



社会保険労務士法人

・プロデュース 社会保険労務士法人D・プロデュース

March
2010

事務所通信

今年も、年度末を迎えます。
会社では異動など動きの多い時期ですが、然るべき手続きはお済みでしょうか？

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。

時間外労働・休日労働を させる場合には 36協定の締結が必要です

パートタイマーを
雇い入れる際の注意点
重要度が増す労働時間管理と
医師の面接指導制度
3月分より協会けんぽの
保険料率が引き上げられます

社会保険労務士法人D・プロデュース

神奈川県横浜市中区相生町1-15第二東商ビル5F

TEL : 045-226-5482 / FAX : 045-226-5483

労務管理情報

時間外労働・休日労働をさせる場合には 36協定の締結が必要です

労働基準法では1日8時間・1週40時間（法定労働時間）、そして週1日の休日（法定休日）という労働時間制度の原則を定めており、本来的にその時間を超える労働は認められていません。以上を前提とした上で、同法第36条の規定により、時間外・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働・休日労働が認められています。

4月に施行される改正労働基準法では、この36協定に関する改正も実施されることになっており、36協定の重要性は年々増していることから、以下ではその締結において遵守しなければならない3つの事項について解説します。

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめること

表1 時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）

時間外労働・休日労働は無制限に認められるものではなく、必要最小限にとどめられるべきものです。

36協定により時間外労働の枠を設定する際には、原則として表1の限度時間の範囲に収まるように設定する必要があります。

期間	限度時間	限度時間（対象期間が3ヶ月を超える1年単位の变形労働時間制の場合）
1 週間	15 時間	14 時間
2 週間	27 時間	25 時間
4 週間	43 時間	40 時間
1 ヶ月	45 時間	42 時間
2 ヶ月	81 時間	75 時間
3 ヶ月	120 時間	110 時間
1 年	360 時間	320 時間

② 割増賃金の支払い義務

時間外労働・休日労働に対して割増賃金の支払いが必要であり、時間外労働の割増賃金率は25%以上、法定休日労働の割増賃金率は35%以上にしなければなりません。なお、今回の改正労働基準法施行に伴い、次の2点の対応が必要になります。

- 1ヶ月60時間超の法定時間外労働に対する割増賃金率の引上げ（※中小企業については一定の猶予措置あり）
- 1ヶ月45時間超の法定時間外労働に対する割増賃金率を25%超にする努力義務

③ 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行う場合には「特別条項付きの協定」が必要

業務の繁忙など、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、36協定に特別条項を設けることで、表1の限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。なお、特別の事情とは臨時的なものに限られ（表2）、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもので、全体として1年の半分を超えないものを指しています。

表2 特別の事情の具体例

臨時的と認められるもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算、決算業務 ・ ボーナスの商戦に伴う業務の繁忙 ・ 納期のひっ迫 ・ 大規模なクレームへの対応 ・ 機械のトラブルへの対応
臨時的と認められないもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ （特に事由を限定せず）業務の都合上必要なとき ・ （特に事由を限定せず）業務上やむを得ないとき ・ （特に事由を限定せず）業務繁忙なとき ・ 使用者が必要と認めるとき ・ 年間を通じて適用されることが明らかな事由

パートタイマーを雇い入れる際の注意点

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。

パートタイマー（期間の定めがある者）を雇い入れる際、どのような準備をしておく必要がありますか？



総務部長

社労士



パートタイマーであっても正規従業員と同様に労働条件の明示が必要です。また、平成20年4月1日に改正パートタイム労働法が施行されたことにより、次の3点についても書面により明示しなければならないとされています。

- ①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無

正規従業員より3点多いということですね。当社では雇用契約を1年契約としていますが、更新を行う場合はどのように対応しておけばよいのでしょうか？



まず、労働契約期間については必ず書面を交付して明示する義務があります。次に、更新については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年10月22日 厚生労働省告示第357号 改正平成20年1月23日 厚生労働省告示第12号）が出されており、更新の有無を明示することが求められています。



具体的にはどのように記載しておけばよいのでしょうか？



更新の有無については、「自動的に更新する」「更新する場合がある」「更新しない」の、いずれに該当するのかを示しておきます。併せて、「更新する場合がある」とした際には、どのような基準のもとに更新有無を判断するのかを示すことが求められています。例えば次のような基準が考えられます。

- 契約期間満了時の業務量 労働者の勤務成績、態度 業務処理能力
 会社の経営状況 従事している業務の進捗状況



当社の場合、業務量によって更新を判断しますので、「更新する場合がある」として、判断基準のところに「契約期間満了時の業務量」と書面に記載しておけばよいですね。



そうですね。書面に記載するだけでなく、採用時に分かりやすく説明しておくことがポイントになります。更新がないのであれば更新なし、状況によって更新がある場合はどのような場合に更新があるのかを伝え、パートタイマーの雇用継続に対する期待を裏切らないようにしておきましょう。



なるほど。トラブルを未然に防ぐ上では、期待を裏切らないことが重要ですね。



会社によっては営業所や工場単位でパートタイマーを採用し、営業所長や工場長が労働条件を明示していることがあります。そのため、営業所長等が労働条件の内容をきちんと説明できるように、会社として注意すべきポイントを周知しておくとういことです。



【ワンポイントアドバイス】

- ①パートタイマーの労働条件の明示においては、3点（昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無）を追加して書面で明示する義務がある。
- ②労働契約の更新については、書面を交わす際に更新の有無を明示しておき、「更新する場合がある」とした場合は更新の際の判断基準を示しておく。
- ③更新を行う場合は、再度、労働条件の明示を行い、必ず労働契約期間の確認を行っておく。

重要度が増す労働時間管理と 医師の面接指導制度

4月に施行される改正労働基準法では1ヶ月60時間を超える時間外労働について、50%以上の割増賃金率で計算した時間外手当の支払義務を課しています（中小企業については猶予措置あり）。この法改正の背景には、現在の人事労務管理における最大のトピックとなっている過重労働問題があり、企業は今後、従来以上に過重労働対策を進め、従業員の健康管理を行うことが求められています。

過重労働対策としては様々な法規制が行われていますが、それらの中のひとつに、労働安全衛生法に定められた「長時間労働者に対する医師による面接指導の実施」があります。これは、長時間労働により疲労が蓄積し、健康障害発症のリスクが高まった労働者について、医師がその健康の状況を把握し、本人に対して指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じることを目的としたものです。

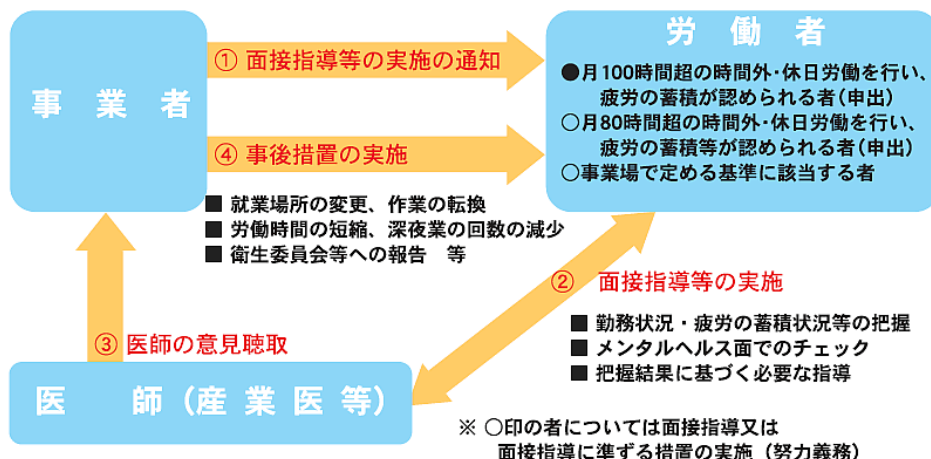
1. 医師による面接指導制度の内容

具体的には、時間外・休日労働が1ヶ月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められると申し出た労働者に対し、医師による面接を実施する必要があります。面接指導においては、勤務状況・疲労の蓄積状況などのチェックのほか、メンタルヘルス面でのチェックも行われることになっており、企業は面接指導をした医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要がある場合には、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の適切な事後措置を行わなければなりません。また、100時間を超えないものの時間外・休日労働が1ヶ月あたり80時間を超えるような場合で、疲労の蓄積が認められると申し出た労働者に対しても同様の措置を行う努力義務が課せられています。これらの面接指導の基準となる時間は、脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえたものとなっています。

2. 対象となる事業場

この医師の面接指導制度は、すべての事業場に対し実施が義務付けられており、これを怠った事業場において脳・心臓疾患の発症等が発生した場合には、事業主に重い責任が課せられます。労働時間管理と共にしっかりとした対策作りをしておきたいものです。

《 面接指導制度の流れ 》



出典：厚生労働省「長時間労働者への医師による面接指導制度について」

社会保険料率改定情報

3月分より協会けんぽの 保険料率が引き上げられます

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率は、昨年9月より都道府県毎に設定されるようになりましたが、財政の悪化などの理由により、平成22年3月分（4月末納付分）から全都道府県でその料率が引上げられます。

平成22年3月分からの協会けんぽの保険料率

平成22年3月分からの保険料率は下表の通りです。

保険料率をもっとも高いのは北海道の9.42%、一方、もっとも低いのは長野県の9.26%となり、全国一律の保険料率を適用していたときから約1年半を経過し、0.16%もの開きが出てきています。この保険料率は従業員の居住地の都道府県によるものではなく、企業が加入している協会けんぽ支部の都道府県の保険料率が適用されますのでご注意ください。

なお、満40歳から64歳までの従業員は介護保険にも加入していることから、支部毎の健康保険料率に介護保険料率を上乗せして保険料を徴収する必要があります。この介護保険料率も3月分から全国一律で1.50%に引き上げとなります。

平成22年3月分からの協会けんぽの健康保険料率

支 部	新保険料率	支 部	新保険料率	支 部	新保険料率
北海道	9.42%	石川県	9.36%	岡山県	9.38%
青森県	9.35%	福井県	9.34%	広島県	9.37%
岩手県	9.32%	山梨県	9.31%	山口県	9.37%
宮城県	9.34%	長野県	9.26%	徳島県	9.39%
秋田県	9.37%	岐阜県	9.34%	香川県	9.40%
山形県	9.30%	静岡県	9.30%	愛媛県	9.34%
福島県	9.33%	愛知県	9.33%	高知県	9.38%
茨城県	9.30%	三重県	9.34%	福岡県	9.40%
栃木県	9.32%	滋賀県	9.33%	佐賀県	9.41%
群馬県	9.31%	京都府	9.33%	長崎県	9.37%
埼玉県	9.30%	大阪府	9.38%	熊本県	9.37%
千葉県	9.31%	兵庫県	9.36%	大分県	9.38%
東京都	9.32%	奈良県	9.35%	宮崎県	9.34%
神奈川	9.33%	和歌山県	9.37%	鹿児島県	9.36%
新潟県	9.29%	鳥取県	9.34%	沖縄県	9.33%
富山県	9.31%	島根県	9.35%		

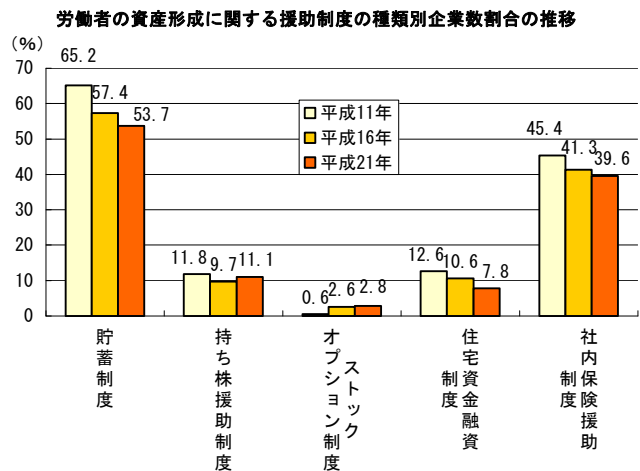
社員さんの資産形成に関する企業のサポート状況

□ どんなサポートが行われているか

社員さんに対する福利厚生制度には様々な種類があり、社員さんの資産形成をサポートする制度（以下、資産形成サポート制度という）を設けている企業もあります。では、資産形成サポート制度の導入状況は、どうなっているのでしょうか。

平成21年11月に発表された厚生労働省の調査（*）によると、資産形成サポート制度を設けている企業は減少傾向にある、ということです。その調査結果から、制度の種類別にみた実施企業数割合の推移をみると、グラフのようになります。

調査対象制度の中では貯蓄制度の実施企業割合が最も高く、次いで社内保険援助制度が高くなっています。なお貯蓄制度のなかでは、財形貯蓄の活用割合が高くなっています。



厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」より作成

□ 減少する資産形成サポート企業

上記の結果から、実施企業数割合が高い貯蓄制度、社内保険援助制度、住宅資金融資制度で実施企業数割合が減少していることがわかります。また、同調査から企業規模別の実施状況をみると、上記のどの制度についても、従業員規模が小さくなるほど、実施企業数割合が減少しているという傾向がみられます。

企業にとっては様々な制度を導入しても、その管理や手続き等が煩雑になる、利用者が少ないため却ってコスト増になってしまう、という制度も出てくる場合があります。また企業を取り巻く外部環境はさらに厳しさを増しており、生き残るためのコスト削減の一環として、資産形成サポート制度をはじめとした福利厚生制度を廃止する企業も、今後は増えてくるでしょう。

企業がこうした資産形成に関する支援制度を設けていれば、社員さんにとっても資産形成の選択肢が増えるため、好ましいことだと思われます。さらに福利厚生制度の充実、社員さんの勤労意欲を高めることにもつながる一面を持っています。

なお、福利厚生制度の導入に関しては、国の助成制度を受けられるケースがあるようです。福利厚生制度の廃止を検討している企業は、廃止を決める前に、助成制度等の有無を確認してみたいかがでしょうか。なお確認するには、厚生労働省等のホームページなどが有効です。

（*）平成21年就労条件総合調査

常用労働者が30人以上の民営企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業6,147を対象とした調査です。有効回答数は4,321、有効回答率は70.3%となっています。

医療機関に不満を感じた患者は誰に相談する？

医療機関を受診すると、待ち時間、診療・治療内容、医師との対話、診察時間、診療・治療費用、看護師や職員の対応など、様々な場面に出会います。満足する対応がある一方、不満を感じる対応もあり、それが患者自身の医療機関に対する評価となります。

中には、自分が受診した医療機関について不満を感じたとき、誰かに相談する患者もいます。厚生労働省の「平成20年受療行動調査の概況」をみると、過去5年間にかけたことのある医療機関で不満を感じた患者のうち、「誰かに相談した」という割合が52.9%に達しています。

それでは、患者はその不満を誰に相談するのでしょうか。相談先や相談の効果について、上記の調査結果をもう少し詳しくみていきましょう。

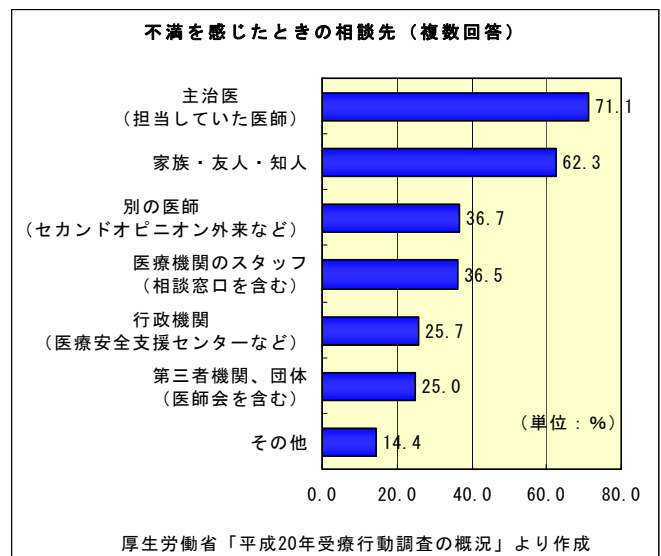
患者が不満を感じたときの相談先

不満を感じた内容にもよりますが、主治医（担当していた医師）以外の相談先としては、家族・友人・知人という回答が最も多くなっています。医療機関での不満についての相談内容が、家族・友人・知人を介して口コミで広がっていくことにもつながります。

相談の効果

次に不満を感じたときにした相談が役に立ったかどうか、をみてみると、主治医（担当していた医師）、家族・友人・知人、医療機関のスタッフ（相談窓口を含む）、別の医師（セカンドオピニオン外来など）の場合では、役立ったとする割合が50%を超えています。一方、行政機関や第三者機関への相談については、役立ったとする割合が40%にも満たない結果となりました。

相談内容にもよりますが、受診した医療機関に直接相談したり、自分の身近な人に相談する方が役に立つケースが多いようです。



相談の相手別相談結果

	計	役立った	役立たなかった	どちらでもない	無回答
主治医 (担当していた医師)	100.0	74.6	6.6	15.2	3.6
別の医師 (セカンドオピニオン外来など)	100.0	51.2	10.3	36.2	2.3
医療機関のスタッフ (相談窓口を含む)	100.0	56.4	10.0	31.7	1.9
行政機関 (医療安全支援センターなど)	100.0	36.8	12.6	48.8	1.7
家族・友人・知人	100.0	60.9	8.3	25.2	5.6
第三者機関、団体 (医師会を含む)	100.0	34.8	11.0	52.0	2.2
その他	100.0	26.2	9.3	59.5	5.0

注：相談した患者について、それぞれの相談の相手を100とした割合。

厚生労働省「平成20年受療行動調査の概況」より作成

医療機関にとっては、普段の診療時などはもちろん、患者から相談を受けた際も、できる限り患者のことを考えた対応を心がけることが必要でしょう。

(*) 平成20年受療行動調査の概況

全国の一般病院を利用する患者（外来・入院）を対象として、層化無作為抽出した一般病院（500施設）を利用する患者を調査の客体としています。調査は平成20年10月21日（火）～23日（木）の3日間のうち医療施設ごとに指定した1日に実施。調査表回収数は200,075、有効回答数は154,185となっています。

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受入準備の最終チェックを行いましょ。

2010年3月

お仕事備忘録

1. 所得税の総収入金額報告書
2. 確定申告の税額の延納の届出書
3. 個人の青色申告の承認申請
4. 所得税の更正の請求
5. 変形労働時間制に関する労使協定の作成
6. 来年度の36協定締結
7. 入社式の準備と最終確認



1. 所得税の総収入金額報告書

次のすべてに該当する人は提出する義務があります。

- (1) 事業所得、不動産所得又は山林所得を生ずべき業務を行っている
- (2) その年中の(1)の所得の総収入金額の合計額が3000万円を超える
- (3) その年分の確定申告書を提出していない

つまり、所得がゼロやマイナスであって確定申告書を提出する義務がなくても、総収入金額の合計額が3000万円を超えてしまえば、提出しなければなりません。ただし損失申告書や還付申告書を提出していれば提出する必要はありません。なお、所定の報告書は最寄りの税務署からお取寄せ下さい。

2. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。

ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件です。

つまり、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。

なお、納付期限は3月15日、延納期限は納付した年の5月31日です。

3. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、3月15日までに所轄税務署へ到達しなければなりません(到達日基準)。余裕をもって申請書を提出しましょう。

但し、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。提出期限には、注意しましょう。

4. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等があり納付した税額が過大であった場合には、次の期間に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

- (1) 通常申告の場合・・・申告期限(3月15日)から1年以内
- (2) 還付申告の場合・・・提出日から1年以内

5. 変形労働時間制に関する労使協定の作成

年度単位で変形労働時間制を採用している企業においては、有効期限が切れてしまいます。変形労働時間制の労使協定や年間カレンダーを作成しておきましょう。

6. 来年度の36協定締結

そもそも、社員に法定労働時間を超えて労働させたり休日労働をさせるためには、36協定を必ず締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。36協定は上記5.の労使協定と同じ期間を設定していることが多いため、併せて更新しておきましょう。

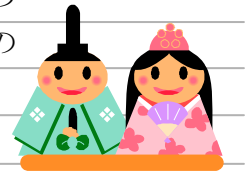
7. 入社式の準備と最終確認

いよいよ新入社員が入社します。最終準備を行います。チェックリストで漏れがないかどうか確認しましょう。

- ◆新入社員への連絡はできていますか？
- ◆記念撮影の準備はできていますか？
- ◆歓迎会の準備、進行打合せはできていますか？
- ◆オリエンテーションなどの準備はできていますか？
- ◆配付備品は整っていますか？
- ◆社会保険事務、源泉徴収事務の準備はできていますか？
- ◆式次第の作成、挨拶する方への依頼など済んでいますか？



3月が年度末の場合には、今月中にやるべき業務を終わらせて、来年度に繰越さないようにしましょう。特に、お金の回収や支払に注意します。



2010.3

日	曜日	六曜	項目
1	月	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（1月分） ●じん肺健康管理実施状況報告書
2	火	大安	
3	水	赤口	
4	木	先勝	
5	金	友引	
6	土	先負	啓蟄
7	日	仏滅	
8	月	大安	
9	火	赤口	
10	水	先勝	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（2月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	木	友引	
12	金	先負	
13	土	仏滅	
14	日	大安	
15	月	赤口	●所得税の確定申告期限、各種書類の提出期限 ●住民税の確定申告期限 ●贈与税の申告期限、納付期限 ●所得税の現金納付の納付期限
16	火	友引	
17	水	先負	
18	木	仏滅	
19	金	大安	
20	土	赤口	
21	日	先勝	春分の日
22	月	友引	振替休日
23	火	先負	
24	水	仏滅	
25	木	大安	
26	金	赤口	
27	土	先勝	
28	日	友引	
29	月	先負	
30	火	仏滅	
31	水	大安	●個人事業者 消費税の申告期限 ●健康保険・厚生年金保険料の支払（2月分） ●有害物ばく露作業報告書の提出