

江戸町
社労士
ファーム

事務
所報

神戸に思う

我楽苦多雑感

消費税増税にあたって

労務リスクの恐怖

健康診断について

主な法改正情報

編集後記

神戸に思う

社会保険労務士 中村 彰雄

私は、人生の大半を神戸で過ごしたためか、神戸が好きだ。青春時代、東京、京都などで過ごしたが、やはり神戸の「水」が一番性に合っている。京都は、学生には住みやすい街であったが、人間関係の難しさは一種独特であり、その街で育った者以外にとっては永住する気持ちにはならないところがあった。

また東京は、エネルギーで経済成長と若者の活力でガラガラとしたものがあり、希望と期待に満ちあふれていた。しかし、高村光太郎が智恵子抄で触れていたと思うが、「智恵子は東京には空がないと言った」というように、四方を見ても山も海も見えず、スモッグで一日中どんよりとした灰色の空が続いていた。神戸の緑の山と碧い海が恋しかったことを思い出す。

当時の東京は、まだ公害物質についての知識に疎く、さほど深刻な問題として受け止められていなかったように思うが、現在の中国を笑ってられるような状況ではなかったと思う。ただ、今や中国における公害物質の伝播はグローバルなものとなっており、自国の国民の健康のみならず他国の国民の健康にまで被害を及ぼそうとするような深刻な状況となっている。日本から提供された工業技術が不完全なものであったとの批判もあるようだが、今やそのような論争は不毛であり、このようなときこそ、日本はグローバルな視点を以て優れた技術力を提供し、公害物質の封じ込めのために協力すべき時が来ているのではないかと思われる。資源云々の問題もあるが、人も住んでいないような孤島をめぐっていたずらな争いをするよりも、人間が如何に健康的で豊かな生活を営めるかといった視点をもって外交や経済協力が為されるべきなのではないかと思われる。

第二次世界大戦後のドイツとフランスが協力して経済発展し、EUの基盤を築いたような歴史に学ぶべき時が来ているのではないだろうか。そして、そのような方向性を探ることが両国にとどまらず日・中・韓三国のウイン・ウインの関係に発展するのではないだろうか。何が主要で、何が主要ではないかを見定めるときが来ているのである。

さて、話は元に戻るが、神戸という都市は住みやすさでは群を抜いていると思う。しゃれたレストランや洋食、明石海峡でとれた新鮮な魚料理による和食、絶品の洋菓子やパンなど、食文化の多彩さではどこにも引けを取らないと思われる。しかも、大阪、京都といった極めて個性の強い都市にもすぐくに足を伸ばせるところに位置している。

しかしながら、我らが神戸は、現状において経済的・文化的な活力の面では今一步のところがあるのではないだろうか。この神戸の街をもうワンランク魅力的な街にして欲しいと新市長に望みたいものである。



所長 中村 彰雄

立命館大学法学部卒。1983年1月～2009年4月行政書士登録。1992年社会保険労務士登録。兵庫県社会保険労務士会理事4期8年、常任理事、神戸東支部長2期4年。社会保険労務士法人設立代表社員等を経て2011年2月江戸町社労士ファーム開設、所長就任。

我楽苦多雑感 2

社会保険労務士 佐長 純彦

社会保険労務士（社労士）が日常の実務で接する行政機関は多岐に亘るが、その中でも最も頻度の高いものは労働基準監督署（労基署・監督署）、年金事務所（旧社会保険事務所）、全国健康保険協会都道府県支部

(協会けんぽ・旧社会保険事務所)、公共職業安定所(安定所・職安・ハローワーク)である。その他、市区町村役場、助成金デスク(元安定所管轄)、各種健康保険組合、各種厚生年金基金等々がある。

代表的な行政機関を並べてみると労基署、年金事務所(旧社会保険事務所)、協会けんぽ(旧社会保険事務所)、安定所という具合に、最後の文字の発音が同じ「しょ」であるのに「署」と「所」という2種類の文字が使われていることに気が付く。そして、「署」を草冠(くさかんむり)に置き換えると「薯(いも)」という字になるのでこれを「いもしょ」、「所」を「ところしょ」と呼んで区別することがある。それでは、「署(いもしょ)」と「所(ところしょ)」との違いは何なのだろうか。簡単にいうとそれは「司法警察権」の有無により区別されているもので、「署」は司法警察権を有し「所」はそれが無いのである。最も代表的なものが警察署であり消防署、税務署も同様である。

従って、労基署は労働基準法(労基法)、労働安全衛生法(安衛法)、労働者災害補償保険法(労災保険法)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(徴収法)等自身が扱う法令に照らし重大な違反または悪質な事案に対し、刑事事件として独自に捜査、逮捕、拘留(取調べ)、送検が行えることになっている。ちなみに、各法で定められている罰則の内容は、労基法(20万円~300万円以下の罰金または6月~10年以下の懲役)、安衛法(50万円~300万円以下の罰金または6月~7年以下の懲役)、労災保険法(20万円~30万円以下の罰金または6月以下の懲役)、徴収法(30万円以下の罰金または6月以下の懲役)となっている。なお、他の労働・社会保険諸法令(雇用保険法、健康保険法、高齢者医療確保法、国民年金法、厚生年金保険法)にも罰則が定められているが、これらの内容をまとめてみると10万円以下の過料、10万円~100万円以下の罰金または6月~3年以下の懲役となっており、労基署が扱う法令の罰則の方がはるかに厳しいことが分かる。これが事業主をして「労基署は怖い・厄介だ」と言わしめる所以になっていると思われる。

各行政機関は管轄する事業所に対し適法に実務が行われているか否かを把握するために、定期的にまたは随時に調査を実施している。調査の形態は大別して「訪問調査」と「出頭調査」に分けられる。訪問調査とは行政機関が予め調査目的と日時を指定した文書を事業所へ送付し、当日に担当官が事業所を来訪し事業所内で関係帳簿・書類等に基づいて調査し、指摘事項が生ずれば指導し是正を求めるというものである。これに対し出頭調査とは行政機関が予め調査目的と日時を指定した文書を事業所へ送付し、当日に事業主・事務担当者が指定された帳簿類・書類等を行政機関へ持参して訪問調査と同様のことを受けるというものである。しかし、労基署はこれらの調査方法にとどまらず「臨検」という手段を行使する場合がある。通常労基署も前記の調査方法により違反事項があれば指摘事項と是正期日を記した「是正勧告」を文書でもって行ない、同時に「是正報告書」を手交し是正期日までに是正内容を記した同書を所轄労基署へ提出し一連の調査は終了することになる。しかし、調査のたびに同様の違反を繰り返し是正がなされない場合や重大な法令違反を労働者または関係者から申告があった場合等に当該事業所に事前の予告なしに突然担当官が来訪し実態調査を行うことがある。これが臨検であり、事業主や事務担当者の都合などは一切考慮されず「抜き打ち検査」というべきものである。この様に労基署は他の行政機関と比べ強い権限を有しているため事業所は日頃からコンプライアンス(法令遵守)を基礎にした適正な労務管理、人事管理に留意する必要があるだろう。

私の経験上労基署の調査で指摘される違反事項で比較的多いもののベスト3は、第1位、「36(さぶろく・さんろく)協定」違反 第2位、時間外労働・休日労働に対する割増賃金の不払い・割増額の算定間違い 第3位、労働時間管理に関するものがあげられる。

佐長 純彦

中央大学法学部法学科卒。印刷出版会社を経て、1992年社会保険労務士登録、開業。兵庫県社会保険労務士会理事1期2年、神戸東支部長1期2年。(財)介護労働安全センターより委嘱を受け、十数年にわたり研修会講師及び雇用管理コンサルタントとして相談・指導。各種企業・団体等からの依頼による講演やセミナー講師。幅広い業種における社会保険・労働保険に関する一般実務や相談業務など。



36協定とは労基法第36条に定められている規定で、時間外労働・休日労働を行う場合に延長できる限度時間日数を労使で取決めそれを協定書の形で所轄労基署へ届けなければならいとされているものである。労基法は原則時間外労働（早出・残業）、休日労働は認めておらず、それを行う場合に例外的に36協定を締結、提出することにより認めるとしているのであり、これがなされていない事業所が多い。また36協定の限度を超えて時間外労働・休日労働をさせている事業所も多い。ただし、ここでいう時間外労働とは原則1日実働8時間1週実働40時間の「法定労働時間」を超える場合であり、休日労働とは1週1日または4週4日の「法定休日」に労働させる場合であり、事業所で定めた所定労働時間を超えてはいるがそれが法定労働時間を超えない範囲での早出・残業（法定内残業）に対しては協定は必要はなく、超えた時間に対する割増賃金の支払いも必要なく通常の賃金の支払いで足りる。休日労働も法定休日以外の休日労働に対しては協定の必要はなく、休日労働割増賃金（35%）の支払いも必要はない。ただし、その休日労働をさせることで1週の法定労働時間を超えた場合は、超えた時間に対し時間外労働の割増賃金（25%）の支払いが生じることになる。

大半の法令（法律、規則等）は、崇高な理念の体現を目的としているものであるが、それは一種禁欲的でもある。しかし、それが対象とする大半の人間は俗物であり即物的な生き物である。この二律背反的な関係が続く限り、すなわち人間に「欲」がある限りは法令の理念とのイタチゴッコは無くならないのであろう。調査を通じて常々感じることである。

最近、調査が多いため今回はやや硬い内容で書いてみた。

消費税増税にあたって

社会保険労務士 畑中 美和

この4月から消費税が5%から8%に引き上げられましたが、これは『税と社会保障の一体改革』が発端です。少子高齢化、雇用環境の変化、家族制度の変容など社会情勢が大きく変化していく中、これまで通り社会保障制度を維持していくために、財源部分では社会保障を消費税と連動させ、全世代を通じた国民の安心を確保する『全世代対応型』社会保障制度の構築を目指すものです。ですから、同じく4月には、基礎年金国庫負担部分2分の1の維持・恒久化^(※1)、父子への遺族基礎年金支給などの年金改革や、産休中の社会保険料免除が導入されます。これらの改正は私たちにとってプラスになるものですが、実は来年（平成27年）10月にはもっと期待される法改正が予定されています。

それは、受給資格期間を現在の25年から10年に短縮する、というものです。^(※2)

現行の制度では、仮に24年11月間基礎年金の保険料を納めてきても、1ヵ月足りないだけで老齢年金は全く受給出来ないのです。現在65歳以上の人の内、無年金の方が約42万人^(※3)おられますが、10年に短縮されるとその内約4割、17万人の方が救われることになります。

私は社労士事務所で中小企業の労務手続、相談業務を行う傍ら、行政機関や銀行で年金相談会・セミナーに従事してきました。以下は其中で実際にご相談させて頂いた事例です。

相談者は女性で60歳の誕生日を目前にされた方でした。52歳の時に初めて会社勤めにでられ、8年間程度の



畑中 美和

神戸市外国語大学外国語学部英米学科卒。都市銀行に総合職として入行、2010年退職。2003年社会保険労務士試験合格、2011年登録、開業。業務研修を経て、2012年10月に江戸町社労士ファームへ事務所移転。社会保険労務士の一般事務、相談業務。ハローワークや市役所での相談員請負。大手金融機関主催セミナーなど各種企業・団体での講演など。

厚生年金の加入期間がおりで、その手続きや受給金額についてのご相談でした。

ご本人は60歳から厚生年金の受け取りが始まるものと信じて、これからの生活設計を描いておられました。しかし、持ってこられたねんきん定期便等を拝見し、すぐに25年の受給資格期間を満たしていないことがわかりました。それは、65歳からの老齢基礎年金が受給出来ないだけでなく、60歳から支給開始になるはずの老齢厚生年金^(※4)をも受給出来ないことを意味しました。本来、厚生年金・共済年金は仮に会社（役所）勤めが1か月間という短い期間であっても、一定の年齢になれば老齢厚生年金・退職共済年金の支給が約束されていますが、それは基礎年金の受給が前提となっているのです。

女性は、「これまで毎月、お給料から高い保険料が引き落とされてきたのよ！もし年金がもらえないと分かっていたら、保険料なんて納めてこなかったのに・・・。」^(※5)と、しばらくの間恨み節でした。

そもそもその女性は若くして自営業者の男性と結婚し、夫の「年金なんてあてにならない。保険料を納める必要はない。」との主張に倣い、52歳で会社勤めにでるまでずっと未納を通してきたのです。

少々自業自得なところもありますが、女性は老後が気になる年齢にさしかかり、同時に夫の事業が先細りしてきたことに不安を感じ、会社勤めに出られた様です。将来の年金も遅ればせながら少しは準備出来ると考えて・・・。

このご相談に対しては、既に受給資格期間10年に短縮の法案が可決されておりましたので、納付期間10年を満たすために、これから先60歳以降も国民年金に任意加入するようアドバイス^(※6)しました。消費税増税と抱き合わせ法案なので、当時はまだ、「必ずとは言えないとしても老齢年金の受給の可能性が大きくなる」、との説明に女性の表情が明るくなったのをよく覚えております。

どんな制度も万人にとって完璧を求めるのは難しいことです。いわんや、時代と社会の変化に大きく影響を受ける社会保障制度は尚更です。しかし、その時々々の改革によって、国民の安心・安全な生活が維持されることを信じ、今回の増税の痛みもその実現に結びつくようにと願うばかりです。

(※1) 基礎年金国庫負担部分 2分の1の維持・恒久化

平成21年から基礎年金国庫負担部分は2分の1になっていましたが、安定財源が確保されていなかったため、臨時財源で対応されていました。

(※2) 受給資格期間を現在の25年から10年に短縮する

現在は原則、保険料納付済期間が25年を満たすことが老齢にかかる年金受給の条件です。保険料納付済期間は、厚生年金・共済年金の被保険者期間、配偶者に扶養されている専業主婦（主夫）の期間、そして自ら国民年金保険料を納める必要がある自営業者や学生等の期間を通算することになります。

(※3) 65歳以上の者のうち、無年金の方が約42万人

平成19年旧社会保険庁の調べによります。

(※4) 60歳から支給開始になるはずの老齢厚生年金

60歳前半の年金は「特別支給の老齢厚生年金」です。この部分は、性別・生年月日によって順次支給年齢が引き上がっていきます。そして、昭和36年4月2日以降生まれの男性、昭和41年4月2日以降生まれの女性は老齢厚生年金も65歳からの受給となります。因みに、今年60歳になる昭和29年生まれの男性は、支給開始年齢が61歳です。

(※5) 「これまで毎月、お給料から高い保険料が引き落とされてきたのよ！もし年金がもらえないと分かっていたら、保険料なんて納めてこなかったのに・・・。」

会社（法人）に正社員として勤務していれば、強制的に厚生年金に加入することになります。自らの希望で厚生年金未加入を選択することは出来ません。

(※6) 60歳以降も国民年金に任意加入するようアドバイス

・国民年金の加入期間は60歳になるまでですが、希望すれば65歳まで加入することが出来ます。若い頃未納期間がある人は、60歳以降も加入して保険料納付済期間や年金額を増やすことが出来ます。

・平成24年10月1日から3年間の時限措置で、過去10年間の未納になっている保険料を後納することが出来ます。事例の女性の場合、後納制度の利用も選択肢の一つです。

労務リスクの恐怖

最近、頻繁に労働局からの調査が事業所に対して行われている。厚生労働省は、ブラック企業対策の一環として、全国的に過酷な労働状況の調査に乗り出した。兵庫労働局も調査に乗り出し、昨年9月に様々な情報を基に県内の事業所を調べた結果、82.7%の事業所が長時間労働や賃金不払いの状態にあったと報じられている。遡及支払額の合計は3億8,788万円に達しているという。そして、1企業あたりの平均金額は776万円とのことで、中小零細企業にとって1年間の利益が軽く吹き飛んでしまう額となっている。

労働局は、その後も頻繁に調査を行いながら、県経営者協会に労働条件是正の協力を申し入れたようである。しかし、中小零細企業にとっては賃金に補填できるだけの受注金額とすることが前提であり、むしろ発注する側の大手企業に適正な金額の支払いを求めるべきである。

このところ、政府やメディア・企業系のコンサルタントはこぞって景気回復の論調を喧伝しているが、庶民の財布は着実に軽くなっているのではないだろうか。大きな出費を抑えて身の回りでの消費に切り替えているだけなのに、あたかも消費が拡大し日本経済が順調に回復しているように感じさせられている。現実には年金は減り、医療費は増大し、電気・ガス・交通費などの公共料金は確実に上がっている。格差拡大の成果の下、政策的に大きな利益を得た階層だけが大型消費に走っているのが現実ではないのだろうか。若者は非正規雇用の下であえぎ、ブラック企業はその若者を使い捨てにして、利益のみを享受している様子が見える。ヨーロッパや北欧社会が実現している相対的に豊かな人間社会を、日本のような経済大国が実現できないことが不思議でならないと感じるのは私だけなのだろうか。

現実には経済産業省が推し進めるトリクル・ダウン理論の破綻を示しているともいえる。

中小企業経営者やその下で生きる生活者は、極めて苦しい現実を突きつけられている。しかし、その苦しさを労働者に転嫁できる時代は終わりを迎えようとしていることもまた現実である。中小経営者の集まる商工会議所は、もっと中小経営者の立場に立って、大企業にものをいうべきではないだろうか。

健康診断について

労働局からの調査が頻繁になされていることに関連して、事業者には義務づけられている健康診断についても指導が多くなされているようです。労働安全衛生法第66条では「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。」とされており、さらに同法第120条では、第66条の違反者に対しても罰則が規定されています。また、一定規模以上の事業場や有機溶剤や鉛など有害物質を取り扱う事業場についても健康診断の実施とともに結果報告を所轄労働基準監督署を経由して労働局へ提出する必要があります。

健康診断は、雇入れ時の際（労働安全衛生規則第43条）及びその後1年以内ごとに1回、定期的に行うこと（則44条）があります。深夜業務を始め粉じんの飛散する場所、著しく暑熱な場所、著しく寒冷な場所、強烈な騒音を発する場所、有害放射線を受ける業務、異常気圧下での業務及び病原体の汚染のおそれのある業務などは特定業務従事者として6ヵ月以内ごとに1回、定期健康診断を行わなければなりません（則45条）。また、一定の有機溶剤などの有害物を扱う業務においては、別途、特殊健康診断（法66条2項3項）を受診することが義務づけられています。

事業者は、正社員のみならずパート（アルバイト）従業員についても、週4分の3以上の時間勤務する場合は、健康診断を受けさせなければなりません。そのため、事業者の中にはコスト削減のために会社で健康診断を行わない事業者が増えてきています。或いは、会社で健康診断を行わずに、労働安全衛生法における法定の健康診断項目が含まれていない健康診断を受けさせている事業者もいるようです。

健康診断の費用や健康診断に費やされる従業員の労働時間についても、労働局によって指導される場所があります。労働安全衛生法に規定される健康診断は、全額事業者が負担するものであり、また、従業員が健

健康診断に費やした時間について定期健康診断は特に決まりはないものの、別途行う特殊健康診断の診断時間については労働時間として扱わなければなりません。

さらに、定期健康診断や特殊健康診断とは別に同法第66条には労働者の健康保持のために、1週間40時間を超えて労働させた場合において、その1週40時間を超えた時間が1月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者について医師の面接指導を行わなければならないこととなっています。

超えて労働させた場合において、その1週40時間を超えた時間が1月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者について医師の面接指導を行わなければならないこととなっています。

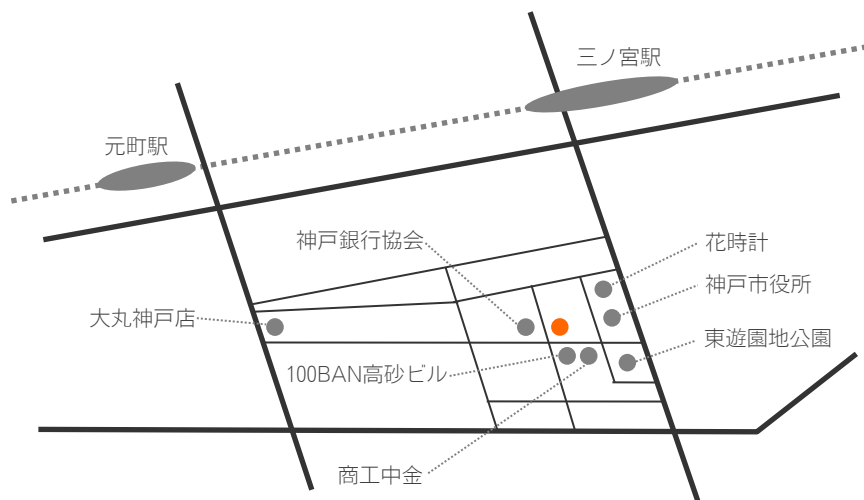
このように会社の行うべき健康診断というのは、労働安全衛生法で明確に義務づけられているものもあり、安易にコスト削減の対象として考える項目ではありませんので注意して下さい。

主な法改正情報

- 平成26年3月分（4月徴収分）の介護保険料率が1.55%から1.72%へ引き上げられています。介護保険料率は都道府県関係無く一律です。なお、健康保険料率は据え置きとなっています。
- 平成26年4月1日から雇用保険法の一部改正が施行されることにより、育児休業給付の充実化が図られることとなりました。育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げることとなりました。
- 平成26年4月から、平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる方を対象として産前産後休業期間中の保険料免除が始まりました。従来は、産前産後休業終了後の育児休業からしか保険料免除の制度がありませんでしたが、育児休業の保険料免除と同様に申し出ることによって健康保険料、介護保険料及び厚生年金保険料が免除されます。なお、産前産後休業期間中に「産前産後休業取得者申出書」を提出する手続きが必要です。
それに併せて、産前産後休業終了後に産前産後休業前と報酬額が違っている場合、産後休業終了日の翌日が属する月以後3月間の報酬を基に標準報酬額を改定することとなりました。従来は育児休業終了後については同様の制度がありましたが、産前産後休業のみで育児休業を取らなかった場合に産前産後休業後の報酬額の変動による標準報酬額の改定の制度がなかったため制度の拡充を図ったものです。
- 平成26年4月1日から労災保険における一般拠出金率が1000分の0.5から1000分の0.2へ引き下げられることとなりました。労働保険年度更新の際、①継続事業の場合は賃金総額に1000分の0.2を乗じます。②平成25年度中に廃止された事業の場合は賃金総額に1000分の0.5を乗じます。

編集後記

第2号の事務所報を作成するにあたり、本来は4月下旬の発行を目標にしていたのですが、この時期は社労士にとっても一番忙しい時期の一つでもありますし、さまざまな仕事の合間を縫っての作成ということもあり、発行が5月までずれ込んでしまいました。前回の反省をした点でもある紙数については何とか1枚減らすことに成功しました。今後の事務所報としましてもこれぐらいのボリュームを考えています。ビジュアル面やゲスト企画については今後の課題としたいと思います。なお、事務所報は事務所ホームページ (<http://ls-sr.asia>) でもPDFファイルにてアップロードしていきます。それでは最後まで読み進めていただきありがとうございました。次号以降もお楽しみにお待ちしております。



〒650-0033神戸市中央区江戸町98-1
東町・江戸町ビル310号
tel: 078-391-6064 / fax: 078-391-6065
email: info@lls-sr.asia / url: lls-sr.asia

江戸町
社労士
ファーム
Labor Legal
Services