

2012(平成24)年9月分より 厚生年金保険料率が改定されます！

Contents

- 【 お知らせ 】 2012 (平成 24) 年 9 月分より厚生年金保険料率が改定されます！
 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #8 1 箇月単位の変形労働時間制

お知らせ 2012 (平成 24) 年 9 月分より厚生年金保険料率が改定されます！

現在、厚生年金保険料率につきましては、2004 (平成 16) 年の法改正により、2017 (平成 29) 年まで、毎年、改定されることとなっています。これに伴い、本年につきましても 9 月分 (同年 10 月納付分) から、厚生年金保険料率が 0.354 ポイント上昇し、16.766%に改定されます。

今回改正された厚生年金保険料率は、「2012 (平成 24) 年 9 月分 (同年 10 月納付分) から 2013 (平成 25) 年 8 月分 (同年 9 月納付分)」までの保険料を算定する際の基礎となってまいります。

なお、本年 3 月分 (4 月納付分) から改定となりました全国健康保険協会管掌健康保険 (協会けんぽ) の保険料率につきましては、変更はございません (健康保険組合における保険料額等につきましては、加入する健康保険組合へご確認ください)。

(2011 (平成 23) 年 9 月分以降の保険料率)

		変更前	変更後
		(2012 年 8 月分まで)	(2012 年 9 月分以降)
保険料率	(全体)	16.412%	16.766%
	(折半)	8.206%	8.383%

労務コンプライアンス自主点検 #8 1 箇月単位の変形労働時間制

今回は、第 8 回目として「1 箇月単位の変形労働時間制」に関する自主点検です。早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記 1 から 4 を確認してみてください。

	チェック項目	○×△
1.	1 箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定を締結するとともに、就業規則に規定することが必要であることを認識している。	
2.	1 カ月の総労働時間数の計算方法を、正しく理解している。	
3.	時間外労働となる時間の計算方法を正しく理解している。	
4.	変形労働時間制の対象となる各日の労働時間を決定 (特定) した後は、原則として、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することはできないという事を認識している。	

上記のうち、1 つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである「1 箇月単位の変形労働時間制」に関する規定を見てみますと、労働基準法 32 条の 2 において罰則付きで規定されております。この 1 箇月単位の変形労働時間制とは、1 カ月以内の一定期間を変形期間とし平均して 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない定めをした場合には、特定の週に 40 時間を超えて、また特定の日に 8 時間を超えて労働させることが可能となる制度です。企業がこの制度を導入するためには、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることが

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.39 September'12

必要となりますが、この労使協定は、協定の定めにより労働させても労働基準法に違反しないという免罰的効果のみでありますので、労働者を1箇月単位の変形労働時間制で勤務させるためには、別途、就業規則にも規定する必要があります。

この変形労働時間制は、上記の通り1ヵ月以内の一定期間を平均して、週の労働時間が40時間を超えないようにするものですので、変形労働時間の対象期間における労働時間は、次のような式で算出されることとなります（昭63.1.1基発1号）。

$$\text{変形期間の労働時間の総枠} = 1 \text{ 週間の法定労働時間} \times \text{変形期間の歴日数} / 7$$

そのため、変形期間の歴日数が31日の場合、労働時間の総枠は177.1時間（40h × 31/7）となり、歴日数が28日の場合には、160時間（40h × 28/7）となります。

次に、企業がこの制度を導入する最大のメリットと考えられる、時間外労働の算出につきましては、次の通りとなっております（昭63.1.1基発1号）。

- ① 1日については、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより1日の法定労働時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は1日の法定労働時間を超えて労働した時間
- ② 1週間については、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより週法定労働時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は週法定労働時間を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く。）
- ③ 変形期間については、変形期間における法定労働時間総枠を超えて労働した時間（①及び②で時間外労働となる時間を除く。）

変形労働時間制を採用した多くの企業では、各日の労働時間をシフト等により各労働者に示し、運用されている場合が多いかと思いますが、このシフト等により一度決定（特定した）労働時間を「使用者が業務の都合等によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しないものである」とされておりますので注意が必要となります（昭63.1.1基発1号）。しかし実際は、変形期間に入ったあとも、勤務表で定めた出勤時刻、退勤時刻を変更せざるを得ないケースは発生する場合があります。そのような場合においては、就業規則等に規定し、さらに「業務上のやむを得ない必要がある場合に限定的かつ例外的措置をして認められる」とされております（JR西日本事件、広島高判平14.6.25）。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し等、
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

[アウトソーシングサービス Web サイト : http://www.epcsoutsourcing.com/](http://www.epcsoutsourcing.com/)

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.39-2

～ We are always at your side ～