

NEWS LETTER **6** 2011

本年も「労働保険の年度更新」「社会保険の算定基礎届」の実施時期になってきました。締め切り間際になって慌てないよう賃金の整理をしておく必要があります。労働保険の賃金計算には、原則として役員を除くことと、高年齢者で雇用保険料が免除になっている方の整理が重要です。



■ 年金を受給しながら 勤務する従業員の 社会保険の特例措置

- 休憩時間の原則
途中付与・一斉付与・自由利用
- 高校生をアルバイトに
雇い入れる際の注意点
- 役員も加入できる
労災保険の特別加入制度

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/>

年金を受給しながら勤務する 従業員の社会保険の特例措置

平成18年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業に原則として65歳までの継続雇用が求められるようになりました。多くの企業では、60歳となり定年に達した者をいったん退職とし、労働条件の見直しを行った上で再雇用をする措置を導入しています。このように労働条件の見直しを行った場合には社会保険の特例を利用できることがありますので、以下ではそれを説明しましょう。

そもそも、社会保険料は被保険者（従業員）の収入により、健康保険であれば47、厚生年金保険であれば30の等級に分類され、企業および被保険者が負担すべき保険料等を決定します。この等級の見直しは、7月に定期的な見直し（定時決定）を行うほか、給料の額に大幅な変動があり、一定の要件に該当した場合には変動があった月から4ヶ月後に改定（随時改定）を行います。

1. 定年後に年金を受給しながら勤務する従業員の場合

給料が引き下げられた場合には、通常4ヶ月後に社会保険料の引き下げが行われますが、定年に達した従業員が期間を空けず再雇用される場合には、事業主との使用関係が一旦中断したものとみなされ、再雇用された日付で「被保険者資格喪失届」および「被保険者資格取得届」を同時に提出することで、再雇用された月から、再雇用後の給料に応じた等級に変更（同日得喪）できます。なお、対象は、60歳から64歳までの年金を受け取る権利のある従業員となっています。

[通常において給料の額に大幅な変動があったとき（随時改定）]

	3月分	4月分	5月分	6月分	7月分
給料	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円
社会保険料 (標準報酬月額)	30万円	30万円	30万円	30万円	20万円

この場合、給料は4月から減額になりますが、社会保険料は7月分から変更になります。

[年金を受給しながら引き続き勤務し、その際、給料の額が大幅に変わったとき（同日得喪）]

	3月分	4月分	5月分	6月分	7月分
給料	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円
社会保険料 (標準報酬月額)	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円

この場合、給料が減額される4月から、社会保険料も変更になります。

2. 定年以外の事由により退職となり、年金を受給しながら勤務する場合

平成22年9月1日より、定年以外の事由により退職となり、引き続き雇用された場合についても、いったん雇用関係が中断したものとし、上記1.の同日得喪と同じ手続きができることとなりました。具体的には、以下のいずれかに該当する場合が対象となります。

- ①定年制の定めのある企業において、定年退職以外の理由で退職後、継続再雇用された場合
- ②定年制の定めのない企業において、退職後、継続再雇用された場合

なお、この場合、退職したことを証明できる書類および再雇用時の雇用契約書等を添付する必要があります。

給料が引き下げとなる中で、従前の社会保険料を支払うことは従業員にとって大きな負担となりますので、このような特例を上手く利用したいものです。

休憩時間の原則

途中付与・一斉付与・自由利用

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。

当社には4時間勤務のパートさんがいるのですが、このパートさんにも休憩を与えなければならないのでしょうか？



社労士



いえ、法律では一日の労働時間が6時間以下であれば休憩を与える必要はないとされています。6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩を与える必要があります。なお、休憩はまとめて与えてもよいですし、60分を45分と15分等のように、分けて与えることも可能ですよ。

総務部長

そうだったんですね。そういえば先日、ある従業員が昼休みに休憩できなかったため、休憩時間分早く帰らせたのですが、これでよかったのでしょうか？



確かに昼休みを取れなかった分早く帰りたいと思うかも知れませんが、厳密にいうと問題がありますね。というのも休憩時間は労働時間の途中に与えなければならないとされているのです。



そうなのですね。日常あまり意識することはありませんが、休憩にも様々なルールがあるのですね。ところで当社では、従業員に昼休みの休憩時間に電話番をしてもありますが、これについては問題あるのでしょうか？



それは問題ですね。電話がかかってくることを待っている時間は手待ち時間と呼ばれています。この手待ち時間は労働時間とされていますので休憩時間にはなりません。休憩時間とは完全に業務から離れることを保証されている時間をいいます。また、休憩時間について押さえておくべき事項に、原則として一斉に与えることと、自由に利用させることの2点があります。



そうですか。それでは休憩時間に外出する場合に、上司の許可を得るようにすることについては問題になりますか？



そのようなルールを決めている企業もありますね。これについては、休憩時間を施設内で自由に利用できる限りは、外出を許可制にしても必ずしも問題にはならないとされています。



なるほど。当社では正午からの1時間を休憩時間としていますが、しっかり運用しようとするとも休憩も奥の深いものですね。



【ワンポイントアドバイス】

- ①1日の労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも60分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- ②休憩時間は原則として、一斉に与えなければならない、また自由に利用させなければならない。

高校生をアルバイトに 雇い入れる際の注意点

労働基準法では満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者を「児童」と定義づけ、原則として労働させてはならないとしています。また、満18歳未満の者を「年少者」、満20歳未満の者を「未成年者」と定義し、一定の規制を設けています。これから夏休みに近づくにつれ、高校生をアルバイトとして雇用する企業も増えてくるかと思いますが、多くの高校生は年少者に該当します。そこで今回は、労働基準法における年少者（以下、高校生とする）を雇用する際の注意点について取り上げることとします。

1. 年齢確認と証明書の備え付け義務

高校生を雇い入れる際、会社と本人の間で雇用契約を結ぶことになりますが、併せて親権者等の同意を得ておく必要があります。また会社には、年齢を確認できる書類（たとえば住民票記載事項証明書）を備え付けることが法令で義務付けられています。そのため、従業員を雇用する際には必ず年齢を確認することが求められます。なお、備え付けがされていなかった場合には、30万円以下の罰金という罰則が設けられているため、確実に行的っておきたいものです。

2. 労働時間管理における注意点

高校生に関しては労働時間についても注意する必要があります。具体的には、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて勤務させることができず、また変形労働時間制やフレックスタイム制を適用することも禁止されています。

一般従業員の場合、36協定を労働基準監督署に届け出ることにより、法定労働時間を超えて時間外労働や休日労働をさせることが可能となりますが、高校生の場合、原則として禁止とされています。ただし、以下のいずれかに該当する場合は、例外として法定労働時間を超えて勤務させることができます。

- ①1週間の労働時間が40時間以内であり、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮すれば、同一週内の日について労働時間を10時間まで延長可能
- ②1日8時間、1週間48時間以内であれば、1ヶ月または1年単位の変形労働時間制を適用可能

また、高校生の場合、深夜（午後10時から午前5時まで）における勤務についても原則として禁止されています。ただし、交替制で勤務する満16歳以上の男性等、一部に限りこれが認められています。

業務が繁忙となると、アルバイトにも残業をさせるというケースが発生しますが、高校生については法定労働時間の範囲内とし、また深夜の時間帯に勤務させないように、日々の労働時間管理をしっかり行っていかなければなりません。



役員も加入できる 労災保険の特別加入制度

労働者災害補償保険（以下「労災保険」という）制度は、労働者の業務上の負傷、疾病、障害または死亡に対し、給付を行うものです。この制度はその名のとおり「労働者」を対象としたものですが、中小企業には労働者と同じように業務を行う事業主等も存在するため、一定の要件を満たした中小企業の事業主については、労災保険に特別加入することができます。

1. 中小事業主の特別加入要件

中小事業主（家族従事者と役員を含む）が労災保険に特別加入するためには以下の2つの要件を満たし、所轄の都道府県労働局長（以下「労働局長」という）の承認を受けなければなりません。

- ①常時300人以下（卸売業・サービス業等については100人以下、金融業・小売業等については50人以下）の労働者を使用する事業主であること。
- ②労働保険事務組合に労働保険事務を委託すること。労働保険事務組合とは、事業主から委託を受けて労働保険の保険料の申告・納付等の労働保険事務を行うことについて、厚生労働大臣の認可を受けた事業主団体等のことです。

2. 中小事業主の特別加入保険料

労働者にかかる労災保険料は実際に支払われた給料によって決定されますが、特別加入をする中小事業主については、特別加入者自身が給付基礎日額を選択し、労働局長が承認することにより決定されます。この給付基礎日額とは、事故が発生し休業する場合に支給される休業給付の算定基準等となるもので、3,500円から20,000円の範囲より選択します。

具体的な特別加入の保険料は、この給付基礎日額に365をかけた保険料算定基礎額に、その事業場の労災保険料率を乗じて計算します。この保険料は、その事業場の労働者に係る保険料と一括して納付することになります。

この制度における最大の注意点は、中小事業主の受けることができる補償の範囲が、あくまでも一般労働者と同様の業務を行っている間のみであり、経営者として業務を行っていた場合については対象にはならないということです。この点に注意した上で加入の検討を進める必要があります。

