



人事労務情報

2017
3

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
法改正情報	「雇用保険法」「育児介護休業法」等が改正に！	1
助成金情報	勤務間インターバル導入の助成金が創設されました	2
経営労務情報	円滑な事業承継を！ 事業承継ガイドラインについて	4
相談室《人事労務管理》	退職後、健康保険証はいつまで使用できますか？	5
NEWS	協会けんぽ、保険料率の変更	6
実務の疑問解決！	就業規則、36協定の届出と周知について	7
ちょっと疑問？	2歳児養育中の社員を採用、短時間勤務は適用！？	8

法改正情報

「雇用保険法」「育児介護休業法」等が改正に！

現在開会中の通常国会において、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が提出されています。雇用保険法、労働保険徴収法、育児・介護休業法、職業安定法に関わる改正となっていますが、そのなかから、企業に影響のある改正を取り上げます。

1. 平成29年度の雇用保険料率、引き下げ見込み

平成29年4月1日以降の失業等給付の雇用保険料率を労働者負担・事業主負担ともに1/1000ずつ引き下げるための法律案が提出されています。

雇用保険二事業の保険料率(事業主のみ負担)については、引き続き3/1000の予定です。

これについては、すでに厚生労働省がリーフレットを作成し、周知を始めました。平成29年3月31日までは成立する見込みですが、最新情報に注意していきましょう。法律案によると、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの雇用保険料率は下表のようになっています。

事業の種類	負担		失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	①+② 雇用保険料率
	①労働者負担	②事業主負担			
一般の事業	3/1000	6/1000	3/1000	3/1000	9/1000
農林水産・清酒製造の事業	4/1000	7/1000	4/1000	3/1000	11/1000
建設の事業	4/1000	8/1000	4/1000	4/1000	12/1000

2. 育児休業にかかる制度の見直し制度の概要

現在の育児休業は原則1歳までで、保育所に入れない場合等に限り1歳6カ月まで延長が認められています。さらに6カ月(2歳まで)再延長できるようにする法改正が提出されています。また、これに合わせ、育児休業給付金も延長して支給されるようになる予定です。

育児介護休業法と雇用保険法に関わる改正で、平成29年10月1日の施行予定です。

3. 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化

まず、①ハローワークや職業紹介事業者等のすべての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す企業の求人は受理されなくなります。現在は、ハローワークにおける新卒者向け求人のみが対象となっていますが、改正が行われれば中途やパート

などすべての求人が対象となります。

他にも、②会社が虚偽の求人申込みを行った場合、罰則の対象となります。また、③採用時の条件が、あらかじめ示した条件と異なる場合等には、その内容を求職者に明示することが会社に義務付けられます。

いずれも職業安定法に関わる改正で、①は公布から3年以内、②③は平成30年1月施行予定です。

4. その他の事項

失業等給付の拡充として、「給付日数の延長」や「雇止めされた有期雇用労働者の所定労働日数の延長」、「専門実践教育訓練給付の引き上げ」等が予定されています。

※ 平成29年2月25日現在の情報に基づいています。

助成金情報

職場意識改善助成金 勤務間インターバル導入コースの創設

働き方改革の中でも注目を集めた、勤務間インターバル制度。この制度は、労働者の睡眠時間を確保し、健康障害を防止することを目的として、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定の休息時間を確保するものです。この勤務間インターバル制度を導入する中小企業向けの助成金制度として、職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)が創設されることになりましたので、概要についてご紹介します。

下記リンク先(厚生労働省)で申請マニュアルなども確認できますので、申請をご検討される場合にはご覧ください。 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

1. 制度の概要

労働時間等の設定の改善(①)を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバル(②)の導入に取り組んだ場合に、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

① 労働時間等の設定の改善とは・・・

労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応して、労働時間等をより良いものとしていくことをいいます。

② 勤務間インターバルとは・・・

休息時間数を問わず、就業規則等において「終業から次の始業までの休息時間を確保することを

定めているもの」を指します。なお、就業規則等において、〇時以降の残業を禁止、〇時以前の始業を禁止とするなどの定めのみの場合には、勤務間インターバルを導入していないものとされます。

(勤務間インターバルの例)

始業9時・終業18時の会社で「11時間の休息」を確保する場合、ある社員が23時まで残業したとすると、その社員については、11時間後の翌10時からの始業とする必要があります。

2. 対象事業主の要件

- ① 労働者災害補償保険の適用事業主あること、
- ② 中小企業事業主であること 等

3. 成果目標

① 新規導入

すべての対象事業場において、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。

② 適用範囲拡大

既に9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象労働者が所属労働者の半数以下であるものについて、対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とする場合のこと。

③ 時間延長

既に9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、所属労働者の半数を超える労働者を対象として、2時間以上延長して9時間以上とした場合のこと。

4. 支給対象となる取組（いずれか1つ以上実施）

- ◇ 労務管理担当者に対する研修
 - ◇ 労働者に対する研修、周知・啓発
 - ◇ 外部専門家によるコンサルティング
 - ◇ 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ◇ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
 - ◇ 労務管理用機器の導入・更新
 - ◇ 勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新
- ※ 原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象になりません。

5. 支給額

成果目標を達成した場合に、上記4の取組に要した経費の「4分の3」相当額が支給されますが、次の表のように上限が設定されています。

休憩時間数	新規導入がある場合	適用範囲拡大・時間延長のみの場合
9時間以上 11時間未満	40万円	20万円
11時間以上	50万円	25万円

6. 事業実施承認申請と支給申請

① 事業実施承認申請

事業実施計画を添付して平成29年2月15日から12月15日までの間に提出し、承認を受け、その後に事業を実施します。なお、支給対象事業主数は国の予算額に制約されるため、12月15日以前に受付を締め切る場合があります。

② 支給申請書の提出

事業実施計画の内容を踏まえ改善事業を実施し、事業完了から1カ月以内(遅くとも平成30年2月末)までに支給申請をします。

7. 導入事例

① 労務管理用機器、労務管理用ソフトウェア導入

繁忙期に深夜まで残業することがある

また、始終業時刻は従業員が台帳に手書きで記録していたため、管理上のミスが多い

従業員の健康確保のため、勤務間インターバルを導入することとし、正確な労働時間管理が不可欠に！

ICカードおよび管理・集計ソフトを導入

始終業時刻を正確に管理するとともに、インターバルを考慮した翌出勤時間が本人および上司にメール送信されるシステムを整備

② 外部専門家によるコンサルティング

長時間労働の現状を踏まえ、労使委員会で、非効率な業務の改善を行うとともに、従業員の健康確保のため、勤務間インターバルを導入することが提言された

業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、対策の検討、勤務間インターバル導入等のため外部専門家を活用！

外部専門家にコンサルティングを依頼(社会保険労務士、中小企業診断士など)

業務内容を抜本的に見直すことにより、休憩時間を確保できる体制を整備

経営労務情報

円滑な事業承継を！ 事業承継ガイドラインについて

中小企業庁は、10年ぶりに「事業承継ガイドライン」の見直しを行い平成28年12月に公表しましたので、内容の一部をご紹介します。今後、事業承継に取り組まれる経営者の方は、ぜひ次の URL からガイドラインをご確認ください。 <http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/2016/161205shoukei.htm>

1. ガイドライン策定の背景と目的

数年後には団塊世代の経営者の年齢が70歳代を超え、多くの中小企業で事業承継の問題が現実的なものとなってきます。日本の経済を支えている中小企業には、蓄積されたノウハウや技術が多く存在します。その価値を次世代に引き継ぎ、世代交代によるさらなる事業の活性化を実現していくために、円滑な事業承継がとても重要です。

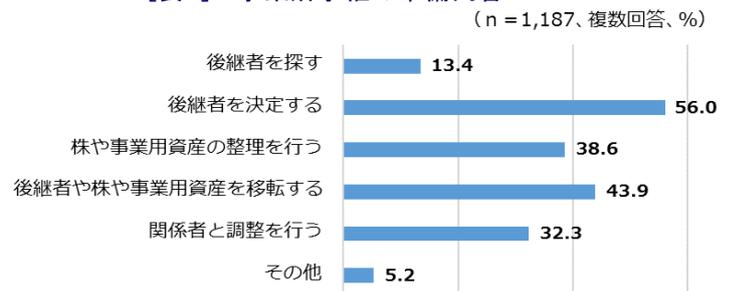
次に事業承継の準備内容については、[表2]のとおりです。後継者を決定した割合が56.0%となりました。ただし、経営者が保有している株式や資産の整理・移転、関係者との調整などを行っている割合は、50%未満となっています。また後継者が決定したら、経営者としての教育等も必要になります。このように、事業承継はすぐにできるものではなく、早めに準備することが重要です。

2. 事業承継の準備状況

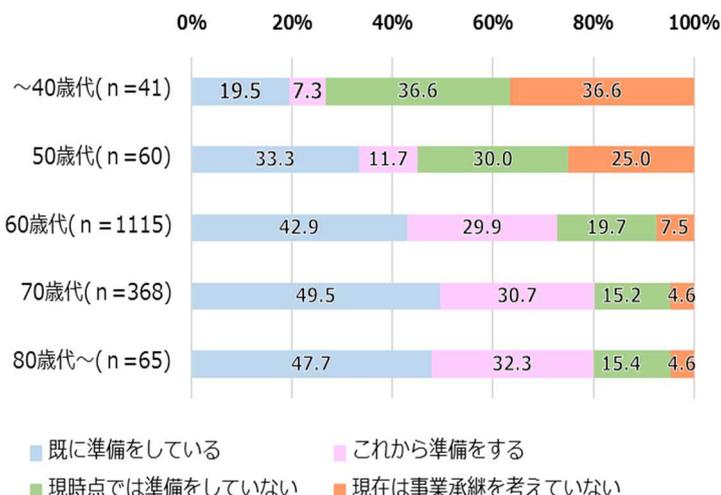
中小企業経営者の引退年齢は規模や企業の状況によるものの平均では67~70歳程度ですので、今後5年程度で多くの中小企業が事業承継の時期を迎えることが想定されます。

では、事業承継の準備状況はどうでしょうか。[表1]のとおり、「既に準備をしている」割合は、70歳代の経営者が49.5%と高く、次いで80歳代以上が47.7%となりましたが、いずれも50%に満たない結果となっています。

[表2] 事業所承継の準備内容



[表1] 法人経営者の年齢別事業承継の準備状況



3. ガイドラインの内容

ガイドラインでは、早期の計画的な事業承継の取組を促進するため、60歳を準備着手の目安としています。そして、事業承継に向けた5つのステップ(下記参照)の進め方や、事業承継の手法、その他事業承継診断表や事業承継計画の様式例も紹介されています。

今後、事業承継を考える経営者の方はもちろん、現在準備中の方もガイドラインを確認し、参考になる部分を取り入れてはいかがでしょうか。

5つのステップ

- 1 事業承継への準備の必要性の認識
- 2 経営状況等の把握(見える化)
- 3 経営改善(磨き上げ)
- 4 事業承継計画策定またはマッチング実施
- 5 事業承継の実行

相談室<<人事労務管理>>

会社を退職した場合、健康保険証はいつまで使用できますか？



人事部長

3月は、年度の切り替わりのせいか、退職者が多いですね。残念な気持ちもありますが、最後の退職手続きをしっかりと行って見送りたいと思っています。先日、手続きのやり取りのなかで、3月25日付けで退職する従業員から「健康保険証は3月も使ってよいのか」という確認をされました。おそらく保険料の控除と混同しての質問だと思うのですが、改めて確認されるとよく分からなくなってしまって・・・。



社労士

そういったご質問を受けることは間々ありますよ。3月25日退職ということは、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の資格喪失日はその翌日の3月26日となり、3月分の社会保険料の徴収はありません。このことを伝えると、「3月分の社会保険料を徴収されないということは、健康保険証も利用できないのでは・・・。」と疑問に思うのでしょうか。

人事部長

まさに、そのような感じですね。

社労士

このような場合でも、3月25日までは健康保険証が利用できますよ。つまり、健康保険証が利用できる期間と社会保険料の負担は一致しないこともあるのです。

人事部長

そうそう、保険料は月単位でしたものね！

社労士

はい、その通りです！ 今後このような質問を受けたときには、明確に従業員の方が安心できる回答をできますね。

人事部長

そうですね。迷わず、はっきりと説明しますね。

社労士

実は、逆のケースで、退職後に健康保険証を利用する方がいて、協会けんぽでは問題となっているのですよ。

人事部長

ん!? 社会保険の資格喪失届を出すときに保険証は添付しますよね!?

社労士

はい、その通りですが、健康保険証を回収できないこともあるのですよね。たとえば、最後にまとまった年次有給休暇を取得するような人の場合、最終入社日と実際の退職日との間に期間が開いてしまいますよね。そうすると、実際の退職日に回収ができないことがあるのです。



人事部長

そうすると、退職後も使ってしまうことがあるのですね。病院も健康保険証の確認は月初のみですし、資格喪失したことは患者本人が伝えない限り把握できませんよね。でも、誤って健康保険証を使ってしまっているわけだから、その医療費はどうなるのですか？



社労士

はい、問題はそこですよ。病院と保険者(協会けんぽ等)で調整することにはなりますが、後日、健康保険で支払われた医療費を、保険者から資格喪失した人へ直接返還請求することとなります。保険者から勤務していた会社に連絡が来ることもあり、結構、調整は大変です。

人事部長

本人は悪気なくうっかりと使ってしまったのかもしれないけれど、大ごとにもなりかねないのでですね。

社労士

はい、そうなのです。また、保険者が繰り返し請求しても返還されない場合は、裁判所へ支払督促申立てや少額訴訟等の法的手続を経て、強制執行(給与、預貯金等の差押え)による回収を行っているようです。協会けんぽの発表だと、全国47支部で、平成28年12月だけでも255件の法的手続きをとっているようです。



人事部長

それは、驚きですね！うちの会社の社員は、退職日に、家族の分も合わせてきっちりと健康保険証を返してくれるから助かりますよ。会社も、速やかな資格喪失手続きをこれからも心がけますね。



社労士

そうですね。もしも万が一、健康保険証を回収できなかったときには、「健康保険被保険者証回収不能・滅失届」を資格喪失届に添付してくださいね。この回収不能届により保険者より被保険者だった本人に健康保険証返還の督促が行われることとなります。いずれにしても退職することとなった場合には、確実に健康保険証を会社に持ってくるように、本人に伝えることが大切です。



協会けんぽ 保険料率の変更

全国健康保険協会は、一般保険料率(都道府県単位保険料率)及び介護保険料率の変更を決定しました。平成29年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、今年3月分(4月納付分)から適用となります。

<変更の概要>

- 都道府県単位保険料率については、平均10%は維持。
- 引き上げとなる支部が24支部、引き下げとなる支部が20支部、変更がない支部が3支部。
- 介護保険料率(全国一律)は、1.58%から【1.65%】に引き上げ。
- ◆ 各都道府県における保険料率などについて、全国健康保険協会のホームページでご確認ください。
平成29年度の保険料率の決定について
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/home/g3/cat330/sb3130/h29/290210>
- ◆ 厚生年金保険料は毎年9月に変わるので、この4月からの変更はありません。現時点の18.182%(一般の事業の場合。厚生年金基金加入員を除く。)が引き続き適用されます。

実務の疑問解決！

就業規則、36協定の届出と周知について



従業員と会社間のルールブックともいわれる「就業規則」と、時間外労働に関する協定である「36協定」。これらは、従業員が見ることのできる状態になっていないといけません。

近年、従業員への周知が重要視されており、適切な対応を行っていない場合には、法的効力が問われるケースもあります。そこで今回は、就業規則や36協定の届出及び周知について解説します。

1. 就業規則は意見聴取・周知・届出の手続が必要！

会社は、「常時10人以上の労働者を使用する」場合には、就業規則を作成しなければなりません。また、就業規則の作成・変更にあたっては、従業員代表から意見を聴取し、労働基準監督署(以下、監督署という)への届出が義務付けられています。なお、就業規則の効力は監督署へ届け出ただけでは発生しません。効力が発生するのは従業員に周知された日以降であり、さらに就業規則に施行期日が定められているときはその日からとなります。例えば、就業規則の施行期日を4月1日としている場合で、従業員に3月20日に周知を行った場合には、新しい就業規則は4月1日から効力が発生するということになります。

就業規則を作成・変更した場合には、従業員代表者に見せて意見を聴き、その意見書を添えて所轄の監督署に届け出るほか、従業員全員に周知しなければならないのです。

2. 36協定は、届出により有効となります！！

年度単位で36協定を締結している会社は多くあります。実務上、36協定は定められた1年間が始まる前までに締結し、監督署へ届出をしておく必要があります。この点が施行期日後の届出であっても有効となる就業規則との違いとなります。36協定は、本来、「時間外労働や休日労働をさせることは労働基準法の違反となり、罰則を適用する」ということの免罰的効果を持っていますので、従業員に時間外労働や休日労働をさせる前、つまり1年間の期間が始まる前に届け出る必要があります。

なお、36協定を含め他の労使協定についても、従業員への周知が義務付けられており、最近の監督署の調査では周知がされていないことについて指導が行われるケースも増えてきているようです。

3. 自社にあった周知の方法を！

従業員への具体的な周知方法は、次のいずれかによるとされています(労働基準法106条、同法施行規則52条の2)。

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- ② 書面を労働者に交付すること。
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

ポイントは、従業員がいつでも『見ることのできる状態にしておくこと』です。このような状態に置かれていれば実際に就業規則の内容を知っていたか否かは問わないとされています(判例：東京地裁平成21.10.28等)。

②の方法を採用する場合は、就業規則に発行番号を付し、会社からの貸与品として退職時に必ず回収するといった工夫をしてもよいかもしれません。

周知方法は各企業で選択できますので、自社に適した方法を採用するようにしましょう。

ちょっと疑問



2歳の子どもがいる社員を新たに採用しました。
当社在職中の出産でなくても、育児短時間勤務をさせないといけませんか？

Q 半年前に新たに採用した女性社員から、短時間勤務をさせてほしいという話がありました。この女性社員は、2歳の子を養育しています。当社にも育児短時間勤務制度の利用実績はありますが、対象となった女性社員たちは、産前産後休業と育児休業を続けて取得した後に復職し、短時間勤務をしています。この女性社員は、当社在職中の出産ではないために、産前産後休業も、育児休業も取得していません。このような場合でも、育児短時間勤務をさせないといけませんか？

A 労使協定により育児短時間勤務制度の適用が除外された者に該当しない限り、申出があれば短時間勤務をさせなければなりません。

育児・介護休業法によって、3歳までの子を養育する労働者から申出があった場合には、短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けることが義務付けられています。よって、従業員から申出があれば、利用させる必要があります。この育児短時間勤務制度は、3歳までの子を養育していればよく、在職中に産前産後休業や育児休業を取得したかどうかといったことは関係ありません。したがって、ご質問のように、3歳未満の子を養育している従業員から申出があった場合には、育児短時間勤務制度をさせなければなりません。

ただし、次のものは対象外となります。

- 日々雇用される者
- 1日の所定労働時間が6時間以下の者
- 労使協定により対象外とできる者
 - ・ 雇用期間が1年未満の労働者
 - ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ・ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ※ 対象外となる業務の範囲を具体的に定める必要があります。

ご質問の対象者も入社して1年未満なので、育児短時間勤務の対象から「入社1年未満の者を除外する」内容の労使協定が締結されている場合には、育児短時間勤務の申出を認めなくても差し支えありません。

なお、入社1年未満か否かの判断時点は、申出の時点となります。そのため、現在1年に満たない場合にも、1年経過した後に申出があれば、育児短時間勤務をさせなければなりません。

以前は、卒業後に就職した会社で、産前産後休業→育児休業→育児短時間勤務ということが一般的でしたが、最近では子育て中の転職も珍しいことではなく、このようなケースの従業員から育児に関する制度の適用の申出がされることも出てきました。

育児介護休業規程及び労使協定を今一度見直し、従業員から制度の適用の申出を受けた際、判断に迷うことのないようにしましょう。

