

関島社会保険労務士事務所便り

2016年
3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

HP: <http://www.srseki.info>



協会けんぽ・雇用保険の保険料率の改定等

◆協会けんぽの保険料率改定

平成28年度の保険料率は下表のとおり、3月分（4月納付分）から改定されます。全国平均では10.0%で、前年並みですが、首都圏では、わずかですが引き下げとなります。

◆雇用保険料法等の改定

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げが行われ、労働者負担分については、一般の事業で0.4%、建設業で0.5%になります（施行：平成28年4月1日）。

◆介護離職の防止に向け、

- (1) 介護休業の分割取得（3回まで、計93日）、
- (2) 所定外労働の免除制度の創設、
- (3) 介護休暇の半日単位取得、

(4) 介護休業給付の給付率の引上げ（賃金の40%→67%）等が実施されます。（施行：平成29年1月1日、介護休業給付の給付率の引上げは平成28年8月1日）

◆65歳以上も雇用保険の対象

65歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります（保険料の徴収に関しては平成31年度分まで免除）。（施行：平成29年1月1日）

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り週40時間までの就業が可能になります。（施行：平成28年4月1日）

平成28年度都県別協会けんぽ保険料率

	28年度 %	(27年度 %)
東京都	9.96	(9.97)
埼玉県	9.91	(9.93)
千葉県	9.93	(9.97)
神奈川県	9.97	(9.98)

（上記保険料率を事業主・被保険者折半負担します。）

* 健保組合・国保組合は各組合が定めます。

平成28年度の雇用保険料率（法律案が国会で成立した場合）

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	①+②		雇用保険 二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
			失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率		
一般の事業	4/1000	7/1000	4/1000	3/1000		11/1000
(27年度)	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000		13.5/1000
農林水産・ 清酒製造の事業	5/1000	8/1000	5/1000	3/1000		13/1000
(27年度)	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000		15.5/1000
建設の事業	5/1000	9/1000	5/1000	4/1000		14/1000
(27年度)	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000		16.5/1000

※枠内の下段は平成27年度の雇用保険料率

社会保険 定年退職・再雇用者の「同日得喪」の扱い

保険料も再雇用月から減額に

当社は60歳定年の定めをしています。しかし、本人が再雇用を望む場合、定年前の60%の賃金額で65歳まで契約社員で再雇用しています。この場合、会社として雇用保険では高年齢雇用継続給付金受給のための60歳時到達時賃金報告が必要ですが、社会保険（健康保険・厚生年金保険）では何か手続きが必要でしょうか。

社会保険の被保険者資格は継続します。そのため、賃金額が定年前と変わらない場合には、何も手続きは必要ありません。

しかし、賃金額が定年前より減額となる場合は、定年退職日の翌日付で、被保険者資格喪失と資格取得を同時に行う「同日得喪」の手続きを行うことをお勧めします。

この「同日得喪」を行うことにより、再雇用されたその月分から社会保険料が減額されます。

◆「同日得喪」による特例

同一事業所において、定年により雇用契約上退職した者が、一日の空白もなく引き続き再雇用（定年再雇用）された場合、事実上使用関係は中断することなく存続しているため、被保険者資格も継続します。

しかし、下記のいずれにも該当する場合には、特例的に使用関係が一旦中断したものとみなし、事業主から「被保険者資格喪失」及び「被保険者資格所得届」を提出しても差し支えないとされています。

- ① 満60歳以上であること。
- ② 労働契約に切れ目があること（定年又は定年以外の退職後の再雇用、有期雇用契約の更新）

◆随時改定（いわゆる「月変」）との違い

「同日得喪」を行った場合、再雇用された最初の月分から、再雇用後の賃金額に基づく社会保険料となります。

一方、この「同日得喪」の手続きをしない場合には、再雇用後3か月間の賃金支払実績にもとづき、標準報酬月額に2等級以上の変更がある場合、「月額変更届」を提出することになります。この標準報酬月額の「随時改定」の手続きにより、再雇用から4か月目となる月から社会保険料が下がることとなります。

◆「同日得喪」に必要な添付書類

「健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届」・「前同資格取得届」及び「健康保険被扶養者（異動）届」に加え以下の添付書類が必要です。

- ① 本人及び被扶養者全員の健康保険被保険者証
- ② 定年を規定した就業規則（ない場合は事業主の証明書）
- ③ 再雇用後の労働条件が確認できる雇用契約書

●具体例

3月7日に60歳となった正社員（給与50万円）が定年により3月末に退職し4月1日付で給与が30万円で再雇用された場合の比較

定年退職・再雇用					
	3月	4月	5月	6月	7月
「同日得喪」の場合	500千円	300千円	300千円	300千円	300千円
「随時改定」の場合	500千円	500千円	500千円	500千円	300千円
月額差額		200千円	200千円	200千円	
① 健保保険料差額		9,960	9,960	9,960	29,880
② 厚生保険料差額		17,828	17,828	17,828	53,484
①+②(折半額)		27,788	27,788	27,788	83,364

社会保険に加入すべき200万人が未加入

◆発端は国民年金被保険者実態調査結果

厚生労働省が昨年12月25日に公表した国民年金被保険者実態調査の「参考：厚生年金保険の適用にかかる粗い推計」にて、国民年金第1号被保険者の就業状況を基に、厚生年金の適用の可能性がある者が、法人で約180万人、個人経営の事業所で約20万人、合計約200万人程度いることが、初めて具体的に示されました。

20～30代の若年層の割合が高かったことから、将来、低年金・無年金に陥る可能性があるとして問題視されることとなりました。

◆厚生年金加入指導はより厳しく

現在、加入指導は、国土交通省と厚生労働省が取り組む建設業の社会保険加入促進や算定基礎届の提出時期に行われる年金事務所での定時決定時調査、国税庁から提供を受けたデータに基づくものなどにより行われています。

指導により適用事業所となった事業所数も、平成24年度約8,000件、25年度1万9,099件、26年度3万9,704件と増加しています。27年も4月から11月末までの間

に6万3,000事業所が加入指導、適用を受けています。

今後は、3月頃に国税庁から法人番号を添えた法人情報の提供を受け、約79万事業所に調査票を送付し、従業員数や労働時間等を確認して実態把握に当たるとしています（2月5日衆議院予算委員会塩崎厚生労働大臣答弁）。

◆パートの適用漏れは特に注意

各種報道に限らず、未加入事業所に厳しい姿勢で臨むべきとの声があります。

今年1月26日の安倍首相の国会答弁では「厚生年金等に加入していないことをもって事業所名を公表する考えはない」としていますが、今年10月からの一部のパート労働者等への社会保険適用拡大もあり、適正に加入させているかがより厳密に調査される可能性があります。

年金事務所の定時決定時調査では、適用要件を満たすパート等の加入漏れが多く指摘されていることから、自社の加入状況を確認し、不安があれば社会保険労務士に相談することをお勧めします。

厚生年金保険に加入しなければならない事業所と対象者

厚生年金保険に加入しなければならない事業所とは、

- ①株式会社等の法人の事業所（事業主の場合のみを含む）
- ②農林水産業、飲食店、宿泊業等の場合を除く従業員が常時5人以上いる個人経営の事業所

厚生年金保険に加入しなければならない事業所に勤める労働者のうち、就業状況が臨時ではなく、勤務時間及び勤務日数が、一般社員の4分の3以上の者が厚生年金保険の被保険者になります。

●「同一労働同一賃金」で、法改正へ

安倍首相は、正規・非正規の雇用形態の違いにより差を設けず、同じ仕事には同じ賃金を支払う「同一労働同一賃金」の実現に向け、不合理な賃金格差の事例を示したガイドラインを策定することを表明した。また、パートタイム労働法や労働者派遣法、労働契約法の改正も検討するとしている。(2月24日)

●2,311 事業所で違法残業 是正勧告

厚生労働省は、昨年11月に実施した、過重労働が疑われる5,031事業所に対する重点監督の結果、2,311事業所(約46%)で違法残業があったと発表した。月200時間超の残業があった事業所は38、賃金不払い残業があった事業所は509に上った。同省はこれらの事業所に対して是正勧告を行った。(2月24日)

●がん患者等の退職防止へ指針を公表

厚生労働省は、がん患者等の退職を防ぎ、治療を受けながら働き続けられるようにするため、企業が実施する支援策などを示した指針を公表した。この指針では、企業に対して「産業医と相談しながら支援計画を作成する」、「相談窓口を設置する」、「時間単位の休暇制度や時差出勤制度を導入する」といった配慮を求めている。がんの他、心臓病や脳卒中など長期間の治療が必要な病気も対象としている。(2月24日)

●「法人番号」で社会保険未加入を特定へ

厚生労働省は、社会保険未加入企業をなくすため、今年4月から法人番号を活用する方針を明らかにした。2017年度末までにすべての未加入企業を特定して悪質な企業には立入り検査を実施し、強制加入させる方針。現在、未加入の疑いのある企業は約79万社とされている。(2月24日)

●退職金「不利益変更には説明と同意必要」

合併に伴い退職金がゼロになったのは不当であるとして、山梨県民信用組合の元職員12人が同組合に計約8,000万円の支払いを求めて

いた訴訟の上告審判決で、最高裁(第二小法廷)は、「労働条件を労働者に不利に変更する場合は、形式的な署名押印だけでなく、変更によりどのような不利益があるかなどを雇用主から具体的に説明して同意を得る必要がある」とする初判断を示した。「署名すれば合意したことになるとわかったはず」等とした一、二審の判決を破棄し、東京高裁に審理を差し戻した。(2月20日)

●厚労省がハラスメントの相談窓口を一本化

厚生労働省は、関連する法律が異なるため現在は別々の部署が担当している「マタハラ」「セクハラ」「パワハラ」などハラスメント(嫌がらせ)に対応する相談窓口を、2016年度から「雇用環境・均等部(室)」に一本化し、全国47労働局に新設する方針を明らかにした。(2月16日)

●「障害年金請求キット」の交付も

日本年金機構は、障害年金の支給申請者に対し、必要書類一式をまとめた「障害年金請求キット」を渡す方針を明らかにした。約8割の年金事務所が同機構の指示に反して障害年金支給申請書を希望者に渡していなかったとの調査結果を受けたもの。また、適切な対応を行うために職員向けの窓口対応の手引きを導入するほか、障害年金の専門職員を順次配置する方針。(2月9日)

●実質賃金が4年連続減 厚労省調査

厚生労働省が「毎月勤労統計調査(速報)」を発表し、2015年の実質賃金は前年比0.9%減となり4年連続のマイナスとなったことがわかった。働く人1人当たりの現金給与総額(名目賃金)は2年連続で伸びたが低水準(0.1%増)で、物価の上昇が先行し賃金増が追いついていない実態が明らかとなった。(2月8日)

