

また、満40歳から64歳までの従業員が被保険者となっている介護保険についても、保険料率の引き上げが行われています。こちらは全国一律であり、3月分から**1.51%**となりました。両保険料率を変更するとともに、介護保険の被保険者については保険料の控除漏れがないかを確認しておきましょう。

都道府県別平成23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	9.60%	石川県	9.52%	岡山県	9.55%
青森県	9.51%	福井県	9.50%	広島県	9.53%
岩手県	9.45%	山梨県	9.46%	山口県	9.54%
宮城県	9.50%	長野県	9.39%	徳島県	9.56%
秋田県	9.54%	岐阜県	9.50%	香川県	9.57%
山形県	9.45%	静岡県	9.43%	愛媛県	9.51%
福島県	9.47%	愛知県	9.48%	高知県	9.55%
茨城県	9.44%	三重県	9.48%	福岡県	9.58%
栃木県	9.47%	滋賀県	9.48%	佐賀県	9.60%
群馬県	9.47%	京都府	9.50%	長崎県	9.53%
埼玉県	9.45%	大阪府	9.56%	熊本県	9.55%
千葉県	9.44%	兵庫県	9.52%	大分県	9.57%
東京都	9.48%	奈良県	9.52%	宮崎県	9.50%
神奈川県	9.49%	和歌山県	9.51%	鹿児島県	9.51%
新潟県	9.43%	鳥取県	9.48%	沖縄県	9.49%
富山県	9.44%	島根県	9.51%		



賃金支払いの5原則 その①

通貨払、毎月一回以上払、一定期日払

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。

当社では銀行振込で賃金の支払いを行っています。その際には従業員の同意が必要と聞きましたが、本当なのですか？



総務部長

社労士



ええ本当です。労働基準法には賃金支払いの5原則というものがあり、「賃金は①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて」支払わなければならないとされています。

そうなのですか。「通貨」でというと、現金で従業員に支払わなければならないということですか？



はい、原則はそうなります。ただし、従業員の同意を得た場合には、従業員が指定する銀行や金融機関への振込によって賃金を支払うこともできます。



そういうことなのですね。当社では、入社時に提出させる書類に振込先口座を記載させ、銀行振込を行っていますが、そういった方法でも問題はないのでしょうか？



振込先口座を記入するということは、事実上の同意と言えるかも知れませんが、できればその書類に、「賃金および賞与について以下の銀行口座へ振込むことに同意します」といった文章を入れておくと万全でしょう。



わかりました。それでは一文追加しておきます。ところで「毎月1回以上、一定の期日を定めて」とありますが、年俸制の場合に4分の1ずつを3ヶ月毎に支給するという事は可能でしょうか？



そのような支給方法は問題があります。この毎月1回以上、一定の期日を定めて支払うという趣旨は、賃金支払日の間隔が長すぎたり、支払日が一定しないことで従業員の生活が不安定になることを防止するという点にあります。年俸制であれ月給制であれ、毎月1回以上、一定の期日に支給する必要があります。



なるほど、どのような賃金体系であっても、毎月1回以上、一定の期日に賃金を支給する必要があるのですね。



【ワンポイントアドバイス】

- ①賃金は原則として通貨で支払わなければならないが、従業員の同意を前提として、口座振込による賃金の支払いが認められる。
- ②年俸制であれ月給制であれ、賃金については、毎月1回以上、一定の期日に支払う必要がある。

労使協定の過半数代表者の 選出方法と 不利益取り扱いの禁止

年度初めには、時間外・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）や1年単位の変形労働時間制に関する協定を締結する企業が多くあるのではないかと思います。その際に問題となるのが、労働者の代表となる者の選出方法です。今回は、この適切な選出方法について押さえておきましょう。

過半数代表者選出のポイント

そもそも労使協定とは、会社と、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（以下、「過半数代表者」という）との間で、書面により締結される社内の取り決めです。この過半数代表者を選出する際には、以下の2つのポイントを押さえなければなりません。

1. いわゆる管理監督者の地位にある者ではないこと

管理監督者でない労働者であれば、過半数代表者として認められることとなりますが、原則的には役職に就いていない労働者を選出した方がよいでしょう。

2. 労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること

投票、挙手以外の方法については、労働者の話し合い、持ち回り決議等、労働者の過半数が選出を支持していることが明確になる民主的な手続きが考えられます。逆に、メールによる投票において、返信がない場合は信任したものとするような方法では、消極的な方法と考えられ、選出に関して問題があるとされます。

なお、労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、または過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、会社は労働者に不利益な取扱いをしてはならないとされています。この具体的な不利益な取扱いとは、解雇、賃金の減額、降格等を指しています。

近年、高年齢者雇用安定法における継続雇用制度の対象者に係る基準等に見られるように、労働法の分野では労使協議に基づいて判断する事項が増加しています。その際に、適切な方法で過半数代表者が選出されていたのかということが、労使協定そのものの有効性に影響しますので、法に則った選出手続きを行っておきたいものです。



事業主に求められる 母性健康管理措置

近年、妊娠・出産後も引き続き働く女性が増加していることから、女性労働者の母性健康管理の重要性が高まっています。男女雇用機会均等法では、事業主に対して妊娠・出産後の女性労働者の状態に応じて、業務負荷の調整や就労環境の整備を求めています。そこで以下では、事業主に義務づけられている母性健康管理の具体的対応について解説します。

1. 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

女性労働者が妊娠した際には、母性や胎児の健康のために、保健指導または健康診査（以下、「健康診査等」という）を受ける必要がありますが、業務の状況によってはこの受診時間を確保することが困難なケースがあります。そのため、事業主は妊娠中および産後において、原則として以下の受診回数を確保することが義務づけられています。

【確保しなければならない回数】

①妊娠中

妊娠週数	確保しなければならない受診回数
23週まで	4週間に1回
24週から35週まで	2週間に1回
36週から出産まで	1週間に1回

②産後（出産後1年以内）

医師等が健康診査等を受診することを指示したときは、その指示により必要な時間を確保するようにしなければなりません。産後の経過が正常な場合においては、通常、産後休業期間中である産後4週前後に1回受診することとなっています。

2. 医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠・出産後の女性労働者が健康診査等による指導を受けた際に、事業主はその指導事項を守ることができるように、以下の措置を取らなければなりません。

- (1) 妊娠中の通勤緩和（例：時差出勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更）
- (2) 妊娠中の休憩に関する措置（例：休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更）
- (3) 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（例：作業制限、勤務時間の短縮、休業等）

これらの措置は医師等による健康診査等の結果に基づき行うべきものであり、女性労働者がその事項を事業主に的確に伝えるツールとして、「母性健康管理指導事項連絡カード」があります。

労働力減少が進行する社会では、女性労働力の活用は重要な課題です。育児との両立支援とあわせて、このような母性健康管理についても法律に則った措置を推進していきたいものです。