

NEWS LETTER

4月1日といえば、日本では新年度がスタートする日ですね。

入学、進学、入社などでフレッシュな人たちがあふれるこの時期、気持ちも新たにが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

2015



■ 4月分より協会けんぽの 健康保険料率が 引き上げられました

- 従業員が死亡退職した際の退職金等の支払い先
- 中小企業への月60時間超の時間外労働割増賃金率5割以上適用の動き
- 平成27年4月より始まる有期雇用特例措置を行う際に必要な手続き

平澤国際社労士事務所

東京都港区芝公園1-2-4 STビル4F

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

4月分より協会けんぽの 健康保険料率が引き上げられました

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、毎年3月分（4月納付分）より変更となりますが、今年は例年より1ヶ月遅れ、4月分（5月納付分）からの変更となります。徴収のタイミング間違いや料率の変更漏れがないように注意し、従業員に早めに告知を行っておきたいものです。以下では、4月以降の保険料率の変更などについてお伝えします。

1.平成27年4月分からの 協会けんぽの健康保険料率

協会けんぽの保険料率は平成21年9月より、全国一律の保険料率から、各都道府県支部別の保険料率に変更となりました。平成27年4月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなっています。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.21%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.86%となっており、佐賀県と新潟県の保険料率は0.35%の開きがあります。これらは都道府県の格差が大きくなり過ぎないように、緩和措置が行われた結果の保険料率であり、この措置が終了すると、格差は更に広がる可能性があります。なお、この保険料は事業所と被保険者が折半で負担することになっています。

2.引き下げとなる介護保険料率

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、平成27年4月分より引き下げが実施されます。介護保険料率は全国一律で、1.72%から0.14%引き下げられ1.58%となります。

3.名称が変更となった 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、全額負担するものになります。この児童手当拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に、児童手当拠出金率を乗じて得た額の総額となりますが、今年4月より、名称が「児童手当拠出金率」から「子ども・子育て拠出金率」に変更になっています。なお、平成27年度の子ども・子育て拠出金率についてはまだ発表されていません。

（平成27年3月5日現在）

〈表〉 平成27年4月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.14%	東京都	9.97%	滋賀県	9.94%	香川県	10.11%
青森県	9.98%	神奈川県	9.98%	京都府	10.02%	愛媛県	10.03%
岩手県	9.97%	新潟県	9.86%	大阪府	10.04%	高知県	10.05%
宮城県	9.96%	富山県	9.91%	兵庫県	10.04%	福岡県	10.09%
秋田県	10.06%	石川県	9.99%	奈良県	9.98%	佐賀県	10.21%
山形県	9.97%	福井県	9.93%	和歌山県	9.97%	長崎県	10.07%
福島県	9.92%	山梨県	9.96%	鳥取県	9.96%	熊本県	10.09%
茨城県	9.92%	長野県	9.91%	島根県	10.06%	大分県	10.03%
栃木県	9.95%	岐阜県	9.98%	岡山県	10.09%	宮崎県	9.98%
群馬県	9.92%	静岡県	9.92%	広島県	10.03%	鹿児島県	10.02%
埼玉県	9.93%	愛知県	9.97%	山口県	10.10%	沖縄県	9.96%
千葉県	9.97%	三重県	9.94%	徳島県	10.10%		

従業員が死亡退職した際の退職金等の支払い先

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、残念なことに従業員が死亡し、退職となりました。退職金などの支払いがあるのですが、どのように取扱えばよいのでしょうか？



総務部長

それは悲しい出来事ですね。従業員が死亡退職した場合の給与や賞与、退職金などの賃金支払いについては、就業規則等に定めがある場合にはそれに従って処理することが原則となります。



社労士

それが、当社の就業規則等には何も定めがされていないので、困っているのです。



そうでしたか。就業規則等に特段の定めがない場合、行政解釈（昭和25年7月7日基収1786号）では、従業員が「死亡したときの退職金の支払いについて別段の定めがない場合には、民法の一般原則による遺産相続人に支払う」とされています。そのため、民法で定めがある相続順位に従い、その従業員の相続人が支払い先となります。



なるほど、わかりました。もし相続人がわからない場合はどうすればよいのでしょうか？



その場合には、相続人調査を依頼するという手段があります。それでも相続人の特定が難しいようであれば、最終的には、退職金などを法務局に供託するという方法が用意されています。しかし、費用もかさみますし、このような事態となることは避けたいところです。



それでは、どのように対策をしておけばよいのでしょうか。当社の従業員も高齢化してきているので、同居の親族がいないという者もいます。今後、このような者が増加する可能性が高そうです。



一般的には、就業規則等において、「労働基準法施行規則第42条から第45条の規定（遺産補償の順位）に準ずる」といった定めをし、死亡退職時の支払い方法を会社で決めておきます。そうすれば、民法ではなく、会社の規定に従って支払いを行うことができます。また、このような事態とならないように、予防策として緊急連絡先となる親族を定期的に確認し、万が一の際も親族とすぐ連絡がつくようにしているという会社もあります。これは、死亡退職時の支払いのために限ったことではなく、事故や災害発生時の備えにもなりますので、手間とはなりますが、異動がある場合には従業員から報告させるなどして、把握しておくとういでしょう。



ありがとうございます。不測の事態に備えて、早速対応をしていきたいと思います。



【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員が死亡退職した際の賃金の支払い先は、就業規則等に定めがあればそれに従い、定めがなければ、民法の一般原則（相続順位）によることとなります。
2. 就業規則等において、あらかじめ死亡退職時の支払い方法を決めておくと共に、緊急連絡先となる親族の状況を定期的に確認しておきましょう。

中小企業への月60時間超の時間外労働 割増賃金率5割以上 適用の動き

先日、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」の答申が行われ、厚生労働省はこれを受けて労働基準法の改正案を作成し、今通常国会への提出の準備を進めることとなりました。そこで今回は、この労働基準法等の一部を改正する法律案要綱の中から、特に影響のある内容に絞って情報をお伝えします。

1. 中小企業に適用される予定の 月60時間超の時間外労働への 割増賃金率5割以上の取扱い

平成22年4月に改正労働基準法が施行され、1ヶ月の法定時間外労働が月60時間を超える場合に5割以上の割増賃金の支払いが必要となっていますが、中小企業については企業経営に与える影響が大きいことから、これまでその適用が猶予されてきました。今回、労働基準法等の一部を改正する法律案要綱の中で、平成31年4月よりこの適用猶予を廃止し、中小企業においても1ヶ月の法定時間外労働が月60時間を超える場合に5割以上の割増賃金の支払いを求める方向で法改正が進められています。

2. 健康確保のための 時間外労働に対する指導の強化

現在、時間外労働の限度基準の中で、時間外労働の延長時間の限度が定められ、特別条項付き協定を結ぶ際には限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を超え3ヶ月以内の期間、1年間）ごとに割増賃金率を定めるとされています。そして今回、企業が考慮する事項として、労働者の健康が追加され、時間外労働に関する行政官庁の助言指導に当た

り、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が規定されることになっています。

3. 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については、長時間労働者の比率が高い実態が見られます。こうした状況を受け、厚生労働省では過重労働対策のひとつとして年休消化を挙げており、平成28年4月施行として企業に対して年休の消化義務の導入を検討しています。

具体的には、年10日以上年休が付与される労働者に対し、そのうちの5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないとしています。ただし、労働者が自ら取得した日数分と企業の方で計画的付与により取得させた日数分についても、この5日間に含めることができます。

今後、国会で審議される内容ではありますが、中小企業についても、いよいよ月60時間超の法定時間外労働への割増賃金率5割以上の取扱いが適用される方向となっており、併せて労働者の健康を確保するために、過重労働対策がより一層強化されることとなります。そのため、企業としては労働時間削減に向けた具体的な対策が求められます。

平成27年4月より始まる有期雇用 特例措置を行う際に必要な手続き

平成25年4月に改正労働契約法が施行され、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者が事業主に申込むことにより、有期労働契約が無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換するという仕組みが創設されています。これに関して、平成27年4月より特例措置が設けられることとなりました。以下では、その内容について解説しましょう。

1. 特例の対象となる労働者の範囲

今回、新たに専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法という法律が制定され、労働契約法に特例が設けられました。対象となる者は、以下のとおりです。

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に事業主から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）であって、その専門的知識等を必要とする業務（5年を超える一定の期間内に完了することが予定されているものに限る。）に就くもの（②に該当するものを除く。）
- ② 定年（60歳以上のものに限る。）に達した後、引き続いてその事業主に雇用される有期雇用労働者

なお、上記②は定年前より継続して雇用していることが前提であり、定年の年齢を超えた者を新たに雇用する場合は、この特例の対象にはならないことに留意が必要です。

2. 特例の取扱いをするために必要な手続き

今回は、多くの企業で対象となる左記②の者に関する手続きを取り上げます。この特例の取扱いをするためには、企業は「第二種計画認定・変更申請書」を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。またこの申請書の中で、対象となる労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容を記載することになっており、具体的には以下のいずれかの措置を実施することとなります。

- 高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者の選任
- 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- 賃金体系の見直し
- 勤務時間制度の弾力化

申請にあたり、上記の措置を実施したことが分かる資料を添付する必要があります。またこの申請は事業場単位で作成する必要はなく、本社で一括して作成して申請すると、都道府県労働局で審査が行われ、認定通知書や不認定通知書が交付されることになっています。今年4月よりこの有期雇用特例措置が始まることから、企業としては早めに計画書の作成に取りかかりましょう。ご不明点等ございましたら、当事務所までお気軽にお問い合わせください。

業種別学歴・男女別の初任給データ

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。

産業計では25年を上回る学歴が多い

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、平成26年の産業大分類別の学歴別初任給をまとめると、以下のとおりです。

産業計をみると、男性は大学院修士課程修

了と大学卒で、女性は大学院修士課程修了で20万円を超えました。また25年と比べると、男性の大学院修士課程修了が同じ額だった以外は、他のすべての学歴で男女ともに25年を上回りました。

今年の初任給は、どのような数字になるでしょうか。

平成26年の業種別学歴別初任給（単位：千円）

	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	228.3	200.4	174.1	158.8	227.7	202.9	176.1	161.3	230.7	197.2	172.8	154.2
鉱業、採石業、砂利採取業	248.0	219.2	164.9	165.7	247.9	221.2	164.9	167.2	250.5	209.3	-	154.8
建設業	231.1	201.5	181.0	164.9	232.1	203.5	183.6	165.3	222.3	194.3	176.5	157.6
製造業	225.6	198.9	173.5	158.9	225.4	199.9	176.2	161.2	226.4	196.3	168.9	152.9
電気・ガス・熱供給・水道業	221.2	197.0	176.6	159.5	220.9	196.7	176.1	159.6	223.5	198.3	179.0	157.7
情報通信業	225.5	209.0	182.9	164.7	225.1	210.0	182.2	174.2	227.5	207.2	185.6	160.1
運輸業、郵便業	215.8	192.9	174.3	158.2	217.2	194.1	175.7	159.4	206.4	190.9	171.7	151.7
卸売業、小売業	243.7	202.2	171.0	161.6	240.3	203.3	169.2	164.2	251.7	200.3	174.9	159.2
金融業、保険業	225.1	196.1	164.6	145.9	226.0	203.0	178.6	147.2	222.6	190.5	163.0	145.7
不動産業、物品賃貸業	223.2	207.7	175.6	162.2	225.6	212.5	187.5	165.9	218.1	199.3	170.2	154.1
学術研究、専門・技術サービス業	232.7	216.9	177.1	160.1	232.4	215.4	185.1	163.6	233.7	219.3	169.1	153.9
宿泊業、飲食サービス業	192.5	191.1	166.2	155.0	185.2	198.6	168.1	157.7	208.7	185.8	164.9	153.3
生活関連サービス業、娯楽業	219.4	200.9	159.5	163.5	221.0	205.5	162.5	165.3	210.0	196.1	158.7	162.8
教育、学習支援業	249.0	199.3	175.6	154.6	248.7	208.8	179.1	167.1	249.6	195.4	175.3	152.8
医療、福祉	202.8	195.8	176.5	152.3	208.4	193.7	181.8	153.7	196.2	196.7	175.3	151.7
複合サービス事業	177.1	171.9	151.1	144.2	177.9	172.2	152.4	143.3	173.6	171.3	149.9	144.8
サービス業（他に分類されないもの）	212.9	200.0	172.7	158.0	214.0	200.1	177.1	159.1	208.0	199.7	164.3	155.5

厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」より作成

（※）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（65,616事業所）のうち、有効回答が得られた事業所（50,098事業所）の中で新規学卒者を採用した事業所（14,932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>

中小企業のクラウドサービス利用状況

最近では一般的になってきている感のあるクラウドコンピューティングサービス（以下、クラウドサービス）ですが、中小企業ではどの程度利用されているのでしょうか。ここでは総務省の調査結果（※）から、平成25年の中小企業のクラウドサービスの利用状況をみていきます。

■ 利用割合は30%程度

クラウドサービスの利用状況をまとめると以下のとおりです。利用している割合は29.4%となりました。過去の結果をみると23年が18.3%、24年が23.9%だったので、利用割合は高まっています。また利用していない企業の中にも、今後利用する予定がある割合が17.1%あることから、今後も利用割合は高まっていくでしょう。

クラウドサービスの利用状況（%）

利用している	29.4
全社的に利用している	13.0
一部の事業所又は部門で利用している	16.4
利用していない	52.0
利用していないが、今後利用する予定がある	17.1
利用していないし、今後も利用する予定もない	34.9
クラウドサービスについてよく分からない	16.9
無回答	1.7

■ 電子メールの利用が多い

利用しているクラウドサービスについて、利用割合が10%以上のものをまとめると、以下のとおりです。電子メールの割合が最も高く51.5%となりました。次いでファイル保管・データ共有が45.8%となっています。

利用サービス（複数回答、%）

電子メール	51.5
ファイル保管・データ共有	45.8
サーバー利用	39.7
スケジュール共有	34.5
社内情報共有・ポータル	31.2
データバックアップ	18.1
給与、財務会計、人事	15.4

■ 利便性やコストで判断

クラウドサービスの利用理由について、10%以上のものをまとめると以下のとおりです。どこでもサービスを利用できる利便性や、初期導入コストが安価なことなどが30%以上となりました。

利用理由（複数回答、%）

どこでもサービスを利用できるから	36.6
初期導入コストが安価だったから	34.5
資産、保守体制を社内に持つ必要がないから	33.2
既存システムよりもコストが安いから	25.5
安定運用、可用性が高くなるから（アベイラビリティ）	25.5
機器を選ばずに同様のサービスを利用できるから	19.0
システムの容量の変更などが迅速に対応できるから	16.2
サービスの信頼性が高いから	16.2
情報漏えい等に対するセキュリティが高くなるから	13.3
システムの拡張性が高いから（スケーラビリティ）	11.1
システムベンダーに提案されたから	10.6

■ 80%以上が効果ありと回答

クラウドサービスの効果について、利用している企業の80%以上が効果があったと回答しています。ただし、効果はよく分からないとする割合も14.0%あることから、導入目的を明確にして、適切なサービスを利用することが大切です。

クラウドサービスの効果（%）

非常に効果があった	32.9
ある程度効果があった	51.3
あまり効果がなかった	0.1
マイナスの効果であった	0.1
効果はよく分からない	14.0
無回答	1.6

（※）総務省「平成25年通信利用動向調査」

常用雇用者数100人以上の企業を対象に5,140企業を抽出して行われ、26年6月に発表された調査です。有効回収率は56.3%です。ここでは従業者数100～299人規模の結果を紹介しています。また、クラウドコンピューティングサービスとは、ネットワーク上に存在するコンピュータ資源を、インターネット等のブロードバンド回線を経由して、利用者が「必要な時に、必要な量だけ」、役務（サービス）として使用できる技術であり、ASP（Application Service Provider）が提供するSaaS（Software as a Service）なども含まれます。詳細は次のURLから確認できます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

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。

2015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. 労災保険料率の変更

4. 労働者名簿の調製

5. 新入社員のオリエンテーション

6. 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27年度の雇用保険料率は平成26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. 労災保険料率の変更

平成27年4月より労災保険料率が変更となり、全54業種平均で0.1/1000の引下げ（4.8/1000 → 4.7/1000）となります。

4. 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。

5. 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

6. 暖房器具等の清掃、格納

暖かくなるにつれて不要となる暖房器具等は、清掃をした上で格納します。不良箇所は後回しにせず、気づいたその場で修理依頼をしましょう。



2015.4

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	水	友引	
2	木	先負	
3	金	仏滅	
4	土	大安	
5	日	赤口	清明
6	月	先勝	
7	火	友引	
8	水	先負	
9	木	仏滅	
10	金	大安	●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	土	赤口	
12	日	先勝	
13	月	友引	
14	火	先負	
15	水	仏滅	●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
16	木	大安	
17	金	赤口	
18	土	先勝	
19	日	先負	
20	月	仏滅	穀雨 ●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）
21	火	大安	
22	水	赤口	
23	木	先勝	●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）
24	金	友引	
25	土	先負	
26	日	仏滅	
27	月	大安	
28	火	赤口	
29	水	先勝	昭和の日
30	木	友引	●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