

関島社会保険労務士事務所便り

2016 年
4 月号

墨田葛飾地区中小企業者組合
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 - 1 2
電話：03 - 3609 - 7668
HP: <http://www.srseki.info>



こでまり

4月の労働保険・社会保険手続きで注意する事項

4 月は、労働保険・社会保険手続きが最も重なる月です。事業主の方々には以下の手続きを行ってもらうことになります。

1 雇用保険料率の改定

4 月より雇用保険料率が引き下げになります。賃金から控除する被保険者負担分は、一般の事業では 0.4%、建設業等で 0.5% となります。

2 64 歳以上の雇用保険料の免除

4 月 1 日現在において、雇用保険の被保険者で 64 歳以上の者は、雇用保険料が免除になります。この取り扱いは、平成 32 年より免除の扱いがなくなることが予定されています。また、免除になるのは雇用保険料のみで労災保険料（全額事業主負担）は免除になりません。

3 協会けんぽ保険料率の変更

協会けんぽ加入の事業所においては、表のように 4 月納付分より保険料率が変更になります。

平成28年度雇用保険料率			
	被保険者負担	事業主負担	計
一般の事業	0.4%	0.7%	1.1%
(平成27年度)	(0.5%)	(0.85%)	1.35%
建設の事業	0.5%	0.9%	1.4%
(平成27年度)	(0.6%)	(1.05%)	(1.65%)

ます。介護保険料率は変更ありません。

4 扶養親族の就職による届出

4 月は健康保険の被扶養親族が就職する時期で、就職したにもかかわらず、その届出を失念すると、後日、医療費が全額請求され、大変手続きが面倒となります。

なお、健康保険において被扶養者になれる対象者は、年収 60 歳未満の親族は 130 万円未満、60 歳以上の親族では年金含み 180 万円未満です。

5 新規採用者の各種保険加入

新規採用者については、労働保険・社会保険加入手続きを確実にお願いします。

6 労働保険の年度更新時期

4 月は、労働保険料の年度更新の手続きがあります。別途、各事業所に平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日まで従業員に支払った賃金についてご報告をお願いいたします。よろしくご報告申し上げます。

平成28年度都県別協会けんぽ保険料率

	28年度 %	折半率
東京都	9.96	4.980
埼玉県	9.91	4.955
千葉県	9.93	4.965
神奈川県	9.97	4.985

* 健保組合・国保組合は各組合が定めます。

労働保険の年度更新手続きについて

◆労働保険の年度更新とは

労働保険の保険料は、毎年4月1日から翌年の3月31日まで（これを保険年度といいます。）の1年間を単位として計算されます。

その額は、事業所に使用される、すべての労働者に支払う賃金総額に、その事業に定められた保険料率を乗じて算出されます。

具体的には、「保険年度」の当初に、概算で保険料を決めて納付しておき、「保険年度」末に賃金総額が確定したところで精算するという方法を取っています。

労働保険事務組合に労働保険事務を委託していない事業所は、毎年6月1日から7月11日までの間に行うことになります。

◆「賃金等報告書」の提出のお願い

年度更新を行うためには、前年度（平成27年4月1日から平成28年3月31日まで）の賃金総額とその内訳（常時使用労働者・役員で労働者扱いの人・パート・アル

バイト、雇用保険の被保険者、役員で雇用保険加入者、平成27年4月1日現在64歳以上の高年齢者別、月別、賞与別）が必要です。

◆建設業は請負金額の算出方法が変更

建設業など一括有期事業の場合には、「前年度」に終了した事業（工事）に使用した下請も含むすべての労働者に支払った賃金の総額を算出します。

建設業などの場合、請負金額に労務比率を乗じて賃金額を算出する場合、請負金額の算出方法が次のように変更されましたのでご注意ください。

- ①平成25年10月以降平成27年3月31日までに開始した事業
消費税を含む請負金額に105/108を乗じた額
- ②平成27年4月1日以降に開始した事業
消費税額を含まない額

労働保険対象者の範囲

	労災保険	雇用保険
考え方の基本	常用労働者・パート・アルバイト・派遣等の雇用形態にかかわらず、労働の対償として賃金（給与・賞与・通勤費含む）を受けるもの	①1週間の所定労働時間が20時間以上の者で、②31日以上の雇用見込みがある者は、原則として被保険者とします。但し、①季節的雇用で4か月以内または所定労働時間が30時間未満、②昼間学生、③65歳以上で新たに採用した者は、被保険者になりません。
法人の役員（取締役）の扱い	①代表権・業務執行権（専務・常務）を有する役員は労災保険の対象となりません。労災保険の適用を受けるには、特別加入が必要です。 ②業務執行権を有する者以外の者で業務執行権を有する者の指揮・監督を受けて労働に従事し賃金を受ける者は原則として労働者に該当します。	株式会社、有限会社の取締役は、原則として被保険者になりません。但し、取締役であって、同時に部長、支店長、工場長の身分を有する者で、雇用関係があると認められる場合には、公共職業安定所に「兼務役員実態証明書」に証明資料をつけて承認を得た者に限り、被保険者と認められます。
事業主と同居親族	法人・個人事業問わず、事業主と同居の親族は原則として対象外です。但し、同居の親族以外の労働者を使用する事業において、①事業主の指揮命令に従っていることが明確な者で、②就労実態が当該事業所の他の労働者と同様である場合については、労働者とみなされます。	原則として被保険者になれません。但し、以下の条件をいずれも満たしているときは被保険者になります。 ①事業主の指揮命令に従っていることが明確。 ②就労実態が当該事業所の他の労働者と同様であること。 ③役員でないこと
派遣労働者	・派遣元 原則として派遣労働者すべてを労働者とする。 ・派遣先 原則として対象外です。	・派遣元 被保険者とする要件を満たしていれば被保険者とします。 ・派遣先 原則として対象外です。
出向労働者	出向元で支払われている賃金も出向先で支払われている賃金に含めて、出向先で対象労働者として適用します。	該当者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている方の雇用関係についてのみ、被保険者とします。

残業月80時間以上事業場 立入検査対象に

厚生労働省は、長時間労働を防ぐため、4月1日、これまで月100時間超の残業が疑われる事業場に実施していた立入調査対象を、月80時間超の残業が疑われる事業場にも広げる方針を明らかにしました。

対象企業は、年2万事業場になると試算されています。調査する労働基準監督官の数も、前年より22人増員し、3,241人にするとしています。

◆H27年度は76.2%事業所で違反

厚労省によると、労基署が平成27年4月～12月に月100時間超の残業が疑われる全国8,530事業場に立入調査したところ、76.2%にあたる6,501事業場で違法な時間外労働や、賃金不払い残業などの違反が見つかりました。

◆残業月80時間以上事業所に対象拡大

厚労省は、これまで主に労基署などに相談が寄せられた事業場を調査対象にしましたが、昨年夏以降は、ネット上で「ブラック企業」などと呼ばれている情報を集め、立ち入り調査に生かしているとのことですので、時間外労働が80時間を超えている事業場は、まず検査に入られるものと考えて対処しておく必要があります。

◆監督強化の主な内容

厚労省の監督強化の主な内容は以下のとおりです。

1 労働基準監督署の監督指導を強化

①残業月80時間超へ重点監査対象拡大

②監督指導・捜査体制の強化

①本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整を行う

②47都道府県労働局に「過重労働特別監督管理官」を新設する

2 業界や国土交通省・中小企業長・公正取引委員会と連携して行う

対象企業

①トラック業界

②IT業界

③医療分野他

◆連携内容 親事業者への強力指導拡充

国土交通省関係機関から厚生労働省関係機関への通報のほか、下請法違反行為が疑われる場合には厚生労働省から、中小企業庁・公正取引委員会に通報する仕組みを拡充する。

拡充策1 労働基準法違反となる長時間労働が認められ、その背景に親事業者の下請法第4条違反行為（買いたたき等）が疑われる場合も通報対象に加え、親事業者との取引条件に踏み込んだ対策を強化する。

拡充策2 荷主と運送事業者間の取引の公正化と過重労働の実態にあるトラック運転手の労働条件を改善するため、独占禁止法に基づく「物流特殊指定」の違反行為の存在が疑われる場合も通報対象に加える。

拡充策2 荷主と運送事業者間の取引の公正化と過重労働の実態にあるトラック運転手の労働条件を改善するため、独占禁止法に基づく「物流特殊指定」の違反行為の存在が疑われる場合も通報対象に加える。

●日本 IBM 解雇訴訟で無効判決

日本 IBM で働いていた男女 5 人が業績不良により解雇され、無効を求めていた訴訟の判決で、東京地裁は「解雇権の濫用であり無効」であるとして 5 人全員の雇用継続と未払い分の賃金の支払いを会社側に命じた。裁判長は「原告らの業績が解雇すべき程度のものではない」と述べた。(3 月 29 日)

●「改正雇用保険法」が成立

仕事と介護の両立を目指す対策などを盛り込んだ「改正雇用保険法」や「改正育児・介護休業法」など関連 6 法が参院本会議で可決、成立した。8 月 1 日より介護休業時の給付金が休業前賃金の 67% に引き上げられる。また、来年 1 月 1 日より介護休業が 3 回まで分割取得可能となる。(3 月 29 日)

●高収入者の負担増を検討

厚生労働省は、介護保険財政の悪化に歯止めをかけるため、大企業の社員らの保険料を引き上げ、さらに一定以上の収入がある高齢者の自己負担の上限を引き上げる検討を始めた。介護保険部会において改革案を取りまとめて来年の通常国会に関連法案を提出し、2018 年 4 月の介護報酬改定時の施行を目指す。(3 月 25 日)

●「同一労働同一賃金」にガイドライン

政府は、雇用形態の違いを理由とした賃金の格差を解消するための「同一労働同一賃金」の有識者検討会の初会合を開いた。今後、欧州などを参考に賃金差が認められる条件などを示す方針で、年内をめどに企業向けにガイドラインを策定する考え。(3 月 24 日)

●是正指導 残業代支給対象が過去最多

厚生労働省は、2014 年度にサービス残業で是正指導を受けた企業が未払残業代を支給した従業員が 20 万 3,507 人となり、過去最多となったことを公表した。100 万円以上の残業代を支払った企業は前年度より 88 社減の 1,329

社だったが、支払われた未払い残業代は約 19 億円増の 142 億 4,576 万円だった。従業員の多い企業が労務管理システムの不備により残業代の一部を一律に支払っていなかったことなどが、全体の人数を押し上げた。(3 月 22 日)

●過労で自殺 出向元の賠償責任を認める

IT 関連会社から子会社の食品会社に出向中の長男が自殺したのは過重労働が原因だとして、男性の遺族が出向元と出向先、両社を束ねる社長を相手取り約 1 億円の損害賠償を求めていた訴訟で、東京地裁は自殺との因果関係を認め、約 6,000 万円の支払いを命じる判決を下した。弁護士によると出向元の賠償責任を認めた判決は初めてとのこと。(3 月 17 日)

●再就職先を探させる業務命令は不適切

厚生労働省は、従来の「自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法の場合がある」との表現からより踏み込んで、「自分の再就職先を探させる業務命令は労働者保護の観点から不適切」とする初の通達を、近く全国の労働局に出す方針を示した。通達とともに配布するパンフレットには、追い出し部屋の設置が違法な制度と判断された裁判例も紹介される。(3 月 15 日)

●年金改革関連法案を国会に提出

「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」が国会に提出された。マクロ経済スライドの機能を強化して給付の伸びを抑えるほか、第 1 号被保険者の女性が出産する場合、出産予定日の前月から 4 カ月分の保険料を免除する。また、労使の合意を条件に従業員数 500 人以下の企業でも週 20 時間以上働く短時間労働者への厚生年金保険加入を認めることなどが盛り込まれている。(3 月 11 日)

