



NEWS LETTER

5月の第2日曜日は「母の日」です。この母の日は、世界各地で制定されているのだそうです。普段、感謝の気持ちを伝えることができない方は、この機会を利用してはいかがでしょうか。

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。

5

2015



平成27年度の雇用保険料率と 労災保険率が決定

社会保険の資格取得時に
届け出た標準報酬月額を
訂正するケースとは
5月から変更となる
特定求職者雇用開発助成金
届出が義務づけられている
高年齢者・障害者・外国人労働者に
関する雇用状況報告

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

平成27年度の雇用保険料率と 労災保険率が決定

社会保険・労働保険の保険料率は定期的に変更されていますが、平成27年4月には雇用保険料率と労災保険率が以下のとおり、決定しました。

1.雇用保険料率

雇用保険には、従業員が離職し、次の就職先が決まるまでの期間について、生活の安定を図り求職活動を支援することを目的として支給される基本手当や、育児休業期間に受給することのできる育児休業給付金など、様々な給付制度が設けられています。雇用保険料率はこれらの給付と雇用保険料の収支の見通しや積立金の状況等に応じて、年度ごとに見直しが行われています。平成27年度については昨年度と同様で、下表のとおりとなりました。

平成27年度の雇用保険料率

	① 労働者負担	② 事業主負担	内訳		①+② 雇用保険料率
			失業等給付の 保険料率	雇用保険二事 業の保険料率	
一般の事業	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産 清酒製造の事業	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

2.労災保険率

労災保険率は、原則3年ごとに過去3年間の業務災害の発生率などを基に改定が行われることになっていますが、平成27年度はその改定のタイミングとなりました。この労災保険率は54の業種があり、主な業種を取り上げると以下のとおりとなります。

平成27年度の労災保険率表(抜粋)

事業の種類/分類	事業の種類	平成24年度	平成27年度
建設の事業	建築事業(既設建築物設備工事業を除く。)	13/1000	11/1000
製造業	食料品製造業	6/1000	6/1000
	金属精錬業(非鉄金属精錬業を除く。)	6.5/1000	7/1000
	金属材料品製造業(鋳物業を除く。)	7/1000	5.5/1000
	電気機械器具製造業	3/1000	3/1000
	その他の製造業	7/1000	6.5/1000
運輸業	貨物取扱事業(港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。)	9/1000	9/1000
その他の事業	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5/1000	7/1000
	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3.5/1000	3.5/1000
	その他の各種事業	3/1000	3/1000

■ 労災保険率が引き上げとなった業種 □ 労災保険率が引き下げとなった業種 □ 労災保険率が据え置きとなった業種

業種により引き下げ、据え置き、引き上げとなったものがありますが、全体の平均では平成24年度と比べ1,000分の1の引き下げとなりました。6月には年度更新を行う時期となることから、その際には保険率を誤らないように申告書をよく確認しましょう。

社会保険の資格取得時に届け出た標準報酬月額を訂正するケースとは

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。

先月より新入社員が入社し、社会保険の資格取得手続きを行ったのですが、当初見込んでいたよりも残業が多くなり、残業手当が増えてしまいました。この場合、標準報酬月額を訂正する必要があるのでしょうか？



総務部長

そもそも標準報酬月額は、被保険者が受け取る給与を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめて決定します。標準報酬月額の対象となる報酬は、労働の対償として受けるすべてのものが対象となり、具体的には基本給や役職手当、通勤手当、家族手当といった諸手当などを含めて計算することになります。そして残業手当については、被保険者が資格取得日以降に支給される金額を見込んで、報酬に含めて計算することになっています。



社労士

そうですね。当初5時間を見込んでいましたが、4月に突発的に忙しくなったため、実際は20時間となり5月についても同じくらいの時間数になりそうです。



今回のように残業手当の見込みと違ったとしても、標準報酬月額を訂正する必要はありません。それでは標準報酬月額は実際の報酬月額を反映していないということになりますが、このような場合、毎年1回、7月に行う定時決定（算定基礎）または随時改定（月額変更）のタイミングで標準報酬月額を見直すこととなります。



直近であれば算定基礎のタイミングで見直すことになりそうですね。ちなみに標準報酬月額を訂正する必要があるのは、どのようなケースでしょうか？



この標準報酬月額を訂正できるのは、以下のようなケースとされています。



- ・ 固定的賃金や手当を含めていなかったケース
- ・ 報酬の算出にあたっての明らかな計算誤りがあったケース

なるほど。基本給などの固定的賃金が違っていたような場合に、訂正という手続きを行うことになるのですね。訂正する際には何か別の届出用紙があるのでしょうか？



別の届出用紙があるのではなく、「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届」の上部余白に「資格取得時報酬月額訂正」と記載して届け出ることになります。報酬月額については、いつも記入してもらう欄に正しい数字を、その上段に赤字で誤った数字を記載することになっています。併せて、備考欄に訂正の理由を書くこととなります。



なるほど。そのようにして訂正の届出を行うことになるのですね。よくわかりました。



【ワンポイントアドバイス】

1. 社会保険の被保険者資格を取得する場合、報酬に残業代見込みを含めなければならない。
2. 資格取得時に見込んでいた残業手当が、実際に支払われた残業手当と違ったとしても訂正はできず、算定基礎や月額変更のタイミングで見直すことになる。
3. 標準報酬月額を訂正できるのは、固定的賃金や手当を含めていなかった場合と報酬の算出にあたっての明らかな計算誤りがあったケースに限られる。

5月から変更となる 特定求職者雇用開発助成金

高齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母、障害者等、就職が難しいとされる人を新しく雇入れた際に事業主に支給する助成金制度として、特定求職者雇用開発助成金があります。5月からこの助成金の支給要件が変更されることから、今回はこの変更内容についてとり上げましょう。

1.助成額

今回、特定求職者雇用開発助成金の助成額は下表のとおりとなります。リーマンショック後の雇用情勢の悪化により、中小企業事業主に対する助成額が引き上げられていましたが、当初の額に戻るようになります。一方、障害者については、助成対象期間が延長されます。なお、助成額が変更となるのは平成27年5月1日以降に対象労働者を雇い入れる場合となります。

表 5月からの特定求職者雇用開発助成金の助成額

対象労働者		支給総額 ※1	助成対象期間 ※2
短時間労働者以外	高齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等	60(50)万円	1年(1年)
	身体・知的障害者	120(50)万円	2年(1年)
	重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者)	240(100)万円	3年(1年6ヶ月)
短時間労働者 ※3	高齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等	40(30)万円	1年(1年)
	障害者	80(30)万円	2年(1年)

()内は中小企業以外の事業主に対する支給総額・助成対象期間です。

※1、2 助成対象期間を6ヶ月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期～第6期）といい、支給総額を支給対象期に分けて支給。

※3 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者。

2.変更となる支給要件

また今回は、助成対象外となる基準の追加と支給額の算定方法という2つの支給要件が変更されます。まず助成対象外となる基準の追加については、代表者などの3親等以内の親族の雇入れと対象労働者を雇入れた事業所と同一事業所で、雇入れ日以前の3年間に、通算して3ヶ月を超える職業訓練や実習など※を行った場合が追加されます。なお、この基準の追加は平成27年5月1日以降に対象労働

者を雇い入れる場合から適用となります。

※職場体験、職場実習、就労継続支援事業B型など

次に、支給額の算定方法としては、実労働時間に応じた支給額の算定が行われることとなります。具体的には、対象労働者の実労働時間が、雇用契約で定められた所定労働時間に満たない場合、以下のような取扱いとなります。

- 支給対象期6ヶ月間の平均実労働時間※1が最低基準※2以上の場合
→ 助成額満額を支給
- 支給対象期6ヶ月間の平均実労働時間が最低基準に満たない場合
→ 月ごとの平均実労働時間により助成額を月ごとに算定して支給

※1 6ヶ月間に実際に働いた時間を1週間で平均したもの。有給休暇は労働時間に含む。

※2 対象労働者区分が「短時間労働者以外」の場合は24時間（30時間の8割）、「短時間労働者」の場合は16時間（20時間の8割）

このほか、支給額の算定に必要な賃金額が、支給対象期に支払いのあった賃金額の総額とされていましたが、今後は、対象労働者が支給対象期に労働した分として支払われた賃金の額となります。なお、この算定方法は、平成27年5月1日以降に初回申請する場合より適用となります。

このように助成金の内容が変更されることから、助成金の活用を検討されている場合は、最新情報を確認しておきましょう。

届出が義務づけられている 高年齢者・障害者・外国人労働者に 関する雇用状況報告

企業には労働保険料申告書など様々な届出義務が課せられていますが、従業員の雇用に関する届出として、高年齢者・障害者・外国人労働者について雇用状況を報告する義務が課せられています。そこで今回は、この雇用状況報告についてとり上げましょう。

1.高年齢者

高年齢者雇用安定法が改正され、平成25年4月より、原則希望者全員の65歳までの雇用が義務化されました。その対応として、企業に「定年制の廃止」「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じることが求められています。

この高年齢者雇用に関連して、企業全体の常用労働者が30人以上の事業主は、国が企業の取組実態を把握し、今後の取組に活かすために、毎年6月1日現在の高年齢者雇用の状況について、7月15日までに公共職業安定所へ提出することが義務付けられています。報告内容は、定年制、継続雇用制度、70歳以上まで働ける制度、過去1年間の定年到達者等の状況などとなっています。

2.障害者

障害者については、企業全体の常用雇用労働者が50人以上の事業主を対象として、雇用状況の報告が求められています。この「常用雇用労働者」とは、以下のように1年を超えて雇用される者（見込みを含む）をいい、そのうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者については、1人をもって0.5人の労働者とみなされます。単純な従業員数とは異なりますので、ご注意ください。

①雇用期間の定めのない労働者

②一定期間（1ヶ月、6ヶ月等）を定めて雇用される者であっても、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同一状態にあると認

められるもの

③日々雇用される者であっても、雇用契約が日々更新されて事実上①と同一状態にあると認められるもの

3.外国人労働者

外国人労働者に関しては、雇入れた場合および離職した場合に雇用状況の届出が必要となっています。対象となる外国人は、日本の国籍を有しない人で、「外交」「公用」以外の在留資格の者とされており、特別永住者は届出の対象になりません。届出方法は雇用保険の加入有無により以下の2つに分かれています。

①雇用保険の被保険者になる場合

雇用保険被保険者資格取得届（雇入時）または雇用保険被保険者資格喪失届（離職時）の備考欄に必要事項を記載します。届出期限は、雇入れについては翌月10日まで離職については離職日の翌日から起算して10日以内となっています。

②雇用保険の被保険者にならない場合

専用の外国人雇用状況届出書に、必要事項を記載します。届出期限は、雇入れ・離職ともに翌月の末日までとなっています。

①については雇用保険の届出と同時に行うこと、また、ハローワークでの手続き中に問い合わせを受けることも多いために届出漏れは少ないのですが、②については、届出漏れが多くなっているようです。手続きを忘れないように注意しましょう。

業種別にみる従業員一人当たり付加価値額と給与額

今回は、今年2月に発表された、中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン（※）から、中小企業の従業員一人当たり付加価値額と給与額をご紹介します。

水運業が最高額に

上記資料から、業種別に中小企業の従業員一人当たり付加価値額と給与額をまとめると、右表のとおりです。

付加価値額は、400万～500万円台の業種が多くなりました。一方、給与額では300万円台の業種が最も多くなっています。

貴社の水準は同業の数字と比べるとどうなっているか、確認してはいかがでしょうか。

（※）経済産業省「中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン」

ガイドラインの詳細は次のURLから確認できます。

<http://www.meti.go.jp/press/2014/02/20150204001/20150204001.html>

ここで紹介した数字は平成25年度中小企業実態基本調査（平成24年度決算実績より）に基づくもので、付加価値額、給与額の詳細は次のとおりです。

給与額＝（売上原価のうち労務費）＋（販売費及び一般管理費のうち人件費）

付加価値額＝（売上原価のうち労務費、減価償却費）＋（販売費及び一般管理費のうち人件費、地代家賃、減価償却費、従業員教育費、租税公課）＋（営業外費用のうち支払利息・割引料）＋経常利益

業種別 中小企業の従業員一人当たり付加価値額と給与額（単位：百万円）

産業分類	付加価値額	給与額	産業分類	付加価値額	給与額
建設業小計	4.81	3.75	倉庫業	5.99	3.85
総合工事業	4.76	3.71	運輸に附帯するサービス業	5.32	4.28
職別工事業（設備工事業を除く）	4.66	3.48	卸売業小計	5.10	3.55
設備工事業	5.07	4.05	各種商品卸売業	5.25	3.50
製造業小計	5.12	3.73	繊維・衣服等卸売業	5.12	3.68
食料品製造業	3.89	2.87	飲食料品卸売業	3.84	2.85
飲料・たばこ・飼料製造業	5.61	3.69	建築材料、鉱物金属材料等卸売業	5.69	3.62
繊維工業	2.97	2.36	機械器具卸売業	6.14	4.29
木材・木製品 製造業（家具を除く）	4.89	3.39	その他の卸売業	4.82	3.44
家具・装備品製造業	4.88	4.03	小売業小計	3.48	2.42
パルプ・紙・紙加工品製造業	5.31	3.69	各種商品小売業	2.67	1.77
印刷・同関連業	4.66	3.59	織物・衣服・身の回り品小売業	3.48	2.14
化学工業	7.82	4.43	飲食料品小売業	2.42	1.75
石油製品・石炭製品製造業	6.29	3.75	機械器具小売業	5.35	3.65
プラスチック製品製造業（別掲を除く）	5.29	3.56	その他の小売業	3.84	2.70
ゴム製品製造業	5.06	4.07	無店舗小売業	6.73	4.03
なめし革・同製品・毛皮製造業	4.14	3.15	不動産業、物品賃貸業小計	8.52	3.41
窯業・土石製品製造業	5.81	4.12	不動産取引業	7.78	3.78
鉄鋼業	8.19	5.14	不動産賃貸業・管理業	8.88	3.23
非鉄金属製造業	6.20	4.54	物品賃貸業	8.32	3.51
金属製品製造業	5.32	3.95	学術研究、専門・技術サービス業小計	5.01	3.97
はん用機械器具製造業	5.70	4.48	専門サービス（他に分類されないもの）	5.10	4.02
生産用機械器具製造業	5.81	4.36	広告業	5.47	3.99
業務用機械器具製造業	5.43	3.98	技術サービス業（他に分類されないもの）	4.87	3.94
電子部品・デバイス・電子回路製造業	4.01	3.32	宿泊業、飲食サービス業小計	2.36	1.63
電気機械器具製造業	5.04	3.76	宿泊業	3.17	1.85
情報通信機械器具製造業	6.32	5.09	飲食店	2.32	1.65
輸送用機械器具製造業	5.01	3.74	持ち帰り・配達飲食サービス業	1.72	1.36
その他の製造業	4.74	3.65	生活関連サービス業、娯楽業小計	4.57	2.43
情報通信業小計	6.00	4.62	洗濯・理容・美容・浴場業	2.86	2.06
通信業	5.43	4.09	その他の生活関連サービス業	4.57	2.81
放送業	9.56	3.88	娯楽業	6.26	2.59
情報サービス業	5.24	4.41	サービス業（他に分類されないもの）小計	3.26	2.77
インターネット附随サービス業	6.22	4.20	廃棄物処理業	5.14	3.55
映像・音声・文字情報制作業	7.38	5.46	自動車整備業	4.24	3.39
運輸業、郵便業小計	4.40	3.56	機械等修理業（別掲を除く）	5.30	4.32
道路旅客運送業	3.03	2.75	職業紹介・労働者派遣業	3.88	3.52
道路貨物運送業	4.35	3.57	その他の事業サービス業	2.51	2.20
水運業	12.05	7.05			

「中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン」より作成

業種別にみる 個人情報保護対策の実施状況

来年からのマイナンバー制度開始に伴い、個人情報保護に関する人々の意識が高まっています。企業としては、インターネットでの流出などがないように、個人情報保護に努めていくことが大切です。ここでは総務省の調査結果（※）から、企業の個人情報保護対策の実施状況をご紹介します。

7割が個人情報保護対策を実施

上記調査結果によると、回答企業の73.0%が個人情報保護対策を実施しています。業種別の状況は以下のとおりです。

個人情報保護対策の実施状況（%）

	実施している	特に実施していない	無回答
全体	73.0	21.5	5.5
建設業	73.0	20.3	6.7
製造業	66.2	29.1	4.7
運輸業	63.2	30.3	6.5
卸売・小売業	77.4	18.4	4.2
金融・保険業	92.6	1.1	6.3
不動産業	89.0	4.7	6.3
サービス業、その他	78.0	15.3	6.7

総務省「平成25年通信利用動向調査」より作成

金融・保険業、不動産業での実施割合が高く、製造業や運輸業では60%台と他業種に比べ実施割合が低くなっています。

社内教育を充実させる企業が多い

次に個人情報保護対策を実施している企業における、具体的な対策の実施状況をまとめると、下表のとおりです。

全体では50%以上の割合で実施されている対策はありませんが、社内教育の充実の割合が46.5%で最も高くなりました。金融・保険業、不動産業、サービス業、その他では50%を超える実施率です。次いで個人情報保護管理責任者の設置、プライバシーポリシーの策定の実施割合が高くなっています。

なお、プライバシーマーク制度の取得は7.6%にとどまっています。

実施している個人情報保護対策（複数回答、%）

	プライバシーマーク制度の取得	プライバシーポリシーの策定	個人情報保護管理責任者の設置	必要な個人情報の絞り込み	システムや体制の再構築	社内教育の充実	外注先の選定要件の強化	その他の対策
全体	7.6	22.3	30.2	19.5	13.2	46.5	5.4	7.0
建設業	3.8	22.2	31.2	19.1	15.9	49.4	3.4	8.2
製造業	4.0	15.6	23.5	18.2	13.2	40.5	1.9	6.7
運輸業	5.0	15.4	18.6	13.3	9.7	38.5	2.1	7.1
卸売・小売業	5.6	25.0	34.4	19.9	15.2	44.5	6.5	7.5
金融・保険業	18.5	52.9	76.8	44.8	32.7	79.0	38.2	11.2
不動産業	16.5	42.0	52.4	25.3	16.5	60.0	12.8	9.2
サービス業、その他	12.8	27.1	34.4	21.3	11.7	53.7	7.8	6.5

総務省「平成25年通信利用動向調査」より作成

業種や事業内容によって保有する個人情報の量に差がありますが、マイナンバー制度が始まると、どの企業においても保有する情報が増えます。自社の個人情報保護対策を今一度確認し、不安な部分があればさらに対策を講じるなどの対応も必要でしょう。

（※）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5140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。詳細は次のURLから確認できます。<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

2015年5月

お仕事備忘録

- 1. 住民税の改定対応
- 2. 自動車税の納付
- 3. 夏季賞与検討・情報収集
- 4. 協会けんぽによる被扶養者資格の再確認
- 5. 障害者雇用納付金の申告
- 6. 夏に向けての準備
- 7. 健康診断の実施

1. 住民税の改定対応

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者へ、新年度の特別徴収税額の通知が今月中に到着します。今月の給与計算を終えた後、給与計算ソフトを利用している場合には、住民税額の変更をおこなきましょう。

2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課税されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

3. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょう。

4. 協会けんぽによる被扶養者資格の再確認

健康保険を協会けんぽで加入されている事業者にあつては、昨年同様、協会けんぽによる被扶養者資格の再確認が実施される見込みです。

5. 障害者雇用納付金の申告

平成26年4月から平成27年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が200人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

6. 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備

7. 健康診断の実施

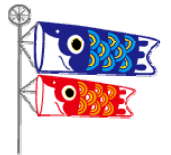
春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

お仕事 カレンダー

2015.5

月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	金	先負	
2	土	仏滅	
3	日	大安	憲法記念日
4	月	赤口	みどりの日
5	火	先勝	こどもの日
6	水	友引	振替休日 立夏
7	木	先負	
8	金	仏滅	
9	土	大安	
10	日	赤口	
11	月	先勝	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（4月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
12	火	友引	
13	水	先負	
14	木	仏滅	
15	金	大安	●障害者雇用納付金の申告期限
16	土	赤口	
17	日	先勝	
18	月	仏滅	
19	火	大安	
20	水	赤口	
21	木	先勝	小満
22	金	友引	
23	土	先負	
24	日	仏滅	
25	月	大安	
26	火	赤口	
27	水	先勝	
28	木	友引	
29	金	先負	
30	土	仏滅	
31	日	大安	●自動車税の納付 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分） ※6月1日まで