



トップアンドコア通信

【平成 28 年 6 月 30 日号】

企業の人事・総務担当者にとって、6 月は最も忙しい時期です。「高年齢者・障害者雇用状況報告書」、「労働者派遣事業報告書（年度報告・6 月 1 日現在の状況報告）」をなんとか 30 日までに提出したと思ったら、次は「労働保険料概算・確定申告書」、「社会保険算定基礎届」の提出が待っています。どれも改正の多い法律にかかる報告書であるうえ、集計の手間が膨大にかかります。7 月に入って、ほっと一息というところでしょうか。

毎年 10 月頃に改訂となる最低賃金について、今年も審議が始まりました。一億総活躍社会を目指し「年率 3%程度」が目途となるようです。昨年に続き、今年も最低賃金の大幅なアップとなると、企業の労務費への影響も大きくなりそうです。審議の行方に注目です。

●短時間労働者に対する社会保険の適用拡大（平成 28 年 10 月～）

いよいよ 10 月に迫った社会保険の適用拡大（被保険者数 500 人超の適用事業所が対象）について、対象者との面談など、各企業において対応が進んでいる頃かと思います。社会保険に加入することで手取り額が減ることを懸念する従業員への対応に苦慮する担当者もおられるかもしれません。厚生労働省から「**短時間（パート等）で働く皆さまへ**」というリーフレットが公表されています。

Q：加入するメリットは？

- ①将来もらえる年金が増えます
- ②障害がある状態になった場合なども、より多くの年金がもらえます
- ③医療保険（健康保険）の給付も充実します
- ④会社も保険料を支払います

特に①は、**モデルケース（月収 88,000 円）**の年金額までがシミュレーションされています。

- 1 年間加入→保険料 8,000 円/月→年金額（目安） 500 円/月×終身
- 20 年間加入→保険料 8,000 円/月→年金額（目安） 9,700 円/月×終身
- 40 年間加入→保険料 8,000 円/月→年金額（目安） 19,300 円/月×終身

シミュレーションを見てどのように感じるかは人それぞれですが、社会保険に加入するメリットを伝えるには分かりやすい資料です。

反面、企業としては、パート等が社会保険に加入しない働き方を選択する場合の対策も考えておく必要があります。労働契約法に定める「不合理な労働条件の禁止」や、同一労働同一賃金の問題もあり、業務内容を明確にした運用が求められます。ぜひ、専門家にご相談ください。

●介護休業給付金の支給額がアップします（平成 28 年 8 月 1 日～）

平成 28 年 7 月 31 日までに介護休業を開始する場合と、8 月 1 日以降に開始する場合とでは、支給額に 24 万円もの差が生じることになります。お金に絡む改正ですので、介護休業を取得予定の方がおられる場合は、トラブル予防も踏まえて事前に伝えておく必要があります。

旧：休業開始時賃金日額×40% 月給 30 万円のとき：1 万円×休業 90 日×40%=360,000 円

新：休業開始時賃金日額×67% 月給 30 万円のとき：1 万円×休業 90 日×67%=603,000 円

※休業開始時賃金日額とは、休業開始前 6 か月間の賃金を 180 で割った額

●ハローワーク求人票の「固定残業代等」の表示について

厚生労働省より公表された「平成 27 年度ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数」では、「賃金に関すること」が全体の 24%を占め、具体的な内容としては、「求人票の内容が実際と異なる」、「求人者の説明不足」が合わせて 60%となっています。このような事実が判明した際、ハローワークは是正指導等を行うこととされています。

このデータを踏まえて、ハローワークからは以下のような留意点が示されました。

「基本給又は時間額」欄 → 固定残業代など、各種手当は含めないでください

「定額的に支払われる手当」欄

→ 固定残業代が含まれる場合は、固定残業代分の金額を分けて記載してください

「その他の手当等付記事項」欄

→ 上記に「固定残業代」とした場合は、「時間外手当は時間外労働の有無にかかわらず、固定残業代として支給し、〇時間を超える時間外労働分は法定どおり追加で支給」などと記載してください

固定残業代制を適用すること自体は違法ではありませんが、適正に運用されていなかったり、求人者への説明が不足している例が多いため、上記のような取扱いになったと思われます。十分にご注意ください。

●再就職支援事業者による退職勧奨の禁止（平成 28 年 6 月 1 日～）

厚生労働省から告示が発出され、事業主の依頼に応じて再就職支援を行う職業紹介事業者が行う退職強要および退職勧奨について、禁止する旨が明記されています。

労働者の権利を違法に侵害し、事業主による労働者の権利の違法な侵害を助長し、若しくは誘発する次の行為を行うことは許されない

- ・当該労働者に対して、退職の強要となり得る行為を直接行うこと
- ・退職の強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供すること
- ・当該労働者に対して、退職の勧奨を直接行うこと
- ・事業主に対して、その雇用する労働者に退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること

これについては、再就職支援会社に再就職支援を委託した場合に支給される「労働移動支援助成金」が利用されていたことで、助成金という国のお金が、人員削減を行う会社から再就職支援会社に流れる仕組みが不適切として、国会でも議論がなされていました。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

【大阪支店】大阪府大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪タワー B14 階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

E-mail: info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:06-6371-5408

TEL:052-589-8753

