

事務組合便り

労働保険事務組合 中小企業助成会

はじめに

夏の猛暑も終わり、大雪山からは初雪の便りも聞こえ、めっきり涼しく(寒く?)なりましたが、お体は変わりありませんか。

さて、今回は 10 月から変更されるものを二つと、労働基準監督署の調査などについてお伝えします。

その前に 11 月は労働保険適用促進強化期間となっているので、そのご案内を一つ。

労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称で、労働者の生活の安定、福祉の増進等を図ることを目的に、国が直接管理運営している保険です。農林水産業の一部を除き、労働者を一人でも雇用する事業については、法人・個人を問わず加入が義務づけられています。

この事務組合便りをお読みの方は労働保険に加入済みなので問題ありませんが、周りの事業主の方の中で労働保険に加入していない方はいませんか？

もし、加入されていない事業主の方がいましたらご紹介下さい。

最低賃金が変わります

北海道内で事業を営む使用者及びその事業場で働くすべての労働者(臨時、パートタイマー、アルバイト等を含む)に適用される地域別北海道最低賃金が次のとおり改正されます。

北海道最低賃金額 **時間額 691円**
 効力発生日 **平成 22 年 10 月 15 日**
 ただし、産業別最低賃金が適用される者は除きます。

最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、及び時間外等割増賃金は算入されません。

最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、最低賃金法違反として処罰されることがあります。
 (最低賃金法第 40 条)

厚生年金保険料率が変わります

平成 16 年の法改正により、厚生年金保険の保険料率は、平成 29 年 9 月まで毎年 0.354%ずつ改定され、最終的には 18.3%で固定されることとなっています。

今回、平成 22 年 9 月分からは、
 一般被保険者 **16.058%** (8 月分まで 15.704%)
 船員・坑内員の被保険者 **16.696%**
 (8 月分まで 16.448%)

に変わります。

これに伴い、保険料額表も改定されているので、給料計算の時にはお間違えのないようご注意ください。

なお、健康保険料と介護保険料は従来どおり、変更はありません。

協会けんぽの決算は単年度赤字

平成 22 年 7 月 30 日付で厚生労働大臣の認可を受けた、平成 21 年度協会けんぽ決算の内容は、医療と介護を併せた健康保険事業の平成 21 年度収支は、4,830 億円の赤字(医療分 4,619 億円、介護分 211 億円)となり、準備金(積立金)を取り崩した後の累積赤字は 3,200 億円となりました。

この原因としては、世界的な金融危機による不況の影響で、保険料収入の基礎となる加入者の平均標準報酬月額(賃金)が約 8,500 円減少したことにより、保険料収入が大幅に減少したことと、一人あたりの年間医療費が、前年度と比べて約 3,400 円増加したことが挙げられます。

これにより、協会けんぽでは、国庫補助率の引き上げ(現行 16.4% 20%)を厚生労働大臣に対して要請しています。

また、現在健康保険法で定められている保険料率の上限を改定し、引き上げることも検討されています。

労働基準監督署の臨検調査について

労働基準監督署(監督署)では、労働基準法(労基法)第 101 条第 1 項に基づき、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができます。また、労基法 104 条の 2 により、行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命じることができることになっています。

この調査には、定期調査と、労基法 104 条第 1 項に規定する労働者からの申告による申告調査とがあります。この調査を拒むと、6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処される事がありますので注意が必要です。

これらの調査では、労基法を遵守しているかに加え、労働安全衛生法(安衛法)を遵守しているかも対象になります。特に、**労働時間**については両法にまたがる問題なので、重点的に調査される対象となっています。

調査の中で法律に違反している部分が見つかる、「是正勧告書」が交付され、通常一週間以内の是正を求められます。労基法では、**時間外協定、時間外賃金、変形労働時間制**に関する是正が多く、安衛法では、**定期健康診断の実施**についてが多く見られます。時間外協定、変形労働時間制の是正は、労使協定を締結し、監督署へ届け出る必要がありますし、定期健康診断は年に 1 回以上定期的に行わなければならないとされています。時間外賃金は、たいていの場合、3 ヶ月遡及して支払うことを求められるケースが多いですが、金額まで指定する権限はありません。これは、あくまで賃金の額を決定し、支払いを命じることができるのは裁判所であり、監督署は民事については介入しないことになっているからです。

最近、労働者の権利意識が高まり、申告による調査も増加して来ているようです。監督署では、申告があった全てのケースの調査を行うわけではありませんし、申告を行うことができるのも労基法や労基法に基づいて発する命令に**違反する事実がある場合**とされています。また、申告を行った労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いもできません。

これらの調査は拒否することもできますが、労働基準法違反が決定的となったときには、送検手続を取られることもあるので、調査には応じたほうが無難でしょう。

通常、調査が行われる場合には、1 ヶ月ほど前に文書で監督署からの通知があります。しかし、事業主又は担当者の都合がつかないとき等には、調査の延期を求めることができます。

調査の連絡があったときには、ご一報いただけますと社会保険労務士が対応できることもありますので、ぜひご相談下さい。

年金を受給しながら働く従業員の

社会保険料の取扱い特例

・定年退職後に継続雇用された際の社会保険料の取扱い

通常、賃金水準が引き下げになった場合、社会保険料(健康保険料、厚生年金保険料、介護保険料)は、固定的賃金の変動があった月から 3 ヶ月の間に支払われた賃金の平均月額により見直しが行なわれます。ただし、60 歳から 64 歳までの年金を受け取る権利のある労働者が、定年退職後、継続して再雇用される場合に限り、**退職した翌日付けで社会保険の資格喪失と資格取得を同時に行うことができる**という特例措置があり、引き下げとなったその月から再雇用後の賃金額に応じた標準報酬月額に見直すことができるとされています。

・平成 22 年 9 月 1 日以降の改正点と手続上の留意点

上記の特例措置の対象が、老齢厚生年金を受け取る権利のある**60 歳から 64 歳までの社会保険の被保険者に拡大**されます。具体的には以下の方が新たに対象となります。

定年制のある会社で定年に達する前に退職して継続再雇用される場合
定年制のない会社で退職後、継続再雇用される場合

今回は平成 23 年 1 月上旬に発行予定です。
お楽しみに。