



フォレスト
社会保険労務士事務所

NEWS LETTER

9月1日は防災の日、そして9月は台風シーズンでもあります。貴社の防災対策は十分できていますか。万が一が起きてしまう前の準備が、いざという時に頼りになります。掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

9

2012



押さえておくべき 休憩時間の基本原則

業務上のケガで健康保険を
使用した場合の手続き
改正された労働者派遣法
9月から厚生年金保険の
保険料率が引き上げられます

フォレスト社会保険労務士事務所

大阪府大阪市西区土佐堀3-2-12-601

TEL : 06-6449-3707 / FAX : 06-7635-5113

URL : <http://forest-sr.com>

Mail : hayashi@forest-sr.com

押さえておくべき 休憩時間の基本原則

サービス残業や過重労働など、労働時間に関しては様々な問題がありますが、現実には労働トラブルが発生した際に大きな論点として挙げられるのが休憩時間です。そこで以下では、労働基準法で定められている休憩時間のルールとその運用上のポイントについてみていくことにしましょう。

1. 休憩の三原則

そもそも休憩時間は、労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には60分以上を与えなければならないとされています。そして休憩には、以下の3つの原則があります。

- ①労働時間の途中に与える
- ②原則として全員一斉に与える
- ③休憩を自由に利用できるようにする

①については、始業時刻や終業時刻に接して与えることは認められず、労働時間の途中に休憩時間を設定する必要があります。②については、全労働者に対し、同じ時刻に休憩を与えなければならないということです。なお、保健衛生業や運輸業など業務の性質上、全員一斉に休憩を与えることが難しい一定の業種については、この原則が適用除外となっています。また、これらの業種以外で適用除外とするためには、労使協定を締結する必要があります。③については、その言葉の通り労働者が自由に過ごすことのできる時間でなければならないということです。特にこの点については、問題となるケースが多いため、詳しくみておきましょう。

2. 休憩時間の自由利用

休憩時間を自由に利用できるようにするとは、労働から完全に解放されるということです。このため、接客業等で次の顧客が来るのを待っている時間や昼の時間帯等に電話番号や店番をさせている時間については、作業には従事していなくても持ち場から離れることができない、いわゆる「手待ち時間」であり休憩時間とは認められません。仮に昼の時間帯に電話番号が必要なときは、労使協定で一斉休憩の適用除外を行った上で、例えば交替制を導入するといった対応が求められます。

また、労働者が休憩時間中に仕事をしているというケースがありますが、黙認しているとその時間が労働時間であると認定される危険性があります。

3. 注意しておきたい休憩時間にまつわるトラブル

近年、多くの企業で退職者などから未払い残業代の請求をされるといったトラブルが増加していますが、未払い残業代で請求の対象となる時間は終業時刻後の残業だけではありません。問題となりやすいのみに休憩時間があります。こうしたトラブルを防止するためにも休憩時間の適切な運用が強く求められることとなります。

休憩時間は業務の疲れを癒し、生産性を高めるためにも重要なものです。自社の業務の実態にあった休憩時間の設定を行い、効果的な運用ができるように工夫をしたいところです。

業務上のケガで健康保険を使用した場合の手続き

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。

実は、1ヶ月ほど前、従業員が棚の上の方にある書類を取ろうとして、誤って脚立から落ちたという労災事故が発生しました。



総務部長

それは大変でしたね。その従業員の方は大丈夫だったのですか？



社労士

すぐに近くの病院に行き、治療を受けたのですが、幸いにも軽い捻挫で済みました。ただ、窓口で労災だと言わずに健康保険証を出して、治療を受けたようなのです。このような場合、どう対応すればよろしいのでしょうか？



そうでしたか。それでは、まず病院に、いまから労災保険に切替えられるかを確認してください。切替えができる場合には病院で支払った医療費の3割（自己負担額）を返してもらい、代わりに労災保険の用紙（※1）を提出してください。

※1 様式第5号／療養補償給付たる療養の給付申請書



分かりました。それではさっそく本人に確認するよう指示します。しかし、もし切替えることができない場合にはどうすればよいのですか？



その場合はまず、協会けんぽへその旨の連絡をしてください。後日、負傷原因等を記載する書類が届きますので、そちらに必要事項を記入し速やかに提出してください。



病院ではなく、協会けんぽで切り替えをしてもらうということですね。



はい、協会けんぽでは、病院から送られてきたレセプト等の確認ができ次第、医療費の返還請求を行いますので、従業員の方がいったん医療費を全額立替え、その後、労災保険へその費用の全額を請求する流れとなります。具体的には、協会けんぽに自己負担額を除いた保険適用分7割の医療費を払い、労災保険の用紙（※2）にその領収書と窓口負担をした際の領収書等を添付し、労働基準監督署へ提出することになります。

※2 様式第7号／療養補償給付たる療養の費用請求書



なるほど。そうすれば医療費全額が従業員に戻ってくるということですね。しかし手続きが煩雑になってしまいますね。今後は労災が発生した際には、最初から労災保険で治療を受けること、そして、会社に報告することを徹底するようにします。ありがとうございました。



【ワンポイントアドバイス】

- ① 労災事故の場合は健康保険を使わず、医療機関の窓口で労災事故であることを申請する。
- ② 仮に健康保険を使った場合には、病院に健康保険から労災保険への切替えを打診し、切替えができない場合には、いったん全額自己負担し、労災保険へ費用の請求を行う。

改正された労働者派遣法

労働者派遣については、リーマンショック後に「派遣切り」という言葉が生まれ、派遣労働者の雇用の不安定さが大きな社会問題としてとり上げられました。こうした背景から派遣労働者の労働条件の改善を目指し、法改正が行われました。

今回の法改正では、労働者派遣法の名称自体が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変更となり、派遣労働者の保護に関する規制がいつそう強化されます。以下で、この改正労働者派遣法の内容についてとり上げます。

1.労働者派遣法の主な改正点

今回の法改正の主なポイントは以下の4点となります。

- ①日雇派遣、30日以内の短期派遣を原則禁止としたこと
- ②グループ会社へ派遣する労働者の割合を全体の8割以下にすること
- ③派遣料金額を派遣労働者に明示すること等の派遣労働者への情報公開を義務付けるとともに、待遇の改善を行うこと
- ④違法派遣における労働契約の申込みみなし制度を創設したこと

このうち①から③については平成24年10月1日から、④については平成27年10月1日から施行されます。これらの改正点の中でも④については、企業の労務管理に大きな影響を与えることが想定されるため、以下でより詳しく説明します。

2.影響のある労働契約の申込みみなし制度(平成27年10月1日施行)

労働契約の申込みみなし制度とは、派遣先企業（以下、「派遣先」という）が違法派遣（※）であることを知りながら派遣労働者を受入れている場合には、その時点で派遣先が派遣労働者に対し、その時点と同一の労働条件で労働契約の申込みを行ったとみなす制度です。例えば、派遣期間の制限のない専門26業務として派遣されている労働者が、実際には専門26業務以外の業務を行っており、さらには派遣制限期間を超えているようなケースがこれに当てはまります。派遣先と派遣労働者は、原則、指揮命令関係のみであったはずのものが、派遣労働者が申込みに応じることで派遣先との間に直接の雇用関係が生じることとなるのです。

この労働契約の申込みをしたとみなされた派遣先は、違法派遣行為が終了した日から1年を経過する日までの間、当該申込みを撤回することができません。このため派遣先としては、違法派遣とならないように派遣期間の管理をこれまで以上にしっかり行うことや、派遣元企業が派遣許可や届出を適正に行っているかといった点も確認する必要があるでしょう。

※違法派遣と考えられる行為

- | | |
|----------------------|------------------|
| a.禁止業務への派遣受入れ | c.期間制限を超えての派遣受入れ |
| b.無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ | d.偽装派遣 |

今回は労働者派遣に関する細かな点が多く改正されています。まもなく施行となりますので、運用面を中心に現状を分析し、適切な対応を取るようにしましょう。

9月から 厚生年金保険の 保険料率が引き上げられます

平成16年に行われた年金制度の改正により、厚生年金保険の保険料率は、平成29年まで毎年9月に0.354%ずつ引き上げられることとなっています。これにより平成24年9月からの厚生年金保険の保険料率は16.766%となり、これを労使折半で8.383%ずつ負担することになります。具体的な保険料額は下表のとおりとなっています。

等級	標準報酬		報酬月額		全額	折半額
	月額	日額			16.766%	8.383%
			円以上	円未満		
1	98,000	3,270	93,000	~ 101,000	16,430.68	8,215.34
2	104,000	3,470	101,000	~ 107,000	17,436.64	8,718.32
3	110,000	3,670	107,000	~ 114,000	18,442.60	9,221.30
4	118,000	3,930	114,000	~ 122,000	19,783.88	9,891.94
5	126,000	4,200	122,000	~ 130,000	21,125.16	10,562.58
6	134,000	4,470	130,000	~ 138,000	22,466.44	11,233.22
7	142,000	4,730	138,000	~ 146,000	23,807.72	11,903.86
8	150,000	5,000	146,000	~ 155,000	25,149.00	12,574.50
9	160,000	5,330	155,000	~ 165,000	26,825.60	13,412.80
10	170,000	5,670	165,000	~ 175,000	28,502.20	14,251.10
11	180,000	6,000	175,000	~ 185,000	30,178.80	15,089.40
12	190,000	6,330	185,000	~ 195,000	31,855.40	15,927.70
13	200,000	6,670	195,000	~ 210,000	33,532.00	16,766.00
14	220,000	7,330	210,000	~ 230,000	36,885.20	18,442.60
15	240,000	8,000	230,000	~ 250,000	40,238.40	20,119.20
16	260,000	8,670	250,000	~ 270,000	43,591.60	21,795.80
17	280,000	9,330	270,000	~ 290,000	46,944.80	23,472.40
18	300,000	10,000	290,000	~ 310,000	50,298.00	25,149.00
19	320,000	10,670	310,000	~ 330,000	53,651.20	26,825.60
20	340,000	11,330	330,000	~ 350,000	57,004.40	28,502.20
21	360,000	12,000	350,000	~ 370,000	60,357.60	30,178.80
22	380,000	12,670	370,000	~ 395,000	63,710.80	31,855.40
23	410,000	13,670	395,000	~ 425,000	68,740.60	34,370.30
24	440,000	14,670	425,000	~ 455,000	73,770.40	36,885.20
25	470,000	15,670	455,000	~ 485,000	78,800.20	39,400.10
26	500,000	16,670	485,000	~ 515,000	83,830.00	41,915.00
27	530,000	17,670	515,000	~ 545,000	88,859.80	44,429.90
28	560,000	18,670	545,000	~ 575,000	93,889.60	46,944.80
29	590,000	19,670	575,000	~ 605,000	98,919.40	49,459.70
30	620,000	20,670	605,000	~	103,949.20	51,974.60

9月分より変更すべき社会保険料

9月は保険料率の引き上げとともに、社会保険の定時決定（算定基礎）により決定された健康保険および厚生年金保険料の標準報酬月額を変更する時期です。具体的な事務手続きとしては、給料から控除する保険料額を新しい保険料率・新しい標準報酬月額に変更するとともに、従業員へ決定された標準報酬月額等を通知することになります。

なお、社会保険料控除のタイミングは会社によって異なるため、9月分の保険料をいつに支払う給料から控除するのかを確認しておきましょう。

年金や健康保険の財源の厳しさが増しており、社会保険料の負担は、年々大きくなるばかりです。社会保険料が変更になる際には、できるだけ早めに従業員に通知をしておきたいものです。

増加する BCP策定 企業

9月は台風シーズン本番の季節ですが、貴社の防災対策は万全でしょうか。企業の防災対策として、東日本大震災後に改めて注目を集めたBCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）ですが、実際に策定している企業はどのくらいあるのかご存知ですか。

企業の認知・策定が進むBCP

今年（平成24年）3月に内閣府が発表した「企業の事業継続の取組に関する実態調査」（※1）から、企業のBCP策定状況に関するデータをまとめると、以下のようになります。

調査対象の大企業の45.8%、中堅企業の20.8%が策定済みとなっています。21年度に比べると、いずれも増えていることがわかります。

一方、BCPを知らなかったという割合を21年度と比べると、大企業では12.0%が0.3%に、中堅企業では45.3%が13.3%へと減少しています。大企業、中堅企業におけるBCPの認知が進み、策定する企業も増えていることがわかります。

BCPの策定状況（単位：％）

	大企業		中堅企業	
	21年度	23年度	21年度	23年度
策定済み	27.6	45.8	12.6	20.8
策定中	30.8	26.5	14.6	14.9
策定予定（検討中を含む）	16.9	21.3	15	30.7
予定なし	11.1	5.7	10.3	19.7
BCPを知らなかった	12.0	0.3	45.3	13.3
無回答	1.5	0.4	2.2	0.7

内閣府「企業の事業継続の取組に関する実態調査 概要」より作成

中小企業でのBCP導入はどうか

上記調査では中小企業は対象となっていないため、中小企業でのBCPの策定状況は把握できません。中堅企業に比べると策定している企業は少ないのではないかと考えられますが、策定を検討している企業や関心を持っている企業は震災前に比べると増えている可能性があります。

また、策定しようにも策定方法などがわからない企業もあるでしょう。こうした企業には、中小企業庁がサイト上で公開しているBCP策定ノウハウ（※2）が参考になります。このノウハウを使うことで、自社のBCPを策定することができます。まだBCPを策定していない企業は、ぜひ中小企業庁の情報などを参考に策定してみたいはいかがでしょうか。

なお、BCPを策定し計画を進める中小企業向けに、融資制度が設けられています。以下にその概要を、中小企業庁の「平成24年度中小企業施策利用ガイドブック第2版」より紹介します。

防災施設整備融資制度（BCP融資）

中小企業BCP策定運用指針に則りBCPを策定している中小企業が、計画に基づいて施設整備を行う際に必要な資金の融資が受けられる制度です。

- 貸付限度額 : 7億2千万円
- 貸付利率 : 基準利率（ただし、2億7千万円を限度として特別利率）
- 貸付期間 : 20年以内（うち据置期間2年以内）
- 取扱金融機関 : 日本政策金融公庫（TEL：0120-154-505）
沖縄振興開発金融公庫電話（TEL：098-941-1795）

（※1）企業の事業継続の取組に関する実態調査

「大企業」、「中堅企業」及びこれらを除く「資本金5千万円以上の企業」に該当する企業のうち、5,490社を抽出して平成23年11月に行われた調査。有効回答数1,634社、回収率29.8%。

<http://www.bousai.go.jp/kigyoubousai/topics/index.html>

（※2）中小企業庁 中小企業BCP策定運用指針

<http://www.chusho.meti.go.jp/bcp/index.html>

今月は3月決算先では上半期の業績の確認及び下半期の方針を決める大事な時期です。また台風シーズンですので、防災や安全対策の見直しを図り、万が一に備えておくことも大切です。

2012年9月

お仕事備忘録

1. 上半期の業績報告及び下半期の方針発表会
2. 平成24年9月分(10月納付分)から厚生年金保険の保険料率が改定
3. 社会保険料 定時決定結果の反映(平成24年9月より)
4. 障害者雇用支援月間
5. 高卒採用の選考・内定開始
6. 防災や安全対策の見直し



1. 上半期の業績報告及び下半期の方針発表会

3月決算法人は9月で上半期が終了します。経営計画の達成状況をチェックし、下半期の対策や今後の経営計画の再検討をしましょう。また、社員全員で検討会を開催し、意思の疎通を図るのも良いでしょう。会場が必要な場合は早めに手配しておくことが肝心です。

2. 平成24年9月分(10月納付分)から厚生年金保険の保険料率が改定

今月分から厚生年金保険料が変更になり、0.354%引き上げられ16.766%となります。変更後の保険料は「平成24年9月分(10月納付分)から、平成25年8月分(9月納付分)まで」適用されますので、給料からの控除間違いのないように注意が必要です。

3. 社会保険料 定時決定結果の反映(平成24年9月より)

7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月から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。従業員の給与からの社会保険料控除(翌月控除、当月控除)については各々の取り扱いをご確認ください。

4. 障害者雇用支援月間

9月は「障害者雇用支援月間」です。平成25年4月より法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられることが決まりました。この法定雇用率を満たしていない企業においては、障害者雇用に向けて採用活動を始めましょう。

5. 高卒採用の選考・内定開始

来春高卒予定者については、求人票も各学校へ配布され各学校からの「〇〇という者を推薦しますので〇月〇日に履歴書を持って行かせます。」などと推薦の連絡が入り、採用活動も本格的になります。推薦文書・応募書類で書類選考、面接の日程・内容の打合せ、面接・採用試験後の段取りを決め、採用試験を迎えましょう。

採用選考では面接をする企業も多数あることと思いますが、してはいけない質問もあります。

以下の質問はタブーとなりますので注意しましょう。

- ◆出身地、本籍を問うもの
<あなたの出身地はどちらですか>
- ◆家族構成、家族の職業を問うもの
<あなたのお父さんは何をしていますか。ご兄弟の勤務先はどちらですか>
- ◆志願者の信条を問うもの
<あなたの尊敬する人物を教えてください>

6. 防災や安全対策の見直し

[防災対策]

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、全社的に再点検しましょう。

- 大雨で雨漏りがしてしまうかも！
施設や工場等、適宜点検・修理依頼をしましょう。
- 万が一が起きてしまう前に！
ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。
 - ・非常時用の医薬品等の準備
 - ・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

[安全運動]

秋の全国交通安全運動が9月21日～30日にかけて行われます。これを機に、安全運転の徹底や自動車通勤許可申請の更新手続き、運転免許証のチェックを行うなど社内管理を強化しておきましょう。



台風シーズンです。防災や安全対策の見直しを図るとともに、納期遅れ等のトラブルに備えた整備(取引先への連絡手段、代替手段など)もしておきましょう。



2012.9

日	曜日	六曜	項目
1	土	先負	
2	日	仏滅	
3	月	大安	
4	火	赤口	
5	水	先勝	
6	木	友引	
7	金	先負	白露
8	土	仏滅	
9	日	大安	
10	月	赤口	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(8月分) ●一括有期事業開始届(建設業)届出
11	火	先勝	
12	水	友引	
13	木	先負	
14	金	仏滅	
15	土	大安	
16	日	友引	●新卒高校生の採用選考・内定開始
17	月	先負	敬老の日
18	火	仏滅	
19	水	大安	
20	木	赤口	
21	金	先勝	●秋の全国交通安全運動(～30日まで)
22	土	友引	秋分 秋分の日
23	日	先負	
24	月	仏滅	
25	火	大安	
26	水	赤口	
27	木	先勝	
28	金	友引	
29	土	先負	
30	日	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払(8月分)※10月1日期限

◆◇◆ 労働判例の紹介 ◆◇◆

● 判 例

みちのく銀行事件(就業規則の不利益変更) 最高裁判決 平成 12 年 9 月 7 日

● 概 要

- 当行は従業員数が約2000人規模の東証一部上場企業で、従業員の約73%加入するA労働組合と約1%が加入するB労働組合があった。
- 当行は年功序列型賃金体系であった。収益は他行と比較すると劣っていた。
- また55歳以上の従業員の割合が12.2%に達しており他行に比べはるかに高い割合であった。
- よって従業員サイドも参加した委員会の中で人事制度、賃金体系の見直しの検討が進められた。
- この結果を受けて、当行は55歳以降の賃金を54歳当時の40~50%に減額するように各労働組合に要請した。
- A労働組合は同意し、B労働組合は同意しなかったが、当行は就業規則を改定し減額を実施した。
- B労働組合に加盟する従業員達が減額された給与の支払いを求めて訴えを起こした。
- 最高裁で従業員サイドの主張が認められた。

● 解 説

会社の成長や外部環境の変化による賃金体系の定期的な見直しは、経営者として必ず考えておかなければならない重要な課題の一つですね。

今回の件は、年功序列の賃金体系のまま平均年齢の上昇を迎え、人件費の継続的な上昇に苦しめられたと想定できる銀行で起こった裁判の紹介です。

高裁では、銀行側の主張が認められていましたが、最高裁では以下のポイントより銀行の主張は合理的でないと判断され、残念ながら覆されてしまいました。

- ① 特定の層にのみ大きな負担を負わせていること
- ② その特定の層に対する代償処置が不十分であること
- ③ 別の年齢層(中堅層)の人件費が上がり、結果的に人件費総額が増加していること
(③は収益改善の必要性の主張に対する矛盾を指摘)

一方で、判決文には「もっとも賃金が減額されても、これに相応した労働の減少が認められるのであれば全体的にみた実質的な不利益は小さいことになる」とも書かれています。

所定労働時間の短縮や業務負荷の見直しなどを伴っていれば、結果は変わっていたかもしれませんね。

なにより5年先、10年先も視野に入れた人事戦略がとても大切であることを教えてくれる判例でした。

～ 今月のおすすめ書籍 ～

仕事柄、経営者の方々にじっくりとお話を聞かせて頂くことがあります。一人として全く同じ考えの経営者はおらず、やっている商売や働いてきた環境などにより、ものの捉え方や価値観が形成されるのだなと実感させられることが多々あります。

一方、会社単位で考えると“価値観をいかに共有するか”がとても大事だと思います。しなしながら、自ら全てのリスクを背負う創業社長 と その会社に就職した従業員 の考えは対極的で、そのギャップをどう埋めるかが企業の成否を分ける大きな要素の一つでしょう。そして今月のご紹介はこの本です。

書籍 「江頭匡一にしかられて」
著者 「梅谷 洋次さん」
出版 「商業界」



ロイヤルホストの創業者で怖い社長の代名詞でもある江頭匡一さんについて、側近で事業の拡大に尽力された著者が面白く、かつ強烈なエピソードを交えて、従業員の立場から見た創業者の想いの強さを表現されています。

創業者本人や評論家が書いたのではなく、傍らで叱られ続けた立場で、一部理不尽さも感じつつ創業者というものを分析的に表現されているので、理解しやすい内容になっています。

課題への取り組みに対して、「いいか、教えておくよ。自分で手を当てないと改善できない。自分で行動しないと身につかない。自分が苦勞した分だけ身につく。身についた経験は一生の財産になる、誰からも取られない。」と指導を受けたエピソードが紹介され、他人に頼ることができない環境で矢面に立ち続けた、たくましさ伝わってきます。

また、我が子と会社を比較して会社を優先することや、たまたま訪れた店舗の掃除が行き届いていないのを見ると、我慢できずにその場で掃除を始めてしまうという“私の会社”という感覚は、与えられた役割の範囲で働いている普通の役員や従業員の感覚と大きくかい離しています。

会社を成長させる上で“創業社長とどれだけ近い感覚を持つ従業員を育てられるか”が大切で江頭さんは、常にその戦い(=叱る)を続けていたように感じます。

そして、その戦いに妥協がなかったため、これだけの大きな企業を作り上げることができたのではないのでしょうか？

私自身、同じ業界で社会人の基礎を学んできたため、初心に帰り背筋の伸びる一冊でした。

フォレスト社会保険労務士事務所
代表 林 英彦

