

NEWS LETTER

4月1日といえば、日本では新年度のスタートする日になっています。
入学、進学、新入社員などフレッシュな人たちがあふれるこの時期、心も新たにがんばっていきたいと思います。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

4

2013



36協定締結時に 留意すべき過労死 認定基準

過重労働対策の一環として
求められる労働時間短縮

継続雇用時の社会保険料の取扱い
社会保険料率見直しの仕組みと
平成25年度社会保険料率

平澤国際社労士事務所

東京都港区芝大門1-3-5山田ビル3階

TEL : 03-5402-8491 / FAX : 03-5402-8494

36協定締結時に留意すべき 過労死認定基準

「過労死」という言葉が定着してかなりの年数が経ちますが、現在でも仕事が主な原因となり、脳・心臓疾患を発症し、最悪の場合には死亡するという事案が発生しています。脳・心臓疾患の発症や増悪の原因は、加齢や食生活、生活環境など、一概に仕事ばかりではありませんが、企業としては特に労働時間について気を付けるべきであることは間違いありません。そこで今回は、過重労働防止を前提とした時間外労働・休日労働の時間管理について確認しておきましょう。

1. 36協定の限度時間

労働基準法では、所定労働時間を超えて従業員を働かせる場合には、時間外労働・休日労働協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に事前に届出をする必要があります。この36協定には、時間外労働や休日労働は必要最小限にすべきという観点から、延長できる時間の制限（限度時間）が設けられています。企業は、原則としてこの限度時間内で36協定を締結しなければなりません。限度時間に収まらないケースもあることから、例外として特別条項を締結することで限度時間を超えて働かせることを認めています。

2. 36協定における特別条項

36協定の特別条項とは、臨時的に限度時間を超えて働かせる特別の事情が予想される場合に、事前にいくつかの項目を取り決めて36協定とあわせて締結しておくものです。その項目には、限度時間を超えることのできる具体的な事情、回数、割増賃金率などのほか、「限度時間を超える一定の時間」があります。つまり、特別条項についても上限の時間を決めておく必要があるのです。この特別条項の上限時間については、36協定のように限度時間の定めはなく、何時間と定めても36協定や特別条項が無効になることはありません。

3. 特別条項を締結する際に留意すべき時間数

特別条項の上限時間はないというものの、長時間労働となった際に従業員にかかる負担は大きく、過度な時間を設定することは過重労働による健康障害を引き起こすことにもなりかねません。この際の目安になるものが、脳・心臓疾患が労働災害として認定されるとき基準です。

この基準では

「発症前1ヶ月間におおむね100時間または発症前2ヶ月間ないし6ヶ月間にわたって、1ヶ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる」

としています。このため、36協定ではこの基準を下回る時間に設定することが望めます。

36協定は年度単位で締結する企業も多くあるかと思いますが、特別条項を締結する場合には、これらを参考にするとともに、何よりも普段から時間外労働・休日労働の削減に取り組むことが必要になるでしょう。

過重労働対策の一環として求められる 労働時間短縮

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

過重労働が問題になっていますが、当社でも労働時間が長い従業員がおり、困っています。



総務部長

そうですね。労務管理において過重労働対策はもっとも重要な課題の一つであることは間違いありません。特に平成23年12月に改定された精神障害の労災認定基準では、月間80時間を超える時間外労働が行われている中でうつ病などの精神障害を発病した場合に、それを労災として認定する方向が打ち出されており、今後、過重労働からのメンタルヘルス疾患が労災認定され、更には高額な民事賠償請求に繋がるというトラブルの増加が懸念されています。



社労士

なるほど。長時間労働は残業代の問題だけでなく、そういったリスクも抱えているのですね。



その通りです。更に最近の若年従業員の多くは長時間労働を嫌う傾向が強まっていることから、離職率の上昇などにも繋がり、組織力の低下にも発展する恐れがあります。



確かにそうですね。それに長時間労働を行っていると、目の前の仕事のことしか目に入らなくなり、中長期的に重要な仕事が後回しになり、結果的に会社の発展を阻害することにもなり兼ねないのではないかと思います。



そうですね。そうした複数の意味から、やはり労働時間を短縮していく必要があるのは間違いありません。



まったく同感です。それで労働時間短縮を進める場合には、どのような点がポイントになるのでしょうか。



はい、労働時間短縮のポイントを大きく分けると、①制度改革、②意識改革、③業務改革の3つが必要とされます。まず制度改革ですが、労働時間制度や労働時間管理の方法を業務の実態に合わせ、ムダな残業が発生しないようにすることが重要です。



なるほど。例えば時差出勤や変形労働時間制などの採用が考えられそうですね。



そうですね。次に意識改革ですが、これを一言で言えば「時間は予算である」ということを全従業員に認識させることに尽きます。具体的には最終退出時刻を決めたり、ノー残業デーを設定するなどによって、一定の時間内で業務を効率的に遂行する意識付けを行うことが重要です。そして最後の業務改革は実際の労働時間短縮に向け、仕事の進め方や従業員のスキルアップを進めるという取り組みになります。



よく分かりました。当社でも過重労働の防止に向け、その3点の取り組みを具体的に進めていきたいと思っています。



【ワンポイントアドバイス】

1. 過重労働はコンプライアンスリスクだけでなく、人材リスクや事業リスクにも繋がる重要な課題である。
2. 労働時間短縮を進めるためには、①制度改革、②意識改革、③業務改革の3つが必要とされる。
3. 会社としての成果を下げず、労働時間を短縮する生産性向上の取り組みが強く求められている。

継続雇用時の社会保険料の取扱い

いよいよこの4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業には原則として希望者全員を65歳まで雇用する措置を導入することが義務づけられました。そのため企業では、従業員が希望すれば定年後も引き続き雇用していくこととなりますが、その際には、いったん退職扱いとし労働条件の見直しを行った上で再雇用することが多くあります。そこで、以下では定年後も引き続き勤務する際の社会保険料の取扱いについて解説します。

1. 社会保険の同日得喪

そもそも社会保険料の取扱いにおいて、基本給の昇（降）給等によって固定的賃金に変動があり一定の要件に該当したときには、変動月から3ヶ月の賃金を平均した額により随時改定（月額変更）を行うことで標準報酬月額が見直されるというのが原則です。

ただし、特別支給の老齢厚生年金（以下、「年金」という）の受給権者である被保険者が、定年による退職後継続して再雇用される場合、使用関係がいったん中断したものとみなし、被保険者資格喪失届と被保険者資格取得届を定年退職日の翌日付けで提出することができる取扱いがあります。これにより月額変更に該当することを待たずに、再雇用された月から標準報酬月額を適用することができます（同日得喪）。具体的には、下表のような取扱いの違いがあります。

【例】3月31日に退職した年金受給権者が4月1日に再雇用され、賃金額が30万円から20万円となった場合

①被保険者資格喪失届と被保険者資格取得届が提出されなかった場合

	3月 退職	4月 再雇用	5月	6月	7月
賃金額	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円
社会保険料 (標準報酬月額)	30万円	30万円	30万円	30万円	20万円

②被保険者資格喪失届と被保険者資格取得届が提出された場合（同日得喪）

	3月 退職	4月 再雇用	5月	6月	7月
賃金額	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円
社会保険料 (標準報酬月額)	30万円	20万円	20万円	20万円	20万円

①の場合には、再雇用後の4ヶ月目（7月分）より社会保険料（標準報酬月額）が変更となり、②の場合には、再雇用後の最初の月（4月分）より社会保険料が変更となる違いがあります。

2. 平成25年4月より拡大された対象者の範囲

平成25年4月より上記の同日得喪の取扱いが改定され、対象となる被保険者の範囲が年金受給権者である被保険者から、60歳以上の者で、退職後継続して雇用される者に拡大されました。今後、60歳定年後に再雇用する場合には年金の受給まで一定の期間がありますが、この拡大によりこれまで認められなかった同日得喪が可能となります。

同日得喪により再雇用後の標準報酬月額となることによって、健康保険の傷病手当金を計算する際の標準報酬日額についても反映され、標準報酬日額が引き下げられることとなります。そのため傷病手当金を受給している場合はもちろんのこと、同日得喪を行う場合にはあらかじめ説明しておきましょう。

社会保険料率見直しの仕組みと 平成25年度の社会保険料率

毎年4月は社会保険料率に変更になる時期です。平成24年度は様々な保険料率が改定されましたが、平成25年度の改定は少なくなっています。今後の予定も含め、平成25年度の社会保険料率を確認しておきましょう。

1.雇用保険料率

雇用保険料率は平成24年4月に引き下げられ、一般の事業で1.35%となりました。平成25年度について、改定の議論もありましたが、据え置きになることが決定しています。なお、平成24年度からは法律を改正せずに保険料率を変えることのできる仕組み（弾力条項の発動）により、法律改正をせずに適用できるもっとも低い料率となっています。

2.労災保険率

労災保険率については、原則として3年に1度改定されることになっており、平成24年4月に改定されているため、平成25年度は平成24年度の料率が据え置きとなる予定です。なお、メリット制が適用されている事業所においては、メリット料率の変更により労災保険率が変更される可能性があります。

※平成25年3月15日時点の情報です。

3.健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）では、原則として毎年3月（4月末納付分）に健康保険料率・介護保険料率の見直しを行っています。平成25年3月からの保険料率についても、財政状況の悪化等から保険料率の引き上げを行う議論が長く行われていましたが、事業主や被保険者への影響を考慮し、据え置きとなることが決定しました。なお、健康保険料率は都道府県ごとに決められており、介護保険料率は全国一律で1.55%となっています。また、健康保険組合については、見直しが行われているケースもありますので、加入している組合にご確認ください。

4.厚生年金保険料率

厚生年金保険料率は、毎年9月（10月末納付分）から保険料率を0.354%ずつ毎年引き上げるようになっており、平成29年9月に18.3%で固定される予定です。したがって、平成25年9月からは、現在の16.766%に0.354%を加え、17.120%（これを労使折半により負担）に引き上げられることになります。

5.児童手当拠出金率

児童手当拠出金とは、児童手当等の支給に要する費用の一部として厚生年金保険の被保険者がいる事業所の事業主が全額負担するものです。平成24年度については0.02%引き上げられ0.15%となりましたが、平成25年度についてはまだ発表されていません。今後の情報に注目していきましょう。

特に保険料率が引き上げになるか注目されていた健康保険料率は据え置かれる結果となりましたが、これは決して財政状況が改善したわけではなく、事業主や被保険者への負担の増加を回避するために行われたものです。5月末からは被扶養者資格の再確認が協会けんぽで行われることになっているため、事業主としては今後、このような機会を通じて、適正な被保険者・被扶養者管理をしていくことが求められています。

業種別学歴別の初任給

4月は新年度の始まりです。新入社員が加わる企業も数多くあることでしょう。ここでは、新入社員が初めて手にする給与、初任給に関するデータをご紹介します。

最も初任給の高い業種は？

厚生労働省が毎年発表している「賃金構造基本統計調査（初任給）」（※）から、産業大分類別の平成24年の学歴別初任給をまとめると、以下のようになります。

平成24年の業種別学歴別初任給

(単位：千円)

産業	男女計				男性				女性			
	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒
産業計	226.1	199.6	170.1	157.9	225.6	201.8	173.0	160.1	228.4	196.5	168.4	153.6
鉱業、採石業、砂利採取業	249.7	221.2	186.3	167.5	249.0	224.8	186.3	167.8	271.2	211.4	-	161.3
建設業	219.0	203.7	181.0	165.2	219.2	205.7	182.2	166.2	218.2	198.9	171.8	149.2
製造業	225.9	199.7	173.7	158.0	225.8	201.4	177.8	160.1	226.9	195.8	166.2	151.9
電気・ガス・熱供給・水道業	222.7	197.6	174.0	160.3	222.6	197.3	174.6	160.3	223.6	198.7	172.9	160.2
情報通信業	224.5	205.3	172.2	160.2	224.0	205.8	181.8	164.2	227.9	204.4	157.6	152.8
運輸業、郵便業	221.3	193.5	167.7	159.9	221.5	195.1	172.5	160.7	218.8	189.9	157.3	157.5
卸売業、小売業	221.8	202.2	169.7	155.8	222.6	203.6	169.1	155.7	218.6	199.8	170.5	156.0
金融業、保険業	224.6	193.0	159.0	144.8	226.8	196.6	172.0	141.4	210.3	189.6	158.5	145.0
不動産業、物品賃貸業	232.1	204.7	166.4	164.7	235.8	212.9	173.3	164.8	214.2	193.1	162.1	164.6
学術研究、専門・技術サービス業	229.7	211.4	171.3	157.8	229.8	213.3	182.6	157.8	229.4	208.1	166.1	157.8
宿泊業、飲食サービス業	189.9	190.9	165.1	154.0	182.2	197.3	164.7	157.1	200.6	186.7	165.4	152.3
生活関連サービス業、娯楽業	214.4	197.6	165.5	164.9	219.5	205.5	164.4	165.9	201.4	191.2	166.0	164.5
教育、学習支援業	234.7	198.2	173.9	152.2	229.4	204.5	163.9	155.2	239.0	195.8	174.3	151.1
医療、福祉	220.3	195.7	169.8	151.2	217.4	191.5	172.0	148.7	223.5	198.2	169.3	152.1
複合サービス事業	195.3	173.3	154.3	144.0	197.2	173.2	151.9	145.1	190.8	173.5	155.8	143.6
サービス業（他に分類されないもの）	237.7	200.1	167.8	160.0	233.6	201.5	171.0	161.3	246.3	197.3	164.2	154.7

厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」より作成

男性では、「鉱業、採石業、砂利採取業」が、大学院修士課程修了、大学卒、高専・短大卒、高校卒のすべての学歴で最も初任給が高くなりました。女性も高専・短大卒、高校卒を除く学歴で「鉱業、採石業、砂利採取業」の初任給が最も高くなりました。

貴社の属する業種の状況はいかがでしょうか。

(※) 厚生労働省 賃金構造基本統計調査（初任給）

10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所（64,610事業所）のうち、有効回答を得た事業所（49,230事業所）の中で新規学卒者を採用した事業所（14,109事業所）を取りまとめた調査です。ここでの初任給は、通常の勤務をした新規学卒採用者の所定内給与額（所定内労働時間に対して支払われる賃金で、基本給の他、諸手当が含まれているが、超過労働給与額は含まれていない）から通勤手当を除いたもので、新規学卒採用者数による加重平均となっています。詳細は以下の厚生労働省のサイトで確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/53-1.html>

もっと楽ができるのに

キーボードでの入力がストレスで、できるだけ入力する文字を減らしたいという方に、簡単にできる便利な設定をご紹介します。

「ユーザー辞書」の登録

ユーザー辞書は、現在多くのパソコンや携帯電話に備わっている機能で、変換後の文字列をあらかじめユーザー辞書に登録しておけば、他の一般的な言葉よりも優先的に変換候補に挙がるようになり、入力作業を素早くかつ正確に行うことができるようになります。

読みの難しい漢字を使った名前の方なども、ユーザー辞書に名前を登録しておくことにより、一回で変換ができるようになります。また、毎日入力するような語句を登録しておくことによって、入力へのストレスが減るかもしれません。

例えば、次のような登録も可能です。

「やま」と入力すると	⇒「株式会社 山田運輸」と自社名に変換できる。
「いし」と入力すると	⇒「石川祐一郎」と自分の名前に変換できる。
「でんわ」と入力すると	⇒「00-0000-0000」と自社の電話番号に変換できる。
「お」と入力すると	⇒「折り返しご連絡ください」と定型文に変換できる。
「めーる」と入力すると	⇒「abcdef12345@yamada.com」とメールアドレスに変換できる。
「じたく」と入力すると	⇒「東京都千代田区内幸町〇-〇〇-〇」と自宅の住所に変換できる。

このユーザー辞書への登録ですが、存在は知っているのに使っていない方もいらっしゃるのではないのでしょうか。ちなみに少し変わった漢字の名前を持つ筆者は、自分の名前をユーザー辞書に登録していますし、スマホでは「いま」とだけ入力すれば「今から帰ります」と変換されるように登録しているため、すぐにメールを送ることができます。

最初の登録が手間に感じられるかもしれませんが、一度登録すれば、その後の入力が楽になります。少しでも入力する文字数を減らしたい、早く入力したいという方は、是非「ユーザー辞書」に登録してみてください。

《Windows7での登録方法》

- ・言語バーの、ツールアイコン（箱のようなアイコン）をクリック
- ・「単語の登録」をクリック
- ・変換したい語句を入力して登録

※ユーザー辞書の登録方法はメーカーや端末により異なります。登録の際はそれぞれの方法をご確認ください。

※例に出てくる名前やメールアドレスは全て架空のものです。

4月から新入社員を受け入れる事業者は、オリエンテーションをしっかりと行いましょう。また、月末からのゴールデンウィークは、休業日状況の確認を行いましょう。

2013年4月

お仕事備忘録

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

2. 5月納付の源泉所得税・住民税の納付準備

3. 雇用保険料率、健康保険料率・介護保険料率は変更なし

4. 国民年金保険料の引き上げ

5. 労働者名簿の調製

6. 新入社員のオリエンテーション

7. 暖房器具等の清掃、格納

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払を受けなくなった社員がいる場合には、4月15日までにその社員が住んでいる市区町村長に届出をします。

2. 5月納付の源泉所得税・住民税の納付準備

5月のはじめは、ゴールデンウィークによる連休でバタバタしがちです。毎月10日が納付期限の源泉所得税や住民税等の支払には注意が必要です。4月中に納付の準備をしておくといでしょう。

3. 雇用保険料率、健康保険料率・介護保険料率は変更なし

平成25年度の雇用保険料率は平成24年度と同様となり、以下のとおりとなります。

	保険料率	事業主負担率	被保険者負担率
一般の事業	1000分の13.5	1000分の8.5	1000分の5
農林水産・清酒製造の事業	1000分の15.5	1000分の9.5	1000分の6
建設の事業	1000分の16.5	1000分の10.5	1000分の6

また、平成25年度の健康保険料率・介護保険料率も平成24年度から据え置きとなりました。

4. 国民年金保険料の引き上げ

平成25年4月より国民年金保険料が引き上げられ、月額15,040円となります。

5. 労働者名簿の調製

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

6. 新入社員のオリエンテーション

入社オリエンテーションでは、主に次のような事項を説明しなければならないので、もれのないように注意します。また新入社員への配付物あるいは新入社員からの提出物を確認しましょう。提出の必要な書類と提出期限を記載した資料を配付すると、提出もれを防止できます。

◆主な説明内容

◇労働条件の説明 ◇社内ルール ◇諸届の方法 ◇年間行事予定

◆主な渡し物

◇貸与物品 ◇配付物品

◆主な提出物

◇誓約書 ◇身元保証書

7. 暖房器具等の清掃、格納

もう暖かくなりますので、不必要となる暖房器具などの清掃をし、格納をします。不良箇所などは後回しにせず、気づいたその場で修理依頼をしましょう。



2013.4

取引先のゴールデンウィークによる休業日の確認を行い、納期遅れや債権の回収もれを防ぎましょう。特に、月末月初の資金繰りは要注意です。



日	曜日	六曜	項目
1	月	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払(2月分) ●個人事業の消費税確定申告の提出期限、納付期限(現金納付)
2	火	大安	
3	水	赤口	
4	木	先勝	
5	金	友引 清明	
6	土	先負	
7	日	仏滅	
8	月	大安	
9	火	赤口	
10	水	先負	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(3月分) ●一括有期事業開始届(建設業)届出
11	木	仏滅	
12	金	大安	
13	土	赤口	
14	日	先勝	
15	月	友引	●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
16	火	先負	
17	水	仏滅	
18	木	大安	
19	金	赤口	
20	土	先勝 穀雨	
21	日	友引	
22	月	先負	●所得税の確定申告納付振替日(口座振替の場合)
23	火	仏滅	
24	水	大安	●個人事業者の消費税確定申告納付振替日(口座振替の場合)
25	木	赤口	
26	金	先勝	
27	土	友引	
28	日	先負	
29	月	仏滅 昭和の日	
30	火	大安	●軽自動車税の納付 ※市町村の条例で定める日まで ●固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払(3月分) ●労働者死傷病報告書の提出(休業日数1~3日の労災事故[1月~3月]について報告) ●最低賃金適用報告・最低工賃適用報告・預金管理状況報告 ●安全衛生教育実施結果報告