

まだ暑い日が続きます、体調にお気をつけてお過ごしください。<8日 白露, 9日 重陽, 17日 敬老の日, 23日 秋分の日, 24日 中秋の名月>

1. September 改正情報

①7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分(10月末納付)からです。昨年9月をもって、厚生年金保険料率の引き上げが終了していますので、標準報酬等級が変更となった方のみ、保険料が変更になります。

②厚生労働省が、厚生年金に加入するパート労働者の適用対象を拡大することを検討していることがわかりました。パート労働者の月収要件を、現在の8.8万円から6.8万円に緩和することなどが軸。「国民年金に限られるパート労働者の老後への備えが手厚くなる。勤め先企業は保険料を折半負担することになるが、人手不足でパートの処遇改善の動きが広がる中、厚労省は議論を進めやすい環境だと判断」したようです。H28.10に適用拡大されていますが、更に条件の緩和と、更に企業規模の廃止も検討されているようです。



信州蓼科 白駒の池 (2018.8)



※ (労使折半料率) 健康保険 **49.5** (愛知) / 1000、介護保険 **7.85** / 1000
 厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **3** / 1000 (建設業 **4** / 1000)

2. 名言名句

「できっこない をやらずにちや」
 「やれるかどうかじゃない、やりたいかどうかじゃ」

TBS TVドラマ「チアダン」から

3. 法改正等ワンポイント 働き方改革～労働時間の把握は管理職も義務化

(1) 来年4月から、「管理監督者」の労働時間把握と、その記録の保存が企業に義務づけられます。労働者の労働時間の状況を、省令で定める方法(使用者による現認や客観的な方法等)により把握することが、労働安全衛生法上の使用者の義務となります。※現状でも、企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3年間分保存しなければなりません(厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」)。

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています(ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要)。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理を把握していない企業も多いと思われます。

今回の改正条文では、労働安全衛生法上の「面接指導」を目的とする趣旨であり、それは管理職を含む全ての労働者の健康管理等を目的としています。該当条文は次の通りです。「事業者は、面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。」

(改正労働安全衛生法 66 条の 8 の 3)

条文等で明らかでない詳細については、今後の政省令等を待つこととなりますが、さしあたり企業の実務上、現在一般社員が行っている出退勤記録と同じことを、管理職にも徹底させる必要があります。

(2) 人事院は本年の給与勧告と併せて、国家公務員の定年年齢を段階的に65歳まで引き上げる国家公務員法等の改正について、内閣と国会に対して意見の申し出を行いました(8月10日)。本年6月に閣議決定された政府の「骨太方針2018」でも65歳までの段階的引き上げを検討することが盛り込まれています。今回示された人事院からの改正意見では、以下の措置を導入することとしています。

- ① 当分の間、60歳に達した課長以上の管理監督職員を非管理職に降任・転任させる役職定年制を導入
- ② 定年年齢の段階的引き上げに合わせて、60歳を超える定年前職員の希望に基づく短時間勤務制を導入
- ③ 60歳超の職員の給与(俸給および俸給額に基づく諸手当)について、民間企業の実情等を踏まえて、当面は60歳前の7割水準とする。

★これらの措置は、60歳定年から65歳定年へ引き上げを検討している企業に参考となると考えます。

一方、民間については？

「骨太方針2018」の中の(65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)の項では、

1. 「(前半略)・・・人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢は若くなっており知的能力も高く、65歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。」
2. 「こうした認識に基づき、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。」

★この骨太方針では、公務員については、はっきりと65歳定年としながらも、民間については「定年65歳」という文言はなく、「65歳以上への継続雇用年齢の引上げ」とあり、あくまで定年年齢は60歳としながら、継続雇用の義務を65歳→70歳まで引き上げる継続雇用を示唆していると考えます。

4. 統計・情報

① 厚生労働省は、2017年4月から2018年3月までに長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を公表した。対象となった2万5,676事業場のうち、違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行ったのは、1万1,592事業場(45.1%)。うち、月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は8,592事業場(違法な時間外労働があった事業所の74.1%)。(8月7日)



白駒の池の「苔の森」にて

② 厚生労働省が、時間外労働等改善助成金を拡充し、中小企業の勤務間インターバル制度の導入に助成金を支給する方針を決めた。2019年度予算の概算要求に費用を盛り込む。助成額は、新たに制度を導入する場合は、**休憩時間11時間以上で1企業当たり100万円、9時間以上11時間未満は80万円**とする方向で、制度を導入済みでも休憩時間を延長した場合は助成するとしている。(8月7日)

9月は障害者雇用支援月間。平成30年4月から、新たに精神障害者が障害者雇用率の算定に加わるとともに、民間企業の障害者雇用率が2.0%から2.2%へと引上げになっています。平成33年4月までには2.3%への引上げも決定されています。そんな中、相次ぐ「中央省庁や地方自治体での障害者雇用率の水増し問題」の発覚、国の義務は2.5%ですが、**現実には2%にも達していないところがほとんど**。民間では雇用率に満たない100人以上の企業には、ペナルティーとして毎年「障害者雇用納付金」を納めています。納付金の集計は、労働時間の実態で人数を把握するルールなど、非常に時間と労力を要します。調査も2~3年に1回、厳しく行われます。それを考えますと、「怒り心頭」で納得できない企業も多いと思います。

一頃の猛暑はやや収まってきたものの暑さが続きます、夏バテがこないよう体調にお気をつけください。また、今年は大型台風が続いています。こちらも早めの備えで十分お気をつけください。(S)