

TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話：03-6315-8830  
FAX：03-3795-9021  
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL：http://www.tkn-sr.jp



## 「社会保険の適用拡大」に伴う 企業と労働者の対応は？

### ◆調査の内容

社会保険の適用拡大が短時間労働者の雇用管理に及ぼす影響や、適用拡大が実施された場合の短時間労働者の対応の意向に関する調査の結果が公表されました。

この調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、常用労働者5人以上の事業所(1万5,000社)に対するアンケート調査と、短時間労働者が多いとされる業種の企業および労働組合にインタビュー調査を行ったものです。

企業・従業員はどのような対応を取るつもりなのでしょう？

### ◆企業の意向は？

◎短時間労働者の雇用管理について見直す(と思う)企業が半数超

・「所定労働時間の長時間化を図る事業所」…約3割

「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」という企業が30.5%ありました。

・「所定労働時間の短時間化を図る事業所」…約3割

「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」という企業が32.6%ありました。

### ◆従業員の意向は？

社会保険が適用拡大されたら働き方を「変えると思う」短時間労働者は約6割おり、具体的には、次のような意向が多くなっています(無回答：36.3%)。

・「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」…26.7%

・「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」…15.6%

・「適用にならないよう働く時間を減らす」…14.5%

・「正社員として働く」…8.7%

社会保険適用を希望しているが、会社から労働時間の短時間化を求められた場合の対応として、「他の会社を探す」「分からない・何とも言えない」「受け容れる」がそれぞれ約3割となっています。

### ◆短時間労働者の二極化

社会保険の適用拡大に伴い、「短時間労働者」という雇用形態では、“長時間化する層”と“短時間化する層”への二極化が進むと予測されます。また、基幹となる短時間労働者については、業務上の高度な役割を担う割合が高くなっていくでしょう。

その際、処遇や労働条件を適切に確保しなければ、貴重な人材の流出につながる可能性が高まります。自社の状況を踏まえながら、今後の対応を検討してみたいかがでしょうか。

## アルバイトの非行増加！ 万が一に備えて就業規則をチェック

### ◆飲食店や小売店で被害が続出

コンビニのアルバイト店員がアイス用の冷凍庫の中に入っているところを写真に撮って SNS に掲載した事件を皮切りに、最近、飲食店や小売店で類似の事件が相次いで起こっています。

中には事件をきっかけに閉店することとなった店舗もあることから、経営者がこの問題を軽く考えてアルバイトに対する教育や労務管理をおざなりにすることは、経営の存続をも危うくする大きなリスクをはらんでいると言えます。

### ◆被害を未然に防止するには？

こうした非行を未然に防止するためには、就業時間中は業務に集中することとして携帯電話（スマホ）の操作や SNS 等へのアクセスを禁じたり、休憩時間中や就業時間外であっても勤務先の不利益につながるような行為は厳に慎むべきことを教育したりする必要があります。

さらに、これらのことを職場におけるルールとして徹底するとともに、就業規則や店舗に備付けの業務マニュアル等にも明記しておく必要があるでしょう。

### ◆万が一に備えて就業規則等を確認

就業規則は、労働基準法により常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に作成が義務付けられているものですが、正社員用の就業規則だけでアルバイト用のものは作成されていなかったり、アルバイト用の就業規則はあるが規定内容に不備があったりするケースもあります。

また、使用する労働者数が 10 人未満であることを理由として、そもそも就業規則が作成されていないこともあります。

就業規則が作成されていない、または規定内容に不備があるという場合、万が一従業員に非行があってもそれを事由とする懲戒処分に付したり懲戒解雇にしたりすることができなくなるおそれがあります。

こうした問題を抱える会社では、自社の就業規則をチェックし、作成の仕方や見直しの要否

等について検討してみると良いでしょう。

## 「社会保障制度改革」で 医療費負担が大きく変わる？

### ◆混合診療に関する規制緩和の動向

政府の「規制改革会議」では様々な分野における規制緩和について検討がなされていますが、医療分野については、現在は原則禁止されている混合診療についての見直しが最優先課題として挙げられています。

これは、医療・介護分野の成長による経済活性化を図るため、診療報酬や介護費用などが公定価格で縛られている結果として競争が生じにくく生産性が低くとどまっている現状の打開策として検討が進められています。

### ◆「混合診療」とは？

私たちが病院で受ける診療には医療保険の適用対象となるものとならないものがあり、適用対象となるものが「保険診療」、ならないものが「自由診療」で、両方を同時に受けることを「混合診療」と言います。

現在、日本では一部の先進医療を除き原則として混合診療は禁止されており、その理由として、所得の多寡によって受けられる医療に格差が生じてしまう等のおそれがあることが挙げられました。

### ◆混合診療解禁と医療費の取扱いへの影響

混合診療が解禁されると、自由診療の部分は全額自己負担となりますので、その部分にかかる医療費控除や高額療養費の取扱いがどうなるかについて、関心が高まっています。

医療費控除は、病院に支払う診療代のほか薬局で購入した薬代や通院に要した交通費等の額等の一定部分が確定申告により所得から控除されるというもので、自由診療扱いの先進医療や国内未承認の抗がん剤治療等に要した費用も、対象となります。

高額療養費については、政府が8月 21 日に閣議決定した「社会保障制度改革」に関するプログラム法案に見直しが見直しが明記されています。そ

の方向性については、2014 年度以降、70 歳未満と 70～74 歳の世代で、所得の高い人の月々の上限額を引き上げて負担を増やすこと、上限額の目安となる所得の区分をより細かくして所得に応じた負担を求めることなどが示されています。

## 「健康管理体制」に関する 行政の監督指導の強化

### ◆「過労死等発生事業場」への監督指導結果

東京労働局から、平成 24 年度に実施された、過労死・過労自殺など過重労働による健康障害を発生させ労災申請が行われた事業場に対する監督指導結果の概要が公表されました。

対象となった 93 事業場の業種は、「交通運輸業」が最も多く、次いで「ソフトウェア・情報処理業」、「建設業」、「卸・小売業」の順で多くなっています。

また、企業規模としては、「10～49 人」が最も多く、次いで「100～299 人」、「10 人未満」、「300～999 人」の順となっています。

### ◆法違反の割合が 90%

今回の結果から、過労死等を発生させた事業場では「労働関係法令違反」の割合が 90%と高く、被災労働者に対する健康管理体制の不備のある事業場も高い割合であることがわかりました。

違反の状況としては、不適切な労働時間管理（労働時間の違反、未払残業など）によるものが多くなっており、特に「三六協定」の取扱いが厳しく監督指導されているようです。

また、違反のあった事業場のうち半数以上で、1カ月の時間外労働が 100 時間を超えるか、2カ月～6カ月の時間外労働が平均して月 80 時間を超えると認められたとのことです。

### ◆健康管理体制についての指導を強化

近年では、過重労働による健康障害を防止するためとして、衛生管理体制の不備についても重点的に指導が行われています。

内容は、健康診断の受診、有所見者への対

応（医師等からの意見聴取、勤務軽減措置、保健指導）や、時間外・休日労働が多い労働者に対する医師による面接指導です。

これらの中には努力義務のものもありますが、適切に取り組んでいない場合、いざ過労死や精神疾患の発症等が起きた際には、訴訟等において企業は不利な立場に置かれることとなります。

### ◆「ブラック企業」への取締りも

その他、社員が過重労働により亡くなってしまったり精神疾患等で業務に就けなくなったりすれば、その影響は社員の家族や他の社員に多大な負担を強いることとなります。ひいては企業の社会的評価が低下するなど、経営自体にマイナスとなります。

また、いわゆる「ブラック企業」に対する集中的な指導監督も進められていますので、今後も行政による指導監督は強化されていくことと思われます。この機会に、健康的に働くことができ、会社経営にもプラスとなる労働時間管理について検討してみたいはいかがでしょうか。

## 10 月の税務と労務の手続

### 【提出先・納付先】

#### 10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 > [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 < 前月以降に一括有期事業を開始している場合 > [労働基準監督署]

#### 31 日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 < 第 3 期分 > [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 < 休業 4 日未満、7 月～9 月分 > [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出  
[年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

### 当事務所よりひと言

「ブラック企業」というキーワードが、マスコミ等に取り上げられて、1人歩きを始めています。本稿でも紹介いたしましたが、公正な立場であるべき行政サイドも、わざわざ「ブラック企業への取り締まり」などとキーワードを用いて広報しています。

労働基準法では、業種により若干違いはありますが、常時使用100人以下、300人以下は、中小企業とされており、労基法の一部が適用猶予されています。この中小企業への適用猶予が認められている労基法第37条1項に定める、月60時間超の時間外労働における割増賃金率を5割以上に引き上げについて、対象となる大企業の実態や実施状況は如何なのでしょうか？組織が大きければ、外形上整えることは平易なこともかもしれませんが、実態は決して伴っていないように感じております。

一方で中小企業を狙い撃ちにする、マスコミ報道や行政の姿勢に疑問が残ります。当職の目から見ると、取り締りが、し易い先から狙っているように思えます。いわゆる弱い者いじめの1つにも見えます。

社労士に登録して、今月で満5年経過いたしました。その間に様々な会社様、事業所様とお会いする機会があり、表面からは判らない様子や実態を伺う事ができました。私見ではありますが、多くの会社様、事業所様は普通の会社です。ごく一部の事業所において、悪質性がある雇用環境があるようです。

では、ローパフォーマー社員、グレー社員、

従業員の実態は如何でしょうか？

この数年間で、確実にローパフォーマー社員は増えたように思えます。権利と義務だけが、会社と社員の関係ではありません。しかし、いざローパフォーマー社員が出現してしまうと中小企業の場合、人数が少ない職場の為、真面目に勤務していた他の社員への悪影響が出てしまい、一刻も早く対策を講じる必要があります。

就業規則等の規定改訂によって、ローパフォーマー社員に対する抑止を強化する方法と、モチベーション研修やモラル向上研修等によって、ローパフォーマンス社員を減らす、またはゼロにする方法があります。

後者の効果を引出す為には、一定期間を要しますが、前者は規程の見直しによって即効果が期待できます。ローパフォーマー社員にお悩みの経営者の方は、まずは就業規則改訂から着手することをお勧めします。

「我が社は、今まで問題が無かったから、大丈夫。」との声も時々お聞きますが、それは今までたまたま運が良かったからと、お考えになった方が良いのではないのでしょうか。

私が社労士に登録してからの5年間でも、改訂された労働法規は次の通りです。

- 労働基準法（H22年4月改訂施行）
- 育児介護休業法等法（H22年6月改訂施行）
- 労働者派遣法（H24年10月改訂施行）
- 高年者雇用安定法（H25年4月改訂施行）
- 労働契約法（H25年4月改訂施行）
- 障害者雇用促進法（H28年4月改訂施行予定、一部H25年6月19日施行）

これら全ての改訂法に対応した就業規則を、ご用意いたします。また各社のご要望も取り入れて作成します。

ローパフォーマー対策、改訂法対応、給与制度の改訂、など、きっかけは様々ですが、就業規則は「永久的に、これで大丈夫」とは絶対になりません。就業規則改訂後、3年を目途に、現行法との対応確認をお勧めします。

なお当事務所では「**無料就業規則診断**」を承っております。お気軽にご連絡の上、無料就業規則診断をご利用下さい。（高野 裕之）