



# YELL・Spirits 2011年7月号

## エール・スピリッツ

### Contents

発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：info@sr-yell.com



- 代表より ● 変形労働時間制の労使協定の変更、解約について ● 平成22年度の労災補償状況
- 労務相談室：年齢区分から見る社会保険料の徴収制度について ● 執筆記事のご案内
- エールの【ありがとうカード】をご紹介します ● ビアガーデンに行ってきました ● スタッフコラム

鎌倉です。

先日、4歳の娘と「お菓子のお家づくり」のイベントに参加してきました。この子どもの喜ぶイベント、民間学童保育の企業（東急グループの東急沿線の駅前学童保育）のPRイベントとして行われたものです。

これから2年後に娘が小学生に上がった時に、放課後の居場所、どう学童保育や教育機関を確保するかを検討しようと下見を兼ねて参加したのですが、ビジネスの視点で大変気づきの多いものでした。

零細な学童保育（ボランティア的な学童保育）が多い中で、こうしたビジネスモデルは【なくてはならない】の隙間産業ですね。

ここは他と比べると高額で、月約5万円の費用がかかります。（一般的には月2万円くらいだと思います）

しかし、5万円をかけても、放課後に安全かつ教育的な場として子供の預かり先を確保したい親はとて多いのだということを知りました。（小学校・自宅送迎、習い事への送迎、入退室お知らせメール、夜食の提供、夜10時までの延長預かり 等・・・）大震災時の対応や非常時の対応についても丁寧に説明されていました。

1歳上の子の親は夫婦での参加も多く、すぐに枠は埋まっていきました。震災で帰宅できず不安な経験をしている共働きの親は、安心できる預け先なしには、フルに安心して働くことはできないのです。

イベントで集客して、2年後の申し込みまで、料金をとって優先枠を設けて会員として囲い込む、というのも、親と子供の不安を取り除くこともできるわけで、「なるほど、上手いな」と感じました。一度参加すると、継続的にイベント案内が来る仕組みですね。月5万円か～と思うとちょっと気が重くなるのですが・・・

娘は、親の気持ちはさておき、お菓子のお家を作って、みんなと食べることができ、大満足でした。「あたし、また、絶対遊びに来る～！！」・・・もう、完全に戦略にはまっています。

貴社ではどのように集客から見込み客にし、成約までクロージングを行っていますでしょうか？



#### コンサルタントからのアドバイス

リーマン・ショック後に多くの企業に活用され、21年度は6,535億円が支給された大型助成金。22年度は雇用が持ち直したこともあり、3,246億円と半減しましたが雇用対策の目玉の助成金です。

多額の不正受給が発覚したことを受け、4月から事業所内教育訓練の金額が半減し、窓口の審査も厳格化の方向ではあるものの、未曾有の大震災後、第1次補正予算で今年度は1兆円超の予算が組まれました。震災特例に関しては、柔軟性がありますが、その他は厳格化しています。

#### 【執筆記事のご案内】

弊社代表の鎌倉が専門誌「月刊スタッフアドバイザー」7月号の特集記事「会社を活かす助成金・給付金」を執筆しております。是非、ご一読ください。

<http://www.staffad.com/>

# 変形労働時間制の労使協定の変更、解約について

労働日や労働日ごとの労働時間を変更する場合、あらかじめ定められていた労使協定を解約することはできません。しかし、東日本大震災の影響による節電対策に伴い、当初の計画通り変形労働時間制を実施することが困難になると想定される場合は、途中でも変形労働時間制の変更・解約も可能となると同時に、労使協定を変更する必要があります。

## ◆◇労使協定の変更◆◇

変更予定の労働日、労働時間を設定したうえで、変更前の期間と含めて対象期間全体で所定労働時間を1週間当たり40時間以下にする。

(例: 夏季期間のみ週6日勤務としていたのを、週5日勤務とし、秋以降を週6日勤務に変更する。)

## ◆◇労使協定の解約◆◇

現在締結されている労使協定を解約し、将来に向かってその効力を失わせること。解約までの期間で1週間当たり40時間を超えて労働させていた場合には、その超えていた労働時間に対しては割増賃金を支払う必要がある。

## ■ 労使協定の変更・解約が可能な事業場とは ■

○平成23年7月から9月までの期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場

○東京電力及び東北電力の管内において電力需要抑制が求められるに伴い、当初の計画通りの変形労働時間制を実施することが著しく困難になる次に該当する事業場。

1. 7月から9月までの期間における労働日数や労働時間を変えることなく、労働日数や労働時間の配分を変更すること(所定休日を平日に変更すること等)

2. 7月から9月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること

3. 東京電力及び東北電力の管内の事業場の生産活動の減少等を補うため、7月から9月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること

4. 上記以外の場合であって、東京電力及び東北電力の管内の事業場における節電対策の実施の影響により、7月から9月までの期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること

労働基準法第32条の4の変形労働時間制の節電対策のための特例の対象となる事業場であることの確認書

平成 年 月 日  
事業場名  
(所在地)

当事業場は、本年7月から9月までの期間を対象期間に含む労働基準法第32条の4に定める変形労働時間制を実施している事業場であって、今般の電力需要抑制の実施に伴い、変形労働時間制を当初の計画通りに実施することが著しく困難となったため、以下の1から4のいずれかの対応を行う事業場です。

以下の□のいずれかにレ点を付した上で、変形労働時間制の変更・解約により実施する節電対策の概要と当該対策を必要とする理由を【節電対策の概要とその理由】の欄に記載すること。

- 1. 7月から9月までの期間における労働日数や労働時間数を変えることなく、労働日数や労働時間の配分を変更すること(所定休日を平日に変更すること等)
- 2. 7月から9月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること
- 3. 東京電力及び東北電力の管内の事業場の生産活動の減少等を補うため、7月から9月までの期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること
- 4. 上記以外の場合であって、東京電力及び東北電力の管内の事業場における節電対策の実施の影響により、7月から9月までの期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること

【節電対策の概要とその理由】

※節電対策の概要とその理由が確認できる資料を添付する方法によっても差し支えない。  
※4. の場合は、東京電力及び東北電力の管内の事業場の節電対策による当該事業場への影響、それに伴い7月から9月以外の期間のみの労働日数等を変更する必要性をより具体的に記載すること。

●○労使協定の変更の場合の手続き○●

労使協定の変更について、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときは、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者(過半数労働組合等)と労使双方で話し合い、新たに労使協定を締結する必要があります。

今回の変更は特例として認められるもののため、新たに締結する協定届には『労使協定の変更前に既に労働が行われていた期間(変更前の協定の既済期間)』『変更前の協定の成立年月日』『変更前の協定届の届出年月日』を余白に記載する必要があります。

●○労使協定の解約の手続き○●

過半数労働組合等との話し合いで、労使協定の解約について合意をしていただきます。

労使協定の解約までの期間を平均して、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合には、就業規則等を変更し、その超えた期間について割増賃金を支払う必要があります。

【清算の例】

平成23年4月を起算とした、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場が、6月末に労使協定を解約。4月から6月までの労時間は次の通りで、時間外残業は無かった。

労働時間 4月:176時間 5月:192時間 6月:192時間

$$\begin{aligned} & \left[ (4月\sim6月\text{までの労働時間数}) - 40 \times (\text{総暦日数}) / 7 \right] \times \text{賃金単価} \times \text{割増率} \\ & = (560\text{時間} - 40 \times 91 / 7) \times \text{賃金単価} \times 0.25 \\ & = 40\text{時間分の割増賃金を支払うことで清算。} \end{aligned}$$

ポイント 労使協定の解約後、再度締結する場合

労使協定を解約し、新たに別の労使協定を締結する場合は、清算に関する規程を盛り込んで、就業規則を変更するとともに、新しく締結する協定届には『解約前の既済期間』『解約時の賃金清算の有無』『清算を行った日』等を別途記載する必要があります。

(節電対策のために労使協定を解約し再締結する場合の追記方法)  
追記する部分は赤字下線部分

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
				人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間 (起算)	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間
人 ( )	( )	(別紙)	時間 分	
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分	対象期間中の総労働日数
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続労働日数	日	日
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日	日
旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間 分	
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間 分	旧協定の対象期間中の総労働日数	日	
<u>解約前の協定の既済期間</u>		<u>解約前協定の既済期間中の1週間平均法定労働時間数</u>	時間 分	
<u>解約時の賃金清算の有無</u>	有・無	<u>清算を行った日(又は清算予定日)</u>	日	日
<u>中途解約の場合の清算に関する規定の有無</u>	有・無			
協定の成立年月日 ( <u>解約前の協定の成立年月日</u> )	年 月 日 <u>年 月 日</u>	職名 氏名		
協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法( )	年 月 日 <u>年 月 日</u>	使用者 職名 氏名		印
( <u>解約前の協定届の届出年月日</u> )	年 月 日 <u>年 月 日</u>	労働基準監督署長 殿		



# 平成22年度の労災補償状況

6月14日、厚生労働省から平成22年度の「脳・心臓疾患および精神障がいなどの労災状況」について公表がありましたので、その一部をご案内します。

## ◆「過労死」など、脳・心臓疾患に関する労災補償状況◆

- ・請求件数は802件で、前年度比35件の増。4年ぶりに増加に転じた。
- ・請求件数は「道路貨物運送業」が最多（182件）で、次に「卸売・小売業」（132件）、「製造業」（118件）の順に多い。
- ・労災補償の支給決定件数は3年連続で減少の傾向である。

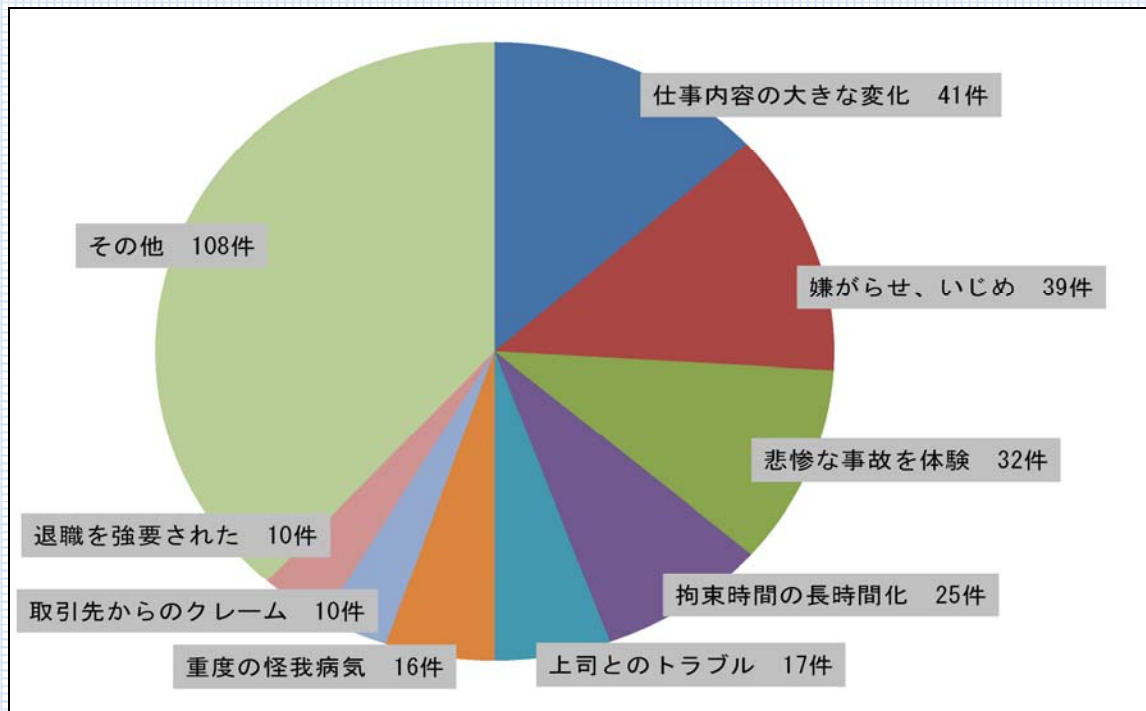
### ◎脳血管疾患及び虚血性心疾患等（「過労死」等事案）の労災補償状況

区 分		年 度				
		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
脳・心臓疾患	請求件数	938	931	889	767	802
	決定件数 注2	818	856	797	709	696
	うち支給決定件数 注3	355	392	377	293	285
	（認定率）注4	（43.4%）	（45.8%）	（47.3%）	（41.3%）	（40.9%）

## ◆「精神障がい」などに関する労災補償状況◆

- ・労災補償の請求件数は1,181件で、前年度比45件の増。2年連続で過去最高を更新。
- ・労災補償の支給決定件数も308件で、前年同比74件増となり、過去最高。
- ・請求件数は「製造業」（207件）で最も多く、次に「卸売・小売業」（198件）、「医療・福祉」（170件）の順に多い。

### 精神障がい等の出来事別 支給決定件数308件の内、上位の理由





## 労務相談室

### 【今月のテーマ】

年齢区分から見る社会保険料の徴収制度について



当社の社員に来月から40歳になる従業員がいます。給与の計算をする際に何か注意しておくべきことはありますか。



**40歳**になるということは、介護保険制度の被保険者に該当します。これまで控除していた健康保険料に加えて、介護保険料を控除する必要があります。介護保険制度は寝たきりや認知症などにより介護が必要と認められた場合、介護サービスを利用するための社会保障制度のひとつです。サービス利用者を社会全体で支える仕組みをとり、**40歳から64歳までは介護保険の第2号被保険者として、65歳以上を介護保険の第1号被保険者として、それぞれ保険料を納付する必要があります。**

介護保険第2号被保険者に該当する人は、給与から健康保険料と一緒に控除しますが、65歳になると、給付される年金から徴収されるので、**65歳**になった従業員からは介護保険料を控除しないので注意が必要です。

他にも年齢から社会保険料の徴収制度を見ると、人事担当者には**64歳・70歳・75歳**の年齢区分を覚えておく必要があるでしょう。

**4月1日時点で64歳**の、雇用保険に加入している労働者は、当該年度から労働保険料の徴収が免除されるため、本人からも雇用保険料を控除する必要がなくなります。

**70歳**になると誕生日の前日で厚生年金保険の被保険者資格を喪失するため、誕生日の属する月から厚生年金保険料は発生しなくなります。

また、健康保険協会から高齢受給者証が発行され、病院の窓口健康保険証と一緒に提示することで、原則1割負担で受診することができます。

**75歳**になると健康保険制度から脱退し後期高齢者医療制度に加入することになります。保険者は全国健康保険協会から市区町村が加入する地域連合に変わり、被保険者証も地域連合から発行されたものを使用します。健康保険の資格の喪失に伴い、健康保険被保険者証・高齢受給者証を回収し返却、給与からは社会保険料の徴収を行わないので注意が必要です。

また、後期高齢者医療制度は廃止の方向へ進んでおり、新体制も含めて検討されているので今後の動向にも注意が必要です。



### 社労士が教える ビルメンテナンス業が 第2回 ●文：社会保険労務士法

今月号では、助成金とはどのようなものか、また受給するにはどうしたらよいか、そのポイントを取り上げます。

助成金は返済不要

融資は、必ず返済しなければなりません。融資の際は、会社の成長に期待し、将来返済できるかどうかを問われます。一方、助成金は国の施策を実現するために支給されるもので、返済不要です。

ここで雇用は確認していただき基本的な要件

者、母子家庭リ

ルメンテナン

雇用助成： 募集期 1

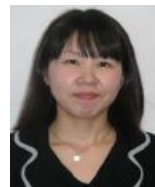
### 【執筆記事のご案内】

弊社代表の鎌倉が公益社団法人東京ビルメンテナンス協会の会員誌「Network TOKYO」に連載で「社労士が教えるビルメンテナンス業が活用できる助成金」を連載執筆しております。



## エールの【ありがとうカード】をご紹介します！！

「さりげないフォローありがとう」「情報共有ありがとう」「飲み会幹事ありがとう」等々、一緒に仕事をしていると、感謝を伝えたい出来事がたくさんあります。エールでは、日常の小さな感謝をできるだけ多く相手に伝えようと、「ありがとうカード」の活用を始めました。毎日届く「ありがとうカード」に元気もらい、自分も誰かに元気を与える。小さなことですが、確実に仕事が楽しくなっている今日この頃です。[田中]



### 【☆新横浜プリンスホテル屋上のビアガーデンにて☆】

6月、エールに新しい仲間(山田)が入社しました。左の写真は、新横浜プリンスホテル屋上のビアガーデンで開催した歓迎会の様子です。今年は節電の影響で、室内も暑い夏となりそうです。暑い昼間はスーパークールビズで乗り切って、夜は、夜風に吹かれながらビールを飲むのはいかがでしょうか。職場の仲間との距離もぐっと縮まるのではないかと思います。エールは新しいメンバーを迎え、今後もより一層、一致団結して皆様へ情報を発信してまいります。新生エールを今後ともよろしくお願い申し上げます。

## スタッフコラム

今月のコラムは、山田が担当します。



はじめまして。6月に入所いたしました山田です。青森県八戸市出身です。

今まで民間企業にて、人事総務業務を担当して参りました。管理部門での経験を活かしたご提案ができるようになりたいと考えております。よろしくお願い致します。

私の趣味はアイスホッケー観戦と美術鑑賞なのですが、今回は私が気になっている美術展をご紹介します。

「木を植えた男」フレデリック・バック展@東京都現代美術館

(2011/7/2(土)~2011/10/2(日))

「木を植えた男」は、30年もの間、荒れた地に黙々と木を植え続けて森をよみがえらせた男の物語です。私が初めてこの物語のアニメを観たのは、中学時代の理科の授業中でした。おそらく環境破壊に関する教育のため、恩師はこのアニメを選んだのだと思います。しかし10代の私が心を打たれたのは、評価する人がいなくても、称賛する人がいなくても、どんなに地道な作業でも、自分の信念で淡々と木を植え続ける男の姿勢でした。

今回の展覧会は、原作に感銘を受け、2万枚に及ぶ作画作業を経てこの話をアニメーション化したフレデリック・バックさんの原画を展示しています。

ちょうど夏休みの時期に開催されるので、ご家族で観に行かれるのもよいのではないのでしょうか。私も自分が目指す道を邁進するためのエネルギーを補給するために、観に行きたいと思います。