

チコ労務管理事務所通信

「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か？

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」するという企業が 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」するという企業が 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。

「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）によるものが多くあり、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かがでしょうか。

平成 25 年 9 月分（10 月納付分）から厚生年金保険料率が改定されます

厚生年金保険料率が、平成 25 年 9 月分（10 月納付分）から、1000 分の 171.20 に変更になります。

また、9 月分の社会保険料は、原則、算定基礎届をもとに決定された新たな標準報酬月額により納付することとなります。

給与計算の際は、新たな標準報酬月額・新たな厚生年金保険料率により計算しているか、改めて確認してください。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130 - 0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com