

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 90 March' 18

Contents

- 【お知らせ】健康保険料率等の改定について
- 【アベノミクスと雇用改革⑩】働き方改革実行計画「勤務間インターバル」について
 - 【人事課題の考察】労働条件の明示① 試用期間とは？

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【お知らせ】健康保険料率等の改定について

2018(平成30)年3月分(4月納付分)より、健康保険料率に変更となりますので、お知らせ致します。

先日、健康保険料及び介護保険料が、全国健康保険協会より発表され、関東一都六県における保険料率(変更前・変更後)は、それぞれ右の表の通りとなっております。また、介護保険料率にも変更があり、変更後は1.57%となりました。

(※ 右表の保険料率は、従業員負担分及び会社負担分の合計となっております。)

なお、健康保険組合に加入されております事業所様の健康保険料率につきましては、各健康保険組合にお問い合わせください。

次に、労災保険料率についてですが、今年の一部の業種で変更があり、主なところは右の図の通りです。

なお、平成30年度の雇用保険料率につきましては、29年度の保険料率を据え置き、変更がございません。

【健康保険料率】

	保険料率			
	(介護保険第2号被保険者非該当)		(介護保険第2号被保険者者該当)	
	変更前	変更後	変更前	変更後
茨城県	9.89%	9.90%	11.54%	11.47%
栃木県	9.94%	9.92%	11.59%	11.49%
群馬県	9.93%	9.91%	11.58%	11.48%
埼玉県	9.87%	9.85%	11.52%	11.42%
千葉県	9.89%	9.89%	11.54%	11.46%
東京都	9.91%	9.90%	11.56%	11.47%
神奈川県	9.93%	9.93%	11.58%	11.50%

【労災保険料率(予定)】

業種	単位 1/1000	
	変更前	変更後
通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5	2.5
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3	3.5
金融業、保険業又は不動産業	2.5	2.5
その他の各種事業	3	3

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

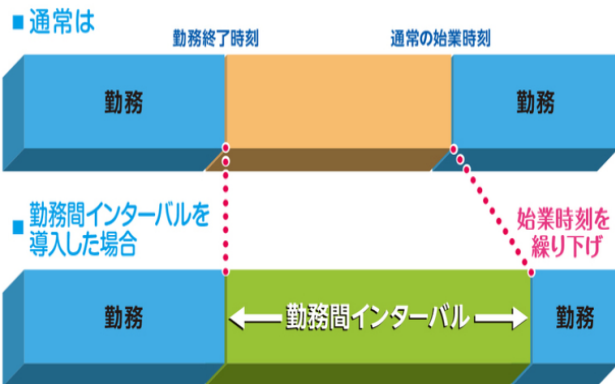
▶【アベノミクスと雇用改革⑩】働き方改革実行計画「勤務間インターバル」について

今回はアベノミクスと雇用改革の第10回目として 2017年3月28日に働き方改革実現会議にて決定された「働き方改革実行計画」の中の「勤務間インターバル制度」について見ていきたいと思います。勤務間インターバル制度とは、勤務の終業時間と翌日開始の間を、一定時間空けることにより、休息時間を確保するというものです。政府は実行計画の中で、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進するとしています。

これまでの日本における企業の労働時間は、労働基準法により労働時間そのものの上限が規制されています。しかし、いわゆる36協定に特別条項を設けることで、労働時間の限度を解除することが可能となり、長時間労働抑制の障害にもなっています。

勤務間インターバル制度は、休息時間を一定時間確保することで、実質的に労働時間を短縮させるというものです。EU諸国では既に導入されている制度で、1993年に制定されたEU労働時間指令では、24時間につき最低連続11時間の休息が定められています。

例えば、9:00～17:00の就業企業で、仮に23:00まで残業した場合、その11時間後の翌日10:00までは、9:00の始業時間を過ぎたとしても、労働させてはならないという決まりです。これにより労働者は休息時間を確保することができ、過重労働による健康被害から労働者を守ることになります。



勤務間インターバル制度についての事業主の課題

勤務間インターバル制度は現時点では法令上の規制が存在しませんので、制度の内容については各企業によって自由に決めることができます。

具体的には、①対象者の範囲、②休息時間の設定、③始業時間を遅らせた時の対応などです。②の休息時間の設定については、積極的にこの制度を導入しようとする企業の支援策として「職場意識改善助成金 勤務間インターバル導入コース」がすでに創設されましたが、その中での休息時間は9時間～11時間、または11時間以上とされています。

企業が設定した休息時間の達成については、長時間労働の原因が担当者の業務内容や業務量の問題ではなく、労働者個人の問題である場合も多いため、時間外労働の社内申請手順や管理システムの導入等など、この制度の導入の検討を機に、日々指導できる直属の上司がタイムリーに指導することを徹底するなど、結局は細かな仕事の進め方の改善が目的の達成には欠かせないこととなると考えられます。

【出典】厚生労働省 労働基準局

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【人事課題の考察】労働条件の明示① 試用期間とは？

前号では、職業安定法の改正に伴った労働条件明示の適正性および厳格な運用について、その概要をお伝えしました。それを受けて今回号では、厳格な運用が求められる項目の中で、試用期間を取り上げ、そもそも試用期間とは？についてお伝えします。

そもそも試用期間とは、採用後に従業員としての適格性(勤務態度、能力、スキル)を観察・評価するために企業が設けた期間と言われています。では、なぜ企業は、そのような期間を設定するのでしょうか？基本的には、長期雇用を前提としての雇用を想定している中で、果たして当社にふさわしい従業員か否かをその期間で判断するためです。その期間は、双方了解の下でお互い不幸にならないように運用することが重要です。期間の長さについては、労働基準法などの法令で明確な定めはありませんが、1~6カ月が一般的で、最長1年が限度と解釈されています。

◇試用期間の取扱い・設定の考え方

大きく2つあり①期間の定めのない契約(無期契約)を想定して試用期間を設定する場合と②試用期間を期間の定めのある契約(有期契約)で設定する場合があります。①の場合は、俗に言う「解雇権留保付労働契約」と言われ、その期間は解雇要件を広く設定し、その期間で本採用する正社員としての適正性を判断します。一方②の場合は、試用期間の意味合いを持たせた期間自体を有期契約期間とし、その後無期契約の正社員に移行するといったスキームです。いわゆる「契約社員⇒正社員」のキャリアステージアップのイメージです。②の場合で注意しておきたい点は、「契約社員の契約期間＝試用期間」と明示してマネジメントしてはいけません。

◇明示方法

①の場合で、仮に試用期間中と本採用後の労働条件の中で差異がある項目があれば、両方を明示する必要があります。また、②の場合は、そもそも期間の定めのある・無自体に差異がありますので、他の条件に差異がなかったとしても有期契約の条件およびその後の無期契約の条件とも明示する必要があります。

最後に条件設定や運用等において留意すべきことは、右記表で整理していますが、その中でも最たることは、仮に②で設定した場合であっても、契約スタート段階の契約社員(契約期間)が実質①の試用期間の運用と実態に違いがなければ、①の取扱いとみなされる場合があります。

次回号以降でさらに掘り下げ論じていきます。

	①試用期間あり 無期契約の場合	②試用期間が 有期契約の場合
試用期間 の取扱	解雇権留保付労働契約 例:解雇要件を広く設定し、その期間で本採用する正社員としての適正性を判断する	期間の定めのある労働契約 例:契約期間を設定し、無期契約の正社員へステップアップするためのキャリアステージとする
明示内容	試用期間中と本採用後で労働条件が異なる場合は、それぞれ明示する必要あり	有期契約の条件と本採用後の無期契約の条件の両方とも明示する必要あり (条件の差異によらない)
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ●本採用後の通常解雇要件より広くして設定するが、社会通念上の合理的理由がないと解雇できない場合もある。 ●会社の判断による試用期間満了退職は、会社都合退職となる(期間満了退職ではない) 	<ul style="list-style-type: none"> ●契約社員からのスタートとなるため、応募者または従業員のモチベーションが懸念 ●有期契約の法理適用となるため、契約期間の途中解約は難しい場合がある ●契約社員期間の意味合いを試用期間と明示し運用した場合、実質①とみなされ取り扱われる場合がある

【①の場合】

お試し期間として本採用後より解雇要件範囲を広く設定



【②の場合】

あくまで契約期間を定めた契約社員の期間



本紙に関するお問合せ、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/>