

K-Report

2015年9月1日発行
第5巻 第9号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会

富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



目次

1. 改正情報

2. 労務管理の基礎知識

3. 所長コラム

従業員の方の社会保険の被保険者資格の取得日・喪失日、標準報酬月額、標準賞与額の決定等について通知された場合は、法律によりその内容について従業員の方に通知しなければならないことになっています。従業員の方々への通知等の励行をお願い致します。

1. 改正情報

■ 厚生年金保険料率が引き上げられます

平成16年の法改正により、厚生年金保険の保険料率は平成29年9月まで毎年改定されることとなっています。

今回改定される厚生年金の保険料率は、『平成27年9月分（平成27年10月末納付期限分）から平成28年8月分（平成28年9月末納付期限分）まで』の保険料を計算する際の基礎となります。

改定後の保険料率は次のとおりです。

区分	現行 (平成27年8月分まで)	変更後 (平成27年9月分から)
一般の被保険者 (厚生年金基金加入者は除く)	17.474%	17.828%
坑内員・船員の被保険者 (厚生年金基金加入者は除く)	17.688%	17.936%

《厚生年金基金加入員の厚生年金保険料率》

厚生年金基金に加入する方の厚生年金保険料率は、上記の保険料率から、基金ごとに定められている免除保険料率（2.4%～5.0%）を控除した率となります。

区分	現行 (平成27年8月分まで)	変更後 (平成27年9月分から)
厚生年金基金に加入する一般の被保険者	12.474%～15.074%	12.828%～15.428%
厚生年金基金に加入する坑内員の被保険者	12.688%～15.288%	12.936%～15.536%

※ 免除保険料率及び厚生年金基金の掛金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせ下さい。

2. 労務管理の基礎知識

■ 就業規則の作成と変更 ②

就業規則をどんな内容で作成するか、その最終的な決定権は基本的に会社が持っています。では、その内容が労働基準法などの法律に反していなければ、会社はいつでも自由に就業規則を決めてしまえるのでしょうか？答えは「NO」です。作成・変更には次のような決められたルールがあります。

【意見の聴取：労基法第90条】（※1）

就業規則を作成したら、労働者代表等から意見を聴取しなければなりません。この労働者代表等とは、「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者」となります。なお、意見の聴取は、同意を得ることや協議することまで要求しているものではありません。また、その意見に拘束されません。

【届出：労基法第89条、第90条第2項】（※2）

常時10人以上の労働者を使用する事業場において就業規則を作成・変更した場合は、就業規則に労働者代表等の意見書を添付し、各事業場毎にそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署長に届け出ます。

【周知：労基法第106条】

作成・変更した就業規則は、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、労働者に周知させなければなりません。

【不利益変更する場合の留意点】

従業員にとって不利益となる変更は、合理的な変更と認められる場合に限り、その効力を有します。合理的なものであるか否かは、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉状況など、変更に係る事情に照らして判断されます。

（※1）

過半数代表者は、民主的な手続き（投票・選挙等）によって選出されることが必要です。また、部長職や課長職などの管理者とすることはできません。

（※2）

変更の届出の場合、就業規則の全文ではなく、変更した条項について新旧の対照表などを作成して届出することも可能です。また、本社と各事業場の就業規則の内容が同一である場合は、本社を管理する労働基準監督署の窓口に一括して届け出ることができます。

3. 所長コラム

■ 定年

毎年、お盆の休みに生まれ育った町の同級生と酒を飲み交わす。旅行を年一回、慶祝金の支給からお葬式の手伝いと活発に活動している。その名も「勇進会」。ずいぶん威勢のいい名前だが、参加者は皆心優しいおじさん、いや、ジジイの集まりだ。

勇ましく進む会の面々も定年を迎え、いささか勇ましくとは行かなくなってきた。すでに定年となり、継続雇用で嘱託と言う身分となった者や、来年3月末をもって定年となる市役所勤めの者。民間の場合、60歳定年65歳まで継続雇用が一般的（本人の希望により雇用の義務化）で、労使双方が職種・労働条件など合意できれば継続雇用に至ります。彼らの悩みは給与の目減り。職務内容に変更がないのに大幅に減額されるのは同一労働同一賃金に反すると思うのだが、職務内容に変更がなくても3～4割程度の減額であれば公序良俗違反とならないとされ（大阪高裁平成22年9月14日）、御多分に漏れず彼も4割カットで継続雇用にハンコを押し、62歳に支給される厚生年金を待ち、前と変わらず汗して会社に通っている。（※3）

頑張れジジイ！！



（※3）

厚生年金保険の支給開始年齢は段階的に引き上げられています。62歳から支給（報酬比例部分）されるのは、昭和30年4月2日～昭和32年4月1日生まれ（女性は5年遅れ）の方です。