

## 2016年 村尾事務所ニュース

村尾経営労務研究所・高松北部労務協会  
特定行政書士・特定社会保険労務士・労務調査士  
高松市中央町8-10 TEL087-835-1477 FAX835-1496  
http://muraio-company.sakura.ne.jp/



官庁申請代行・人事労務 ～頑張る企業支援～

- 社保・劳保・産廃・建設許可、入札指名願、経営審査  
各種助成金申請など官庁申請手続
- 就業規則等諸規程の整備、人事・労務諸制度、給与計算
- 労働紛争解決手続代理 ■ 行政不服申立、告訴、告発

平成28年3月1日号

### パートタイマーの社会保険

パートタイマーの社会保険加入は、「概ね4分の3」ルールにより、「週30時間以上、月15日以上勤務」の場合は、社会保険に加入しなければならないと解されています。今年10月1日からは、法律改正により新たな基準が加わりますので、対象となる事業所は、準備が必要です。

#### ■そもそも「概ね4分の3」とは■

「概ね4分の3」の規定は、昭和55年に当時の厚生省保険課長が都道府県保健課長に宛てた文書がそのままルールとなって現在に至っています。その文書では、「1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること」となっています。



#### ■厚生年金保険法の改正■

前述のとおり「概ね4分の3ルール」は法律の規定ではなかったのですが、平成28年10月1日より改正法として施行され、適用除外は次のよう規定されます。

「その事業所の通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3未満または1カ月の所定労働日数の4分の3未満の短時間労働者」であることが明記されました。

#### ■501人以上の事業所■

被保険者が500人を超える事業所で「適用除外」とするには、次のいずれかに該当する必要があります。

- ① 1週間の労働時間が20時間未満
- ② 月額賃金が88,000円未満
- ③ 1年以上雇用される見込みがない
- ④ 学生である

#### ■今後は対象となる事業所が広がる可能性あり■

今回の法律改正では、「平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講ずる」とされていますので、対象となる事業所が拡大する可能性があります。また、新たに対象となる方の保険料の負担感もあり、勤務時間の変更を申し出てくることも考えられます。法律施行前に対応を検討する必要があります。

### 傷病・出産手当金の計算方法変更

平成28年4月1日から、傷病手当金および出産手当金の計算方法が変わります。現在は、「休んだ日の標準報酬月額÷30日×2/3」ですが、4月からは、「支給開始日(※)以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額を平均した額÷30日×2/3」となります。支給開始日以前の期間が12カ月に満たない場合は、「支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額」と「28万円」と比べて少ない方の額を使用して計算します。また、支給開始日以前に12カ月の標準報酬月額がある場合は、「支給開始日以前の12カ月の各月の標準報酬月額を合算して平均額を算出」します。(※)支給開始日とは、一番最初に給付が支給された日のことです。

#### 受診を強制できるか…

体調不良で欠勤を繰り返したり、勤務中に不可解な言動が見うけられる社員に対して、強制的に医師の診察を受けさせることができるかが、問題になることがあります。使用者は、労働者に対する安全配慮義務を負っているため、社員の健康状態を確認し、健康悪化の要因が業務上・外を問わず必要な治療を受けさせ、早期回復を図ることが必要になります。就業規則に受診義務が規定されていれば、業務命令として受診させることができます。就業規則に規定がない場合でも、合理的な理由のある措置であれば、使用者は受診を命ずることができ、労働者はこれに応ずる義務があります。精神疾患が疑われる場合は、社員の不自然な言動を記録しておくことで対応することが望ましいでしょう。

### NEWS ダイジェスト

- 「同一労働同一賃金」実現に向け法改正検討へ  
政府は、「同一労働同一賃金」を実現させるため、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法の3法について改正を検討していく方針を示した。5月にまとめる予定の「1億総活躍社会に向けた中長期計画」に方向性を盛り込む考え。
- 健康保険改正  
① 保険料率：3月分(4月支払い)より10.11%→10.15%  
② 標準報酬月額引き上げ：4月より等級追加(第48～50等級)。決定は、算定基礎もしくは月額変更時より  
③ 標準賞与額：年間上限540→573万円