



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「目はおれを信用し、耳は他人を信用する。」

ドイツの諺 より

人間誰でも「自分の経験」や「体験」は信用するものです。自らの体験を否定するくらい愚かしいことはありません。

しかし、同じように「他人の体験」を信用できるでしょうか？何も「人を疑ってかかれ」というのではなく、「伝聞」や「噂」を鵜呑みにして、それに踊らされる人に対する警句が、この諺だということなのです。

どうしても人から聞いた話はそれこそ「耳新しい」ことが多いので、面白おかしく聞こえてしまいます。しかし、それは本当に「新奇」で「珍しい」ことなのでしょうか？伝言ゲームのように「面白い部分」だけがクローズアップされているものではないのでしょうか？

そしてそれをさらに「面白おかしく」して広めているのは「あなた」ではないのでしょうか？こういった傾向は誰にでもあるものなのです。

まず「情報を聞き」そして「それを自分で検証」する。このスタイルがあって初めて「情報」はあなたのものになります。大きくゆがむこともありません。そして、それがあなたの「正しい知識」になるのだと思います。大切なのは「実物を見る」ことなのです。

さて、あなたは「聞くだけの情報の宝庫」なの

でしょうか？それとも「実践した確かな情報の保持者」なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

問題噴出の「後期高齢者医療制度」

◆ 低所得なのに保険料増！？

後期高齢者医療制度（長寿医療制度）に関するマスコミ報道が跡を絶ちません。

厚生労働省は当初、「低所得者は保険料負担が軽くなる」と説明してきましたが、国民健康保険（国保）から移行した低所得の夫婦世帯の多くで、保険料負担が増えている可能性が高いことが明らかになりました。

これまで同省は、全国の市町村の8割が採用している算定方式を用いた試算により、同制度の保険料は国保のときよりも減ると説明していましたが、この算定方式が適用されるのは国保の加入者数で見ると5割に満たないことから、試算方法を見直すほか、市区町村ごとの実態調査を実施するようです。

◆ 1万2,000人に新保険証が届かない

保険証の問題も深刻です。厚生労働省は、新たな保険証が届いていない高齢者が5月1日の時点で約1万2,000人いることを発表しました。

転居の届出をしていないために行方がわからなくなっている人も多いそうで、同省では、未着

の場合には引き続き古い保険証や免許証で医療が受けられるように医療機関に要請するとしていますが、すべての保険証が届くのはまだまだ先のことのように思われます。

◆ 障害者が事実上「強制加入」

寝たきりなどの理由から障害者と認定された人が後期高齢者医療制度に加入しないと医療費補助を打ち切る措置をとっている自治体があることもわかっています。

この措置をとっているのは 10 道県（北海道、青森、山形、茨城、栃木、富山、愛知、山口、徳島、福岡）で、任意とされているはずの障害者の加入が「事実上強制となっている」との批判が起きつつあるようです。

◆ 保険料は 7 年後に 4 割増！

厚生労働省は、本人負担の保険料が 7 年後には約 4 割も増えると試算しています。現役世代の負担が大きくなるように、高齢者の負担割合を引き上げるのがその理由であり、2008 年度は年額 6 万 1,000 円の保険料が 2015 年度には約 39% 増の 8 万 5,000 円になると見込まれています。

◆ 果たして制度の見直しはあるのか？

野党 4 党は、後期高齢者医療制度の廃止法案を共同で参議院に提出し、早期可決を目指す意向を示しています。また、与党である公明党でも制度の見直し（低所得者の保険料引下げ、保険料天引きの廃止など）に着手しているといわれています。

夫の年金を強制的に分割する 「3号分割制度」

◆ 「離婚分割」とは異なる「3号分割」

平成 19 年 4 月から、夫婦が離婚した場合に厚生年金を分割する制度（「離婚分割制度」）が始まって大きな話題を呼びましたが、平成 20 年 4 月からは新たに「3号分割制度」がスタートしました。

「3号分割制度」は「夫が厚生年金保険の被保険者、妻が第 3 号被保険者」という夫婦が離婚した場合、平成 20 年 4 月 1 日以降の第 3 号被保険者期間について、妻からの請求により、夫の特定期

間（特定被保険者が被保険者であった期間であり、かつ、その被扶養配偶者が当該特定被保険者の配偶者として第 3 号被保険者であった期間）中の被保険者期間の標準報酬を自動的に 2 分の 1 に分割するというものです。

この「3号分割」は、「離婚分割」のように夫婦間の合意は必要ないのが大きな特徴です（なお「離婚分割」の場合であっても、按分割合等についての合意は必要です）。

◆ 保険料は夫婦が共同して負担したもの

標準報酬を自動的に 2 分の 1 にするという考え方は、「第 3 号被保険者を配偶者とする第 2 号被保険者の保険料は夫婦が共同して負担したものである」という基本的認識を根拠にしています。

なお、平成 20 年 4 月以後の「離婚分割」についてですが、「3号分割」をまず行ったうえで「離婚分割」を行う必要があります。「3号分割」のみの請求も可能とされています。

また、複数回結婚・離婚等をした場合には、それらの特定期間を通算して 3 号分割の請求を行うことはできません。それぞれの離婚等ごとにその請求期限内に 3 号分割の請求を行わなければならないのです。

◆ 「離婚分割」の申立てはどのくらいあったか？

「離婚分割」の申立ては、制度開始時から昨年末までの 9 カ月間で 8,322 件あったことが最高裁判所の集計で明らかになっています。1 カ月平均 800~1,000 件で推移しており、離婚調停・訴訟に合せて申し立てられたケースが 7,479 件あり、合意に至らずに審判などに持ち込まれたケースが 843 件あったそうです。

今後、果たして「3号分割」の申立てはどのくらいあるのでしょうか？また、この制度のスタートにより離婚の件数にも影響を与えるのか、注目したいところです。

注目を集める「キャリア形成促進助成金」

◆ 4 月から制度改正

キャリア形成促進助成金制度とは、企業内にお

ける労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練や職業能力評価の実施、またキャリア・コンサルティングの機会の確保を行う事業主に対して助成される制度です。

2008年度4月よりこの制度が改正され、にわか
に注目を集めています。

◆ 助成率の引上げと対象者の拡充

今回の改正の主な目的は、職業訓練等を実施するにあたり費用面の負担が大きい中小企業に対する支援の強化、および職業能力形成機会に恵まれない者を新たに有期雇用に雇い入れ有期実習型による組合せ訓練を実施する事業主への支援です。

まず、専門的な訓練への助成率が3分の1から2分の1（中小企業）へと引き上げられました。併せて、認定実習併用職業訓練への助成率も中小企業が3分の1から2分の1、大企業は4分の1から3分の1へと、それぞれ引き上げられました。

対象者も拡充され、短時間等労働者への訓練に対する助成および認定実習併用職業訓練に対する助成について、それぞれ、雇用保険被保険者だけでなくこれから雇用保険者になろうとする者もその範囲となりました。

また、新たな制度として、正社員になるには当該有期実習型訓練を受講することが適切であり、職業能力形成機会に恵まなかった者として、キャリア・コンサルタントが認めた者を対象とした有期実習型訓練に対する助成も実施されることとなりました。

◆ 活用のための注意点

上記の助成金制度を活用するためには、様々な条件を満たしている必要があります。代表的なものとしては、「雇用保険の適用事業主であること」、「職業能力開発推進者を選任・届出していること」、「労働組合等の意見を聴いて計画を作成し労働者に周知していること」「過去2年間の労働保険料滞納や過去3年間の助成金の不正受給がないこと」等があります。

また、「職業能力開発休暇を与える場合は、その期間中に労働協約または就業規則に定めた賃

金を支払っていること」や「事業主命令による職業訓練については、通常の賃金を支払っていること」も定められています。短時間労働者に対する訓練では「正社員への転換を行うこと」も条件となります。

訓練内容に関しては、あくまでも労働者個人のキャリア形成促進に役立つものが対象です。一般的なマナー研修や新入社員研修、またOJTで実施するもの等は対象になりませんので注意が必要です。

未成年者をアルバイトなどで雇う場合の 注意点

◆ 雇用に関するトラブルに注意！

人材難と言われる昨今、高校生などの年少者や未成年者のアルバイト等は、貴重な労働力となっています。しかし、社会的経験の浅い年少者や未成年者の雇用はトラブルにつながりやすい危険性もあります。

採用の際や労働に関して、どのようなことに注意しなければならないのでしょうか。

◆ 親の許可が必要なのか？

ある会社からの質問で、「高校生のアルバイトを採用するにあたり、履歴書の親権者の署名捺印欄が空白ですが、何か問題があるのでしょうか？」という相談がありました。

未成年者の雇用についてはまず、労働基準法第58条第1項の「親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない」といった部分が思い浮かびます。また、賃金についても、未成年者であっても独立して受け取ることができます。そう考えると、特に親権者の承認が必要とは考えにくいものです。

しかし、労働基準法第58条第2項では、「親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向ってこれを解除することができる」とあります。また、民法第5条第1項では「未成年者が法律行為をするには、その法定代理人の同意を得なければならない」とあり、そして第2項では「前項の規定に反する法律行為は、取り消すことがで

きる」とあります。

つまり、親権者（法定代理人）の同意がない労働契約は、親権者によって取り消す（結果として、突然アルバイトを辞めてしまい会社に迷惑がかかる）ことがあり得るのです。したがって、履歴書の親権者の署名捺印は、トラブル防止のためにも記入してもらい、親権者の同意を得ておいたほうがよいでしょう。

◆ 年齢を証明する書面、身元保証人

また、年少者（18歳未満）の場合、年齢を証明する書面（住民票記載事項証明書など）を、事業場に備え付ける必要があります。また、万一の際のトラブル防止に備え、身元保証人をつける（できれば複数）ことも大切です。併せて身元保証人の連絡先も把握しておき、万一の際に連絡できる体制を作っておいたほうがよいでしょう。

◆ その他の注意点

他に注意するポイントとしては、年少者はほとんどの変形労働時間制（例外あり）や午後10時以降の業務等も禁止されており、注意が必要です。そして、未成年者の場合、特に注意しなくてはならないのが、飲酒や喫煙です。飲酒や喫煙が発覚した際にどのような処置をとるかといったことは、労働契約時に書面および口頭でしっかり確認しておくことが望ましいでしょう。

今国会に提出されている

主な労働関係改正法案

◆ 通常国会の会期は6月15日まで

ここでは、現在開会中の通常国会に提出されている、企業に影響を与えられる労働関係の改正法案についてみていきます。

◆ 中小企業にも障害者雇用納付金を義務化

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の一部を改正する法律案が提出されています。

主な内容は、現在は障害者の雇用者数が法定雇用率（1.8%）に満たない従業員「301人以上」企業に課されている納付金の支払義務を、順次「201人以上」、「101人以上」の企業へも拡大するとい

う内容です。また、障害者雇用義務の対象となる労働者に、週の労働時間が20時間以上30時間未満の「短時間労働者」も追加されることとされています。

この法案が可決されれば、2009年4月1日の施行予定です。ただし、納付金支払義務が課される企業の拡大については、「201人以上」へは2010年7月、「101人以上」へは2015年7月とされています。

◆ 「行動計画」提出義務付け企業を拡大へ

「ワークライフバランス」の実現に向けて、次世代育成支援対策推進法（次世代法）の改正案も今国会に提出されています。

従業員の子育てを支援する「仕事と育児の両立支援に関する行動計画」（一般事業主行動計画）の策定・届出を義務付ける対象企業を、現行の従業員「301人以上」の企業から「101人以上」の企業に拡大するのが主な内容です。この改正により、約4万2,000社が新たに策定・届出義務を負うことになると推計されています。また、「行動計画」の公表・従業員への周知も義務付けられるようになります（策定・届出義務のある事業主のみ）。

この改正法案自体の施行予定日は2009年4月1日となっていますが、「行動計画」の策定・届出義務付け企業の拡大は、2011年4月1日の予定です。

◆ 労働基準法の改正案

月の時間外労働が一定の時間を超えた場合に、高い割増賃金率を適用することなどを内容とする労働基準法の一部改正案も国会で審議中です。主な内容は以下の通りです。

- ・月の時間外労働時間が45時間を超え80時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で労使協定で定める率とする（努力義務）。
- ・月の時間外労働時間が80時間を超えた場合の割増賃金については、5割増とする。

当日の有給休暇の請求を欠勤で取り扱っても構わないか。

<< 回答 >>

●原則は欠勤となる。ただし就業規則の確認を。

<< 解説 >>

年次有給休暇は、労働者が取得できる日数の範囲内で、具体的な有給休暇の初めと終わりの日を特定して請求した場合は、使用者が時季変更権の行使をしない限り取得権が成立し、その指定された日の労働義務は免除されます。このように有給休暇は、使用者の適法な時季変更権が行使されない限り成立します。

もし、労働者から指定された日が「事業の正常な運営を妨げる状態」にあれば、使用者は時季変更権を行使し、有給休暇として指定された日を別の日に変更させることとなります。

◆ 請求は「前日の終業時刻まで」が原則

この時季変更権は、労働者から有給休暇の請求があってはじめて行使できるものです。

したがって電話などで、「今日は有給で休みたい」というように当日になって請求された場合は、使用者は時季変更権を行使できないこととなります。

このようなことから、有給休暇の請求は「有給取得日の前日の終業時刻まで」が原則となります。就業規則で「有給休暇事前に届け出ること」と定められ、適正に運用されている場合は、当日の有給請求を拒否し欠勤として取り扱うことができます。

◆ 早めに請求させるほうがお互い安心できる

当日に請求された有給休暇について、時季変更権を行使して別の日に変更させることは有効であるとした判例もあります。

業務に支障が出るようなことがあれば、当日の

有給休暇の請求は拒否しても必ずしも違法とはならないのです。

有給休暇の請求が拒否された場合はその日は労働日となり、労働者が出勤しなかったときは欠勤の取扱いとなります。また、使用者が時季変更権を行使せず、有給休暇の取得を認めた場合はもちろん有給休暇として取り扱います。

いずれにしても、有給休暇の請求手続きは就業規則などでルール化し、これを守らせることです。事前に請求があることで使用者は代替要員の確保ができ、労働者も早めに伝えることで安心して休めるはずでしょう。

※ 判例 昭和57年3月「此花電報電話局事件」
最高裁第一小法廷
昭和53年1月 大阪高裁

◆ 朝礼や会議で活かせる
「ちょっといい話」

「卵をもって石に投ず。」

『荀子（じゅんし）』 議兵（ぎへい） より

卵を石にぶつければ壊れる、こんなことは子どもでもわかることです。

こういった結果がわかっていることを敢えてしてしまうものが人間なのかも知れませんが、そういった愚かな行為を考えることで回避するのもまた人間なのかも知れません。

中国古代の思想家荀子は「人間は本来悪を好む」という「性悪説」を唱えた人です。この人が兵法について語ったのが「議兵」の項目ですが、そこでは「無駄だからするな。」という議論ではなく、「無駄と判っている（明白な）ことはするな。」と言っているのです。

誰の心の中にも「もしかしたら、万が一にも卵で石が碎けるかもしれない。」という気持ちはあるものです。しかしそれはありえないこと。それがどんな結果を生むかが判っているということ、それが「常識」であり「分別」というものなのです。