

関島社会保険労務士事務所便り

2014年
2月号

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12

電話：03-3609-7668

FAX：03-3609-5010

HP：<http://www.srseki.info>



（水仙）

遺族年金 4月から父子家庭にも

政府は、母子家庭などに限られている遺族基礎年金の支給対象をこの4月から父子家庭にも広げる制度改正の関係政令を1月10日の閣議で決定しました。

厚生労働省は当初、会社員らに扶養される配偶者（第3号被保険者）が亡くなったケースを一律に支給対象から外す案を公表しましたが、反対意見が相次ぎ、この部分を削除しました。政府が公表案を撤回するのは異例のことといえます。

遺族年金には、国民共通の遺族基礎年金と、会社員向けの遺族厚生年金、公務員対象の遺族共済年金があり、生計を支える人が亡くなった後、残された家族の生活を守る制度です。

遺族基礎年金の支給対象は現在、夫を亡くした「子のある妻」と子に限られています。夫を一律に「生計維持者」とみなし、妻が亡くなり、残された子のある夫には支給されません。

しかし「性別で差をつけるのは不合理」との声が高まり、父子家庭も対象とする法改正が一昨年（2012年）に成立。4月から実施されることになっています。

あわせて厚労省は、生計維持者を実情で認定するよう、遺族基礎年金と遺族厚生年金で支給要件の見直しを検討。亡くなった

人が、収入が少なく配偶者に扶養される「第3号被保険者」だった場合は、一律に対象外とする政令案をまとめていました。

しかし、昨年11月から一般の意見を募る手続きを進めたところ、「不公平が生じる」との批判が続出。全国社会保険労務士連合会も「慎重な検討を求める」会長見解を発表し、見直しを要望しました。

「第3号被保険者」は専業主婦とは限らず、例えば会社勤めで家計を支えた夫が病気で仕事をやめ、妻に扶養される状況になった後に死亡した場合など、従来ならもらえた遺族年金がもらえなくなるためです。

これを受け厚労省は、「3号被保険者」部分を政令から削除しました。田村憲久厚労相は1月10日の会見で、「心配の声がかなりあるので、修正した」と述べています。

遺族基礎年金の支給は4月からこうなる

	死亡した人	現行	当初案	新決定
母子家庭	妻の扶養家族ではない夫	○	○	○
	妻の扶養家族である夫（第3号被保険者）	○	×	○
父子家庭	夫の扶養家族ではない妻	×	○	○
	夫の扶養家族である妻（第3号被保険者）	×	×	○

（受給者の収入が850万円以下等受給資格を満たすとき）

社会保険未加入の法人事業所を標的 立入検査、職権適用の強硬策実施

厚生労働省が発表した「厚生年金の適用対策の取組強化策」では、100 億円（前年 22 億円）を厚生年金の適用促進費用に充て、社会保険（健康保険と厚生年金保険）未加入の法人事業所を標的とし、次の強化策をあげています。

1 把握した適用調査対象事業所の加入指導への集中的な取り組み

法人と規模情報の活用により把握した適用調査対象事業所に対する加入指導等に今後 5 年間で集中的に取り組む。

より効率的な適用事務を行うため国税庁に対して稼働中の法人に関する情報の提供を依頼する。

2 平成 24 年度に掲げた目標達成のための加入指導等

適用調査対象事業所に対して加入指導を順次実施し、適用届を提出しない事業所については立ち入り検査を実施し、職権による適用を行うなどの取組を確実に進める。

◆法人の事業所は社会保険に強制加入

社会保険に加入すべき者および事業所については次のようになっています。

- ①法人の事業所及び常時 5 人以上使用する個人事業所は、社会保険に必ず加入しなければなりません。（厚年法・健康保険法）
- ②法人の代表者・役員で常勤である者は強制加入になります。
- ③常時使用される者が 5 人未満の個人事業所は従業員の 2 分の 1 以上の同意がある場合、社会保険に任意加入することができます。
- ④個人事業所にあつては、個人事業主とその家族従事者は適用除外となります。
- ⑤短時間労働者にあつては 1 日あるいは 1 週間の労働時間、及び 1 ヶ月の勤務日数が一般社員の概ね 4 分の 3 以上である者は常用労働者としします。

⑥以下の者は適用除外となります。

- ・臨時に使用される次のいずれかに該当する者
 - ㊦日々雇い入れられる者（1 ヶ月を超え引き続き使用されるに至った場合を除く）
 - ㊧2 ヶ月以内の期間を定めて使用される者（2 ヶ月を超え使用されるに至った者除く）
- ・事業所所在地が一定しない者に使用される者
- ・季節的業務に使用される者（継続して 4 か月を超えて使用される場合を除く）
- ・臨時的事業の事業所に使用される者（6 ヶ月を超えて使用される場合を除く）

◆建設の未加入事業所は下請けから除外

建設業においては、社会保険未加入のままの事業所がとりわけ多く、未加入の労働者は、雇用保険で 25%、健康保険で 40%、厚生年金保険で 42%となっています。

このことから、国土交通省は当面、公共事業の請負業者から未加入事業所を排除するとともに、2017 年までに 100%加入めざし、以下のことを重点として取り組むとしています。

- ◎法定福利費の適切な負担
- ◎建設技能労働者の公的保障の確保
- ◎不良不適格業者の排除

◆少くない社会保険料

多くの事業主が社会保険未加入の最大の理由は、保険料負担が極めて高いことによります。このことについても抜本的な対策が必要といえます。

（千分率・平成 25 年度）

	保険料率	労使折半
健康保険（東京）	99.70	49.85
介護保険	15.50	7.75
厚生年金保険	171.20	85.60
合計	286.40	139.20

介護保険は 40 歳以上 65 歳未満が対象

厚生年金保険は 70 歳未満が対象

時間外労働・休日労働と割増賃金

労働基準監督署への労働者の申告内容をみると、解雇と割増賃金の未払いが大部分を占めています。また、労働基準監督署が事業所に調査に入った際の違反指摘事項では、時間外・休日労働協定（いわゆる 36 協定）がないままに残業や休日出勤させていることが第一にあげられています。割増賃金について正しく理解しておくことがとりわけ重要になっています。

1 労働基準法で定める労働時間

労働基準法では、使用者は、休憩時間を除き、労働者に原則として 1 週間については 40 時間、1 日については 8 時間を超えて労働させてはならないと定めています。

1 日とは、原則として午前 0 時から午後 12 時までの暦日を意味します。継続する勤務が 2 日にわたる場合でも一勤務として扱います。

1 日の労働時間が引き続き午後 12 時以降に及ぶ場合でも、それらの労働時間は前日の労働として扱われ、通算して 8 時間を超える場合は割増賃金を支払わなければなりません。

2 労働時間の特例措置

労働時間は、原則として、1 週間 40 時間、1 日 8 時間を超えることはできませんが、特例措置として、常時 10 人未満の労働者を使用する次の事業については、1 週間につき 44 時間、1 日について 8 時間まで労働させることができます。

- ①商業（卸売・小売・理美容、不動産業等）
- ②映画の映写・演劇業（映画・ビデオ製作事業を除く）
- ③保健衛生業（病院、診療所、老人ホーム、介護施設等）
- ④接客娯楽業（旅館、飲食店等）

3 36 協定なく時間外労働させられない

使用者は、当該事業場に過半数で組織する労働組合、または、労働者の過半数を代表する者との書面による協定（いわゆる 36 協定）をし、労働基準監督署に届け出た場合には、法定の労働時間（1 日 8 時間、1 週 40 時間、特例事業所においては 1 週 44 時間）を超え、又は法定の休日（原則として 1 週につき 1 日、4 週につき

4 日）に労働させることができます。

4 割増賃金の支払い義務

使用者は法定の労働時間を超えて労働させた場合は最低でも 125%、法定の休日に労働させた場合は最低でも 135%、午後 10 時以降翌日午前 5 時までの深夜時間帯に労働させた場合は最低でも 25%（時間外労働が深夜時間帯に及んだときは最低 150%、休日労働が深夜に及んだときは最低 160%）の割増賃金を支払わなければなりません。

5 各種の変形労働時間制

割増賃金の支払いを少なくするために

以上のことは、原則規定であって、割増賃金の支払いを極力抑え、事業実態を考慮した以下の変形労働時間制が認められています。

変形労働時間制を採用するにはそれぞれ一定の制約があり、専門的知識が必要です。是非ご相談ください。

- ① 1 か月単位の変形労働時間制
- ② 1 年単位の変形労働時間制
- ③ 1 週間単位の変形労働時間制
- ④フレックスタイム制
- ⑤みなし労働時間制

1 日 8 時間、週 40 時間制における原則的な時間外労働と休日労働

	8H						
月							
火							
水							
木							
金							
土							
日							

時間外労働 (125%)

出勤したときは休日労働 (135%)

●建設現場での人手不足が慢性化

国土交通省が 2013 年 12 月の「建設労働需給調査結果」を発表し、建設現場で必要な人数に対する不足人数の割合を示す不足率が 2.5%（前月比 0.4 ポイント悪化）となったことがわかった。5 カ月連続の 2% 台で、人手不足が慢性化していることが明らかになった。（1 月 28 日）

●「5 年で無期転換」再雇用の高年齢者は例外

厚生労働省は、定年後に再雇用した高年齢者を企業が有期契約を更新しながら働かせられることを認める「有期特別法」を通常国会に提出する方針を示した。現行では 5 年を超えて働くことと無期雇用の選択が可能となるが、有期契約を続けることができる例外をつくる。2015 年 4 月施行の予定。（1 月 25 日）

●建設業での外国人受入れ拡大 政府検討

政府は人手不足が深刻な問題となっている建設業における外国人の活用を検討する緊急会議を開き、「外国人技能実習制度」の拡充などについて検討を行った。今年度中に対策をまとめ、2015 年度から外国人労働者の受入れ拡大を目指す考え。（1 月 25 日）

●従業員へのストレスチェックを義務化へ

厚生労働省は、「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」について労働政策審議会に諮問を行った。「メンタルヘルス対策の充実・強化」、「受動喫煙防止対策の推進」、「重大な労働災害を繰り返す企業への対応」などが主な内容。メンタルヘルス対策の強化として、従業員への年 1 回のストレス診断（医師・保健師による検査の実施）を企業に義務付ける。通常国会に改正案を提出し、2016 年春頃の施行を目指すとしている。（1 月 23 日）

●介護保険負担増は「年金収入 280 万円以上」

厚生労働省は、一定以上の所得がある高齢者の介護保険の自己負担割合を、現在の 1 割から 2 割に引き上げる案に関して、「年金収入で年 280 万円以上」の人を対象とする方針を自民党厚生労働部会に示した。通常国会で介護保険法

を改正し、2015 年度の実施を目指すとしている。（1 月 22 日）

●保育所利用資格をパートにも拡大へ

政府は、子育て支援策の一環として、認可保育所の利用条件を 2015 年度から緩和し、パートタイマーや求職中の人も利用できるようにすることを決定した。就労時間の下限等の基準は、各市町村が新年度に国の制度を踏まえて条例などで定める。（1 月 16 日）

●介護報酬、0.63%引上げへ 消費増税に対応

厚生労働省は、4 月からの消費税率引上げに伴い、介護報酬を全体で 0.63%引き上げることを決定した。同省の試算では、1 カ月の自己負担額は、デイサービスで 8,670 円（60 円増）、ホームヘルパーで 3,654 円（15 円増）となる見込み。（1 月 16 日）

●介護保険料率引上げへ 協会けんぽ

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2014 年度の介護保険料率を 1.72%に引き上げる（前年度比 0.17 ポイント増）ことを発表した。これにより、介護保険料の年額は加入者 1 人当たり 6 万 9,636 円（同 6,882 円増）となる。なお、医療の保険料率は 10.0%に据え置かれる。（1 月 15 日）

●再就職手当を拡充へ

厚生労働省は、雇用保険の「再就職手当」を拡充する方針を明らかにした。再就職後 6 カ月間継続して就労した場合に、前職の賃金と再就職後の賃金の差額（6 カ月分）が支給される。通常国会に提出する予定の雇用保険法改正案に盛り込み、2014 年度にスタートする見通し。（1 月 6 日）

●日本の人口 過去最大の 24 万人減

厚生労働省が「人口動態統計」の年間推計結果を発表し、2013 年の人口が前年から約 24 万 4,000 人減少したことがわかった。減少幅は前年から約 2 万 5,000 人増えて過去最大となり、7 年連続の減少となった。（1 月 1 日）