

NEWS LETTER

4月は入学、就職、転勤等、新生活が始まる季節です。
夢と希望に満ち溢れているこの時期、心も新たになんばっていききたいと思います。

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

2014



平成26年4月から始まる産前産後 休業期間中の保険料免除

子の看護休暇を運用する際の
実務上の注意点
社会保険料率見直しの仕組みと
平成26年度の社会保険料率
パートタイマーが業務災害に遭い、
休業した際の休業補償

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

平成26年4月から始まる **産前産後** **休業期間中**の保険料免除

子育て支援のひとつとして、平成26年4月から産前産後休業期間中の社会保険料を免除する制度が始まります。今回はこの制度について解説しましょう。

1.制度の内容

産前産後休業期間中の保険料免除制度とは、産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間（産前産後休業期間）について、事業主の申出により、健康保険・厚生年金保険の保険料が被保険者分および事業主分が共に免除されるものです。保険料が免除される期間は、産前産後休業開始月から終了予定日の翌日の月の前月（産前産後休業終了日が月の末日の場合は産前産後休業終了月）までとなります。

この制度は今年4月分の保険料から適用となり、平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる人から対象となります。

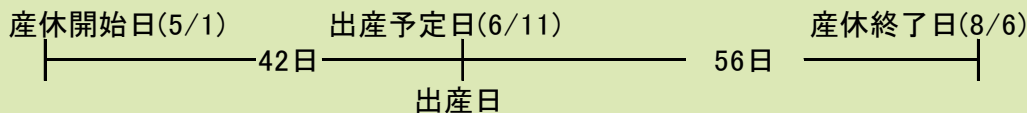
2.手続き方法

被保険者から産前産後休業取得の申出があった場合、事業主が「産前産後休業取得者申出書」を産前産後休業期間中に年金事務所へ提出します。実際の出産日が出産予定日と前後した場合には、産前産後休業期間が変更となり、これにより保険料の免除月も変わることがあります。下図では具体例を見ていきましょう。

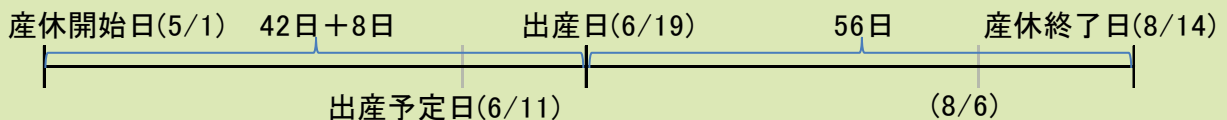
出産前に保険料免除の申出を行っており、下記のケース2、ケース3のように出産予定日と出産日が異なる場合は、別途「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出し、産前産後休業期間を変更する必要があります。

例：5月1日から産休を開始し、出産予定日が6月11日の場合

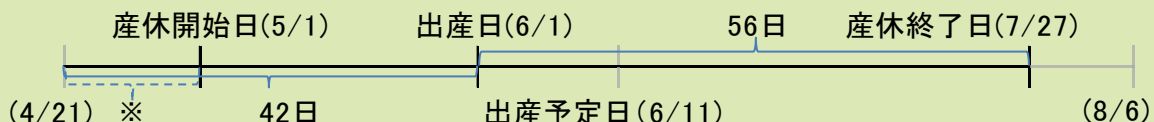
【ケース1：出産予定日(6/11)に出産した場合】保険料免除月→5月・6月・7月



【ケース2：出産予定日(6/11)より後(6/19)に出産した場合】保険料免除月→5月・6月・7月



【ケース3：出産予定日(6/11)より前(6/1)に出産した場合】保険料免除月→5月・6月※



※4月21日から4月30日までの期間については、労務に従事しなかった期間であれば休業開始日を変更することができます。その場合、保険料免除月は4月・5月・6月の3ヶ月となります。

保険料免除期間であっても被保険者資格に変更はなく、将来、年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として取り扱われます。事業主、従業員ともにメリットがある制度ですので、しっかりと理解し、手続き漏れのないようにしましょう。

子の**看護休暇**を運用する際の 実務上の**注意点**

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。

先日、お子さんのいる従業員から「子供が病気になったときに休みたいが、周りに気兼ねしてなかなか休みづらい」と相談を受けました。子供を看病するために特別な休みを与えた方がよいのでしょうか？



総務部長

お子さんをお持ちの方にとっては切実な問題ですね。そのような場合の休みとして、育児・介護休業法に「子の看護休暇」という制度が設けられています。これは、小学校入学前の子供を養育する従業員が申し出ることにより、一年度に5労働日（子供が2人以上の場合は10労働日）を限度として休暇を取得することができるというものです。



社労士

なるほど、法律で看病のために休暇を取ることができるようになっているのですね。

はい、そうです。さらにこの休暇は看病だけでなく、子供にインフルエンザなどの予防接種や健康診断を受けさせる際にも利用できることになっています。ただし、有給にするか無給にするかは問わないとされていますので、無給とするケースが多いです。



そうなのですね。それでは、年次有給休暇のように半日や時間単位で取得することもできるのでしょうか。



原則としては1日単位となりますが、会社で半日や時間単位で取得できるような制度にすることも可能です。具体的な取扱いについては、就業規則に記載しておくことになりますね。また、後々のトラブルを防ぐため、賃金の取り扱いについても併せて記載しておきましょう。



分かりました。この機会に就業規則を見直してみます。ところで、子供が2人以上の場合は10労働日とのことでしたが、ひとりの子供について10労働日の休暇を取得しても問題ないのでしょうか。



はい、問題ありません。ちなみに子供の人数については申し出時点で判断することになります。



先日相談のあった従業員は入社して間もないのですが、この休暇を取得できるのでしょうか。



特に規定していない場合には取得できます。雇用期間が6ヶ月未満の従業員や週所定労働日数が2日以下の従業員は、労使協定を締結することで対象から除外することができます。また、日々雇用される従業員についてはもともと取得できません。



なるほど。対象者を限定する場合は労使協定が必要なのですね。また就業規則や労使協定のことでは不明点が出てきましたら、相談に乗ってください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 子の看護休暇は、病気やけがの看病だけでなく予防接種や健康診断を受けさせるために取得することができる。
2. 子の看護休暇は1日を単位とするが、半日や時間単位で取得できるように制度化することもできる。
3. 子の看護休暇の適用除外者を設ける場合、労使協定の締結が必要である。

社会保険料率 見直しの仕組みと 平成26年度の社会保険料率

春は社会保険料率の見直しが行われる時期です。そこで以下では今後の予定も含め、平成26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

平成26年度の雇用保険料率は平成25年度から据え置きになることが決定しています。なお、現在の料率は、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、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います。今回は、平成24年4月に改定されているため、平成26年度については平成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26年3月14日時点の情報です。

3.一般拠出金率

一般拠出金については平成26年4月より、1,000分の0.05から1,000分の0.02に引き下げとなります。平成26年6月から7月にかけて行う年度更新（平成25年度の賃金集計のもの）については、新拠出率となる1,000分の0.02で計算することになります。

4.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26年3月からの健康保険料率については、事業主や被保険者への影響を考慮し、据え置

きとなりました。一方、介護保険料率については1.55%から1.72%に引き上げられることになりました。なお、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。

5.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%ずつ引き上げることになっており、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26年9月からは、現在の17.120%に0.354%を加え、17.474%（これを労使折半により負担）に引き上げられることとなります。

6.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25年度については0.15%でしたが、平成26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。

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ます。そのため、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。

パートタイマーが業務災害に遭い、 休業した際の休業補償

パートタイマーなど非正規従業員が業務上もしくは通勤途上にけがをした場合、一般の従業員と同様に労災保険から給付が行われます。この労災保険の給付にはいくつかの種類がありますが、今回はパートタイマーが業務災害に遭った場合に支給される休業補償給付について確認しましょう。

1. 休業補償給付とは

休業補償給付とは、従業員が業務災害に遭い、働くことができず給与が支払われない場合に支給される所得補償です。具体的には、休業4日目から支給され、給付額は休業1日につき給付基礎日額（労働基準法の平均賃金に相当する額）の60%相当額となっています（休業開始後3日間については、事業主が平均賃金の60%相当額を支払うこととなっています）。また、休業補償給付とは別に休業特別支給金があり、休業1日につき給付基礎日額の20%相当額が上乘せとして支給されます。

2. 給付基礎日額の計算方法

給付基礎日額とは、労災が発生した日または医師の診断によって疾病の発生が確定した日（賃金締切日が定められているときは、その日の直前の賃金締切日）の直前3ヶ月間にその従業員に対して支払われた賃金総額（ボーナスや臨時に支払われる賃金を除く）により計算されます。計算方法は、賃金総額をその期間の暦日数で割ることで、1日当たりの賃金額を算出します。ただし例外があり、同じ3ヶ月間の賃金総額を労働日数で割った金額の60%と比較して、いずれか高い額の方を給付基礎日額とします。以下、具体例を見てみましょう。

例：時給1,200円で1日8時間勤務

3ヶ月間の暦日数の合計が91日、3ヶ月間の労働日数の合計が46日である場合

3ヶ月間の賃金総額＝1,200円×8時間×46日＝441,600円

[通常の計算方法]

$441,600円 \div 91日 = 4,852.747...円 \approx 4,852.74円 \dots ①$

※小数点3ケタ以降の数字を切り捨て

[例外の計算方法]

$441,600円 \div 46日 \times 60\% = 5,760円 \dots ②$

この例では、②>①となることから、給付基礎日額は②の5,760円となります。そして、30日間休業した場合、4日目から支給されるため、93,312円（5,760円×60%×27日）が休業補償給付として支給されます。また別途、休業特別支給金も支給されます。

このように休業補償給付は複雑な仕組みとなっているため、申請を行う際には注意しましょう。ご不明点等ございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

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、産業大分類別の学歴別初任給をまとめると、以下のようになります。

平成25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	228.1	198.0	172.2	156.0	227.7	200.2	174.2	158.9	230.0	195.1	171.2	151.3
鉱業, 採石業, 砂利採取業	244.0	215.4	160.6	168.3	244.3	219.9	160.6	168.2	241.5	201.0	-	170.2
建設業	225.0	198.0	178.0	159.5	225.0	199.8	178.8	161.1	224.9	189.4	175.2	143.1
製造業	225.0	198.7	172.6	157.2	224.8	199.9	176.3	159.2	225.8	195.5	162.6	151.9
電気・ガス・熱供給・水道業	223.0	196.7	173.7	160.5	223.1	197.3	174.8	161.0	222.5	195.2	170.6	155.8
情報通信業	236.3	211.7	177.1	160.0	235.2	212.2	180.4	165.2	242.7	210.9	169.4	157.3
運輸業, 郵便業	218.8	188.6	179.8	159.4	220.0	190.8	177.1	162.3	207.1	183.6	182.9	148.6
卸売業, 小売業	244.6	199.1	169.0	154.0	235.5	200.6	170.1	155.8	260.9	197.2	167.2	152.8
金融業, 保険業	221.4	193.3	159.3	146.4	223.0	198.4	190.5	147.7	216.5	188.4	156.1	146.3
不動産業, 物品賃貸業	223.0	206.5	173.2	163.8	223.9	213.2	177.2	169.3	218.9	195.5	166.9	154.6
学術研究, 専門・技術サービス業	225.8	206.9	175.7	156.9	225.9	208.0	181.0	157.7	224.9	205.2	170.4	153.9
宿泊業, 飲食サービス業	198.3	190.1	164.1	152.3	191.9	193.2	164.9	153.2	205.1	188.4	163.5	151.9
生活関連サービス業, 娯楽業	220.1	200.2	163.6	165.9	221.2	204.1	162.7	178.5	219.4	196.7	163.9	161.0
教育, 学習支援業	232.6	198.2	174.4	159.1	255.8	205.6	172.2	162.3	213.0	194.9	174.5	154.5
医療, 福祉	205.2	192.7	174.5	147.9	204.5	189.6	180.4	145.9	205.7	193.9	173.6	148.5
複合サービス事業	197.5	175.2	153.5	142.6	196.6	175.5	155.2	143.7	198.7	174.6	152.9	142.1
サービス業(他に分類されないもの)	228.0	195.7	170.1	155.4	229.4	197.3	173.1	158.3	224.4	192.8	163.4	148.5

厚生労働省「賃金構造基本統計調査(初任給)」より作成

産業計の金額をみると、大学院修士課程修了では男性よりも女性の方が初任給が高くなりました。大学卒、高専・短大卒、高校卒では男性の方が高くなっています。初任給は業種や学歴によって金額に差がありますが、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(65,007事業所)のうち、有効回答を得た事業所(49,453事業所)の中で新規学卒者を採用した事業所(14,321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。詳細は次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>

IT news

ソフトウェア インストール時の注意

昨年末、日本語入力システム「Baidu IME」と日本語入力アプリ「Simeji」が入力情報をサーバーに送信していた問題で話題となりました。

■何が問題だったのか

今回問題になったのは、PCやスマートフォンで入力した文字が『利用者の意図しない状態で』サーバーに送信されていたことです。

日本語入力システムには、日本語の入力や変換の補助をするソフトウェア（IME）が組み込まれています。とりわけ、“クラウド変換機能”などと呼ばれるIMEの場合には、利用者が入力した内容を事業者側のサーバーに送信し、変換候補を効率的に得ています。これにより今流行っている言葉をサーバー内に蓄積し、瞬時に変換候補として表示することができるため、利用者の利便性が向上します。その反面、外部に出したくない情報もサーバーに送信されてしまう、という危険性も伴います。サーバーへの送信ができないようにクラウド変換機能を無効にすることもでき、通常の場合であれば初期設定では無効となっています。しかし、「Baidu IME」や

「Simeji」は初期設定では有効になっており、その点が利用者側の認識において不十分で、結果として利用者の意図しない状態でサーバーに送信されていたことが問題視されました。ただし「Simeji」については、システムのバグにより、ログセッションが無効の状態でも、一部データが送信されていたことが、事業者の社内調査結果で判明し、昨年末に改善版がリリースされています。

■利用者側で注意すべきこと

最近のIT業界でいえば、「情報をクラウドに送信する」という行為のみでみると、決して珍しいことではありません。しかし、その情報がクラウドへ送信＝外部へ流出、となっ

ても問題ないものなのかどうかを利用者側で気をつける必要があります。

今回の「Baidu IME」と「Simeji」については、インストール時に注意していればクラウド変換機能を無効にすることも可能だったようです。今回の問題の他にも、フリーソフトをインストールしたときに一緒にクラウド変換機能がインストールされてしまったケースもあるようです。

このような問題を受け、現在では、ソフトウェアの使用許諾契約においてクラウド変換機能に関する項目が記載され、かつこれを読まずにインストールを進めることができないような仕様になっています。しかし、利用者側がしっかりと目を通さずに“次へ”と進んでいけば、結果的に問題は解決しません。

■インストール作業は落ち着いて

インストール時に利用者がチェックできることの例を以下にご紹介します。

✓次のようなチェックボックスは確認しましたか？

- ・〇〇を一緒にインストールします
- ・〇〇機能を有効にします
- ・メール配信を有効にします

✓「次へ」というボタンがあるにも関わらず、インストールを急いで「完了」ボタンを押していませんか？

✓事業者の情報の取扱いや利用範囲を十分に確認しましたか？

インストールは単調な作業なので早く完了させたい気持ちはわかりますが、気持ちに余裕をもって落ち着いてできるときに行うことをお勧めします。

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。

2014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. 雇用保険料率 変更なし
3. 国民年金保険料の引き上げと「2年前納」の開始
4. 産前産後休業中の社会保険料免除
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. 雇用保険料率 変更なし

平成26年度の雇用保険料率は平成25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

3. 国民年金保険料の引き上げと「2年前納」の開始

平成26年4月より国民年金保険料が引き上げられ、月額15,250円となります。
また、平成26年4月から、2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」が始まります。これまでの6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きくなります。

4. 産前産後休業中の社会保険料免除

平成26年4月より産前産後休業中の社会保険料が免除となります。産前産後休業をしている間に申出を行わなければなりませんので、事前に該当者がいるか確認し、もれのないように手続きをしましょう。

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。

お仕事 カレンダー

2014.4

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	火	仏滅	
2	水	大安	
3	木	赤口	
4	金	先勝	
5	土	友引	清明
6	日	先負	
7	月	仏滅	
8	火	大安	
9	水	赤口	
10	木	先勝	●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	金	友引	
12	土	先負	
13	日	仏滅	
14	月	大安	
15	火	赤口	●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
16	水	先勝	
17	木	友引	
18	金	先負	
19	土	仏滅	
20	日	大安	穀雨
21	月	赤口	
22	火	先勝	●所得税及び復興特別所得税の確定申告納付振替日(口座振替の場合)
23	水	友引	
24	木	先負	●個人事業者の消費税及び地方消費税の確定申告納付振替日(口座振替の場合)
25	金	仏滅	
26	土	大安	
27	日	赤口	
28	月	先勝	
29	火	仏滅	昭和の日
30	水	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