

NEWS LETTER

先ごろ、日本老年学会から、高齢者の定義を「満75歳以上としたらどうか」という提言が為されました。これまで、65歳以上としてきた仕切り線を10才引き上げようというのです。年金支給先送りの音頭取りではないか、との観測もありますが - 。処で現在、統計に用いられる「生産年齢人口」の対象も、満15歳から64歳までとされており、この辺りも何れ変更される事になるのですが、単に統計上の数字が変わる、というだけの話では済まされそうにありません。様々な事象の、時系列による比較が困難となり、歴史観にも影響するからです。

2

2017



パートタイマーの社会保険 企業単位で任意加入可能に

再確認しておきたい
割増賃金率の要点
見直しが加速する
家族手当のあり方

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

企業単位で任意加入が可能となった パートタイマーの社会保険の適用

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。

社会保険に加入していないパート従業員から、ご主人が会社を退職するので当社で社会保険に加入したいという相談がありました。彼女の勤務日数・勤務時間（以下、「勤務日数等」という）は、正社員の4分の3未満であるため、加入はできないと考えていますがいかがでしょうか。



総務部長

御社は社会保険の加入について、特定適用事業所（被保険者数が500人超の事業所）ではありませんので、確かに勤務日数等が、正社員の4分の3未満であれば加入できません。勤務日数等を正社員の4分の3以上に変更することが一番早いかと思いますが、いかがですか？



社労士

それも打診したのですが、ご家族に介護が必要な人がいるようで、そこまで勤務時間を延ばすことは難しいそうです。どうやら、パートタイマーも社会保険に加入できるようになったという法改正を耳にして加入を希望したようです。例えば、特定適用事業所でなくても、彼女のように希望する人だけ任意で加入することはできないのですか？



実はちょうど法改正が行われ、今年の4月1日から、特定適用事業所でない事業所も労使の合意に基づき、パートタイマーも社会保険に加入できることとなります。ただし、加入する場合には、企業単位になりますので、加入要件に該当するパートタイマーのうち、希望者だけを加入させるといった対応はできません。



つまり、彼女も含め、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が8.8万円以上であること、④学生でないこと、のすべてを満たしていると、全員が加入するということですね。彼女の希望には沿えることとなりますが、当社の場合、かなり多くのパート従業員が社会保険に加入することになるため、社会保険料の負担も大きくなりそうです。



そうですね。社会保険に加入したくないという方もいるかと思いますが、慎重に検討していただくとともに、健康保険の任意継続制度や、国民年金の保険料免除制度など、検討できる制度の説明をしてもよいかも知れません。



そうですね。会社全体として、何が最適かを検討のうえ、説明してみることにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 平成29年4月1日から特定適用事業所以外も労使の合意に基づき、任意でパートタイマーへ社会保険を適用できるようになる。
2. パートタイマーへ社会保険を適用した企業は、対象となるパートタイマー全員を社会保険に加入させる必要がある。

改めて確認しておきたい割増賃金率

多くの企業経営者にとって、時間外割増賃金の支払いは悩みの種ではないかと思いますが、今後、中小企業においても1ヶ月の法定時間外労働が月60時間を超える場合に5割以上の割増賃金の支払いが義務づけられる方向（施行時期は未定）で議論が進んでいます。そこで今回は、その前提となる割増賃金率について改めて確認しておきましょう。

1. 割増賃金率

割増賃金の支払いが義務づけられている労働としては、3種類（時間外労働、法定休日労働、深夜労働）がありますが、これらの割増賃金率は、下表のとおりです。

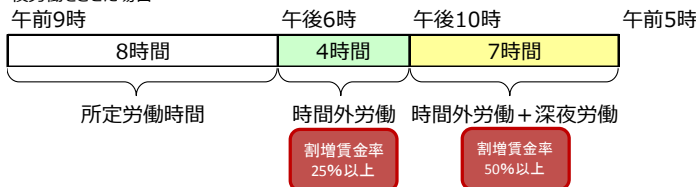
表 割増賃金率のまとめ

種類	支払う条件	割増賃金率
時間外労働	法定労働時間を超えて時間外労働をさせた場合	25%以上
	時間外労働が限度時間（1ヶ月45時間、1年360時間等）を超えて労働させた場合	25%以上 ※1
	時間外労働が1ヶ月60時間を超えて労働させた場合 ※2	50%以上
法定休日労働	1週1日あるいは4週4日の法定休日に休日労働させた場合	35%以上
深夜労働	午後10時から午前5時までの深夜の時間帯に労働させた場合	25%以上

※1 25%を超える率とするよう努めることとされています。
 ※2 中小企業については、当分の間、猶予措置があります。

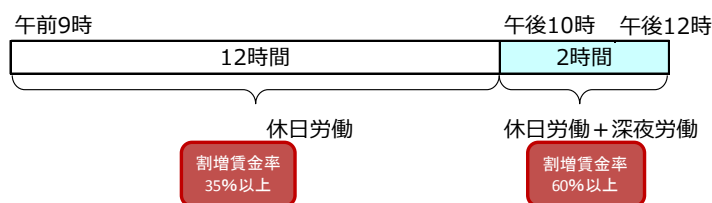
これらを具体例で示してみると以下のとおりとなります。

図1 所定労働時間が午前9時から午後6時（休憩1時間）までのケースで、時間外労働および深夜労働をさせた場合



一方、法定休日労働は原則として、暦日（午前0時から午後12時まで）の時間帯に労働させた部分について、35%以上の割増賃金の支払いが必要になります。

図2 法定休日の日に午前9時から午後12時（休憩1時間）まで労働させた場合



※この事例は割増賃金の計算を説明するための事例であり、このような長時間労働は好ましくありません。

2. 法定休日とは

法定休日とは1週1日あるいは4週4日で与えることになっており、例えば、週休2日制（土・日曜日）の会社において、繁忙期のため土曜日に出勤させるケースでは、この土曜日が法定休日かを区別する必要があります。例えば、就業規則等で1日の所定労働時間を8時間、日曜日を法定休日と定めている場合に、出勤した土曜日は法定外の休日となり、時間外労働の割増率（25%）で計算した賃金を支払うことになります。また、曜日を特定せず、1週1日とのみ規定している場合には、土・日曜日のうち1日の休みが確保されていればこの日が法定休日として確保できていると判断されます。そのため、こちらのケースでも土曜日の勤務は、法定休日労働には該当しないこととなります。

規定の方法と勤務する日によって時間外労働か法定休日労働か、いずれに該当するかが異なってくるため、注意が必要です。

過重労働防止の観点のみならず、割増賃金率の上昇による人件費の増加を抑制するためにも、いまの段階から残業時間の削減に取り組むことが求められます。

見直しが加速する家族手当のあり方

共働き世帯の増加に伴い、現在支給している「家族手当」のあり方を見直す企業が増えてきています。今回は、人事院が公開している「平成28年職種別民間給与実態調査の結果」（以下、「調査結果」という）を確認しましょう。

1. 家族手当の支給状況

調査結果によると、下表のとおり家族手当制度があると回答した会社は76.8%であり、実に4社に3社の割合で家族手当が導入されていることが分かります。そのうち、配偶者に家族手当を支給する会社は87.0%であり、さらにそのうち85.4%が配偶者の収入による制限を設けています。

具体的には、配偶者の収入が103万円の所得税の扶養範囲内であれば手当を支給している会社が65.9%、130万円の社会保険の扶養範囲内であることを条件としている会社が29.5%となっており、専業主婦や扶養の範囲内で働く配偶者を対象に手当を支給する設計が中心になっていることが分かります。

2. 家族手当に関する最近の動き

昨今、政府が女性活躍推進の動きを強めており、この扶養範囲内の配偶者を対象とした家族手当の支給条件が、女性の就労を制限しているという指摘を受け、手当のあり方を見直す動きが見られます。具体的には、公務員について、配偶者13,000円、子ども6,500円、父母等6,500円となっている扶養手当を、平成29年度より段階的に配偶者6,500円、子ども一人当たり10,000円、父母等6,500円（いずれも月額金額）に変更し、平成30年度には完全に子ども重視の手当へ移行することが決定しています。総額原資を変えずに、教育費などの支出が大きくなっている子どもを中心に手当を支給するよう、見直しが行われることとなります。

表 家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況（単位：%）

家族手当制度がある						配偶者に家族手当を支給しない		家族手当制度がない
配偶者に家族手当を支給する					配偶者の収入による制限がない	配偶者に家族手当を支給しない		
配偶者の収入による制限がある			収入制限の額					
103万円	130万円	その他						
76.8	87.0	85.4	65.9	29.5	4.6	14.6	13.0	23.2

平成29年度の税制改正では、所得税における配偶者控除に関する改正も行われると報道されており、取り巻く環境がさらに変化していくことは必至です。自社でも家族手当を始めとした各種手当のあり方と支給方法を見直す機会にしてもよいかも知れません。