

# 関島社会保険労務士事務所便り

2016年  
5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 - 12

電話：03 - 3609 - 7668

HP：<http://www.srseki.info>



（しゃくやく）

## 「配偶者手当」見直し促す報告書

### ◆「103万円、130万円」とともに

企業が支給するいわゆる「配偶者手当」（家族手当、扶養手当等名称は様々）は、税制、社会保障制度とともに女性パートタイマー等の就労を抑制しているとの指摘があり、昨年11月、厚生労働省に女性の活躍促進に向けた配偶者手当のあり方に関する検討会が設置されました。

所得税法上配偶者控除対象者の103万円、60歳未満の配偶者の扶養要件である社会保険の130万円とともに、配偶者手当についても女性の就労を抑制しているとしています。

### ◆検討会報告書の結論

4月11日に公表された同検討会の報告書では、「社会の実情が大きく変化している中、税制・社会保障制度とともに就業調整の要因になっている」として、「見直しを進めることが望まれる」と結論付けており、厚生労働省では、今後、「報告書を踏まえ、労使に対し、女性の活躍の更なる促進に向けた配偶者手当の在り方の検討を促していく」としています。

### ◆「配偶者手当」を支給している企業の割合

2014年8月29日に公表された独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果によ

れば、常用労働者に対する手当では、「通勤手当など」（89.8%）、「役付手当など」（66.2%）に次いで「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」（47.0%）が支給されています。

2001年に内閣府の行った委託調査によれば、「家族手当」を支給する企業が83.5%、うち61.5%が配偶者の収入を支給条件としており、その78.4%が税制上の配偶者控除が適用される103万円を基準としているとの結果でした。

### ◆まずは自社の賃金制度を確認

上記の検討会報告書では、従業員構成や家族構成の変化を受け、手当をめぐる従業員ニーズも変化していると考えられるとしています。

賃金制度は、従業員のモチベーションにも影響することから、人材確保や生産性の向上といった企業が存続するための重要な要素です。

若手や女性に活躍してほしいという企業では、そうした層にとって自社の賃金制度が魅力的な制度と言えるかをチェックしてみてもいかがでしょうか。

# 障害年金 初診日証明の見直し

## ◆障害年金受給には初診日証明が必要

障害基礎年金や障害厚生年金を受給するためには、その傷病について最初に医師に診てもらって初診日を特定することが必要です。

障害の初診日が厚生年金加入期間中なら障害厚生年金（1級・2級・3級・障害手当金）の対象に、初診日が国民年金に加入期間中なら障害基礎年金（1級・2級）対象になり、初診日のある月の前々月までに保険料納付要件を満たしているか否かの判断基準になります。

なお、初診日が20歳前なら、20歳前障害年金の対象になり、保険料納付要件は必要ではありません。

## ◆初診日証明の見直された理由

初診日証明の扱いが平成27年10月1日より見直されました。医師の証明がない場合でも、参考資料や第三者証明の添付により、本人申立の初診日が認められる場合があります。

初診日証明は医師による証明が大原則です。しかし、精神疾患や内部疾患の増加に伴い傷病の発生や受診から相当な期間を経て、重症化により障害年金を請求する事案が増加していますが、カルテの法定保存期限5年の経過、廃院等により医師の証明を用意できず、障害年金を受給できない問題が発生しています。

そのため、初診日を合理的に推定できる参考資料を提出できれば、できるだけ本人申立による初診日を認めることとする見直しがなされました。

## ◆20歳前障害の初診日証明の推移

これまでは、20歳前障害に限り、医師の証明がない場合で明らかに20歳前に発病し、

医療機関を受診したことの複数の第三者証明を添付できれば、初診日を明らかにする書類とされてきました（H23.12.16年管発第3号）。

平成27年10月1日の省令改正により、20歳前障害に限らず、参考資料も初診日証明の確認資料とする新基準になりました。

## ◆医師の証明がない場合の手段

### ①参考資料添付

2番目以降に受診した医療機関の証明、前医の紹介状、医療サマリー、身障者手帳、母子手帳、学校の健康診断記録等、幅広い資料が考えられます。

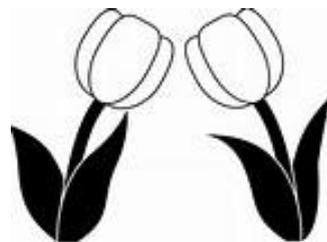
### ②第三者証明添付

本人が医療機関で請求傷病の診療を受けていたことが明らかであると確認できればよいことから、第三者証明のみの添付であっても、第三者証明の内容を総合的に勘案のうえ、本人申立の初診日が認められる場合があります。

## ◆第三者証明による申立

第三者証明をする者は、三親等以内の親族を除く方、医療従事者（本人が受診した医療機関の担当医師・看護師等）で、相当程度信憑性が高ければ認められます。

実務的には、参考資料として取得可能なものはすべて用意し、第三者証明の添付で確認してもらうことが大切です。



# 割増賃金の基礎となる賃金と算出方法

使用者は、労働者に時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合には、法令で定める割増率以上の率で算定した割増賃金を支払わなければなりません。

## ◆割増賃金率

- ①時間外労働（8時間超、週40時間超）  
1時間当たりの賃金額×125%以上  
（1か月に60時間以上については150%以上＝但し、中小企業は適用猶予中）
- ②休日労働（法定休日労働）  
1時間当たりの賃金額×135%以上
- ③深夜労働（午後10時～午前5時の労働）  
1時間当たりの賃金額×25%以上
- ④休日の深夜労働  
1時間当たりの賃金額×（135%＋25%）
- ⑤休日の8時間超労働  
休日労働は8時間を超えても135%以上

## ◆注意を要する対象時間と算出方法

### (1) 時間外労働とは

労働基準法で定める、1日につき8時間、週40時間（10人未満の小売・飲食・理美容・医療業等は44時間）を超えた時間をいいます。法律違反となるのは、1日8時間、週40時間の法定労働時間を超えた場合です。

但し、変形労働時間制を採用することで、1日につき8時間を超えた特定日、1週間につき40時間を超えた一定時間については、時間外労働にならないことができます。

法定の労働時間を超えて労働させる場合は時間外・休日労働の労使協定を締結し、事前に労基署に届出なければなりません。

### (2) 休日労働とは法定休日労働のこと

休日については、多くの企業で、「日曜日のほか祝日、土曜日」等を規定していますが、法律で規定する休日は4週につき4回の休日のことです。これを「法定休日」と

いい、他の休日を「所定休日」と言います。135%以上の割増賃金支払い義務が発生する休日は、「法定休日」に労働した場合です。

### (3) 1時間当たりの賃金額の算出方法

#### ●月給の場合

所定賃金月額÷1か月の所定労働時間  
1か月の所定労働時間は年間平均でも可  
365日÷7日×週所定労働時間÷12月  
週40時間のときは月平均173.8時間

#### ●日給の場合

日給÷1日の所定労働時間

## ◆割増賃金の基礎から除外できる手当

下記の手当は、労働と直接的な関係が薄く、個人的な事情に基づいて支給されている場合は、割増賃金の基礎となる賃金から除外することができます。

- ①家族手当（扶養手当）
- ②通勤手当
- ③別居手当
- ④子女教育手当
- ⑤住宅手当
- ⑥臨時に支払われた賃金
- ⑦1か月を超える期間毎支払われる賃金

## ◆①～⑤については名称で除外できない

前記①～⑤の手当については、名称ですべて除外できるわけではありません。

### ①除外できない家族手当の例

扶養家族の有無、家族の人数に関係なく一律に支給する場合

### ②除外できない通勤手当の例

通勤に要した費用や距離に関係なく支給する場合

### ③除外できない住宅手当の例

賃貸には2万円、持家には1万円等、住宅の形態ごとに一律に支給する場合。

### ●健康保険の標準報酬月額が変更

この4月より健康保険の標準報酬月額の上限が、47等級（121万円）から50等級（標準報酬月額139万円。報酬月額135万5千円以上）に引き上げられた。併せて、標準賞与額の年間上限が540万円から573万円に引き上げられた。

### ●平成28年度の国年保険料 月16,260円

平成28年度の老齢基礎年金は、昨年度から据え置き、満額月65,008円。平成28年度の国民年金保険料額は月16,260円（平成27年度15,590円）となった。

### ●通勤手当非課税限度額「15万円」に

平成28年度の税制改正で通勤手当の非課税限度額の上限額が「10万円」から「15万円」に引き上げられ、4月から施行された。

### ●人材会社の「人員削減案の提案」禁止へ

労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）に絡み人材会社が企業の人員削減を支援していた問題を受け、厚生労働省は「人員削減の提案」や「退職勧奨マニュアルの提供」を禁止する指針を5月下旬に作成する方針を明らかにした。指針の違反に対する罰則はないが、違反行為の疑われる人材会社には調査が入り、違反事実があれば是正指導が行われる予定。（4月27日）

### ●貸し切りツアーバスの85%で労働法令違反

厚生労働省は、ツアーバスを運行する貸切バス会社196事業所に対する抜き打ちの「集中監督」を今年1～3月に実施した結果、約85%の事業所（166事業所）において労働関係法令違反が認められたと発表した。三六協定を結ばずに時間外労働をさせるなど、労働時間関連の違反が最多だった。違反事業所には改善報告書を提出させる。（4月26日）

### ●健保組合の保険料率が過去最高に

健康保険組合連合会が健康保険組合の2016年度予算の集計結果をまとめ、平均保険料率が9年連続して上昇し、過去最高の9.1%前年度

比0.08ポイント増となったことがわかった。

1人あたりの年間保険料（労使合計）は47万9,354円（同787円増）。（4月22日）

### ●厚生労働省「分割案」が浮上

自民党が「2020年以降の経済財政構想小委員会」を開催し、厚生労働省のあり方についての議論をスタートした。同委員会では、現在の厚生労働省の業務が多岐にわたるとして、いくつかの省庁に分割する案や省内の再編を求める声があがった。5月中に提言をまとめ、年末までに具体的な政策を取りまとめる予定。（4月21日）

### ●労基署 下請けいじめを公取などに通報へ

厚生労働省は、労働基準監督署が事業所における長時間労働を確認し、それが親事業者からの「下請けいじめ」が原因として疑われる場合、下請け業者の意向を確認したうえで中小企業庁や公正取引委員会への通報を行う方針を明らかにした。公取が違反行為の確認・改善指導を行い、悪質な場合は会社名や違反内容の公表を行う。長時間労働改善のため、政府が5月にまとめる予定の「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込み、2016年度中に開始する考え。（4月15日）

### ●「同一労働同一賃金」提言の原案が明らかに

自民党が政府に提出予定の「同一労働同一賃金」に関する提言の原案が明らかになった。非正規労働者の賃金について正社員との格差を欧州並みにすることや、パート労働者の定期昇給を正社員並みにすることのほか、手当・福利厚生との格差についても是正すべきとし、最低賃金は2020年頃までに全国平均1,000円にする必要があるとしている。（4月7日）

