

# 雇用保険労災指導協会だより

平成26年初夏号

## 平成26年第1期 労働保険料の納期です 納期限までに ご納付をお願いします

### P2 知っておきたい法改正

機械の新安全基準、間接差別の新基準など

### P4 税制上の優遇制度のご案内

雇用促進税制、所得拡大促進税制

### P5 助成金のご案内

キャリアアップ助成金の正規雇用等転換コース、トライアル雇用奨励金

### P6 就業規則はありますか？

就業規則とは / 法改正に伴う変更チェックシートなど

### P7 近年の労働災害の傾向

経営者の方も労災保険に加入しましょう

### P8 社会保険に加入しましょう

写真:市原国分尼寺(千葉)

会長の西村と所員がブログを更新しております。

「西村治彦の日記」「西村社会保険労務士事務所だより」で検索してください。

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金）のお手続きをいたします。お電話ください。

(TEL) 03-5816-5463 (代)

平成 26 年 7 月～

## 男女雇用機会均等法の[間接差別]の見直し

- 採用の募集要綱に間接差別はありませんか？
- 就業規則に該当箇所がありませんか？

間接差別の対象範囲が拡大されました。

(改正前)

「総合職の労働者を募集、採用」にあたって転居を伴う転勤に応じができるることを要件とすることの禁止。

間接差別とは…  
① 性別以外の事由を要件とする措置であって  
② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを  
③ 合理的な理由がないときに講ずること

(改正後)

「すべての労働者の募集、採用、昇進、職種変更」をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転居要件を設けることは間接差別として禁止。

## 国民年金の改正

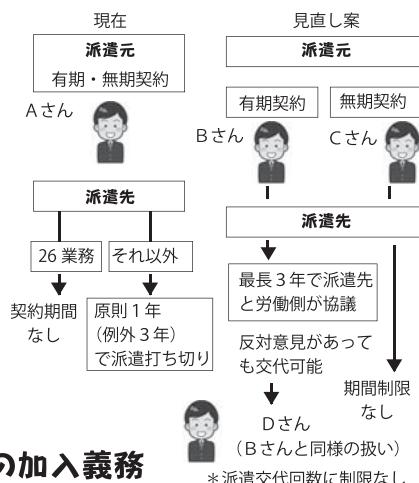
- 平成 27 年 10 月～ **年金の受給資格（年金がもらえる最低限の保険料納付期間）が現行 25 年 → 改正後 10 年**になります。（対象：老齢基礎年金、老齢厚生年金、退職共済年金、寡婦年金、それに準じる旧法老齢年金）
- 平成 26 年 4 月～、国民年金保険料の納付期限から 2 年経過していない期間について遡って免除申請できるようになりました。また失業等の特例免除の対象期間も拡大されました。
- 基礎年金の国庫負担 1/2 が恒久化されました（国庫負担は従来は 1/3。平成 16 年～段階的に引き上げられ、平成 21 年度から国庫負担が 1/2 になっています）
- 平成 26 年 4 月～ 父子家庭にも遺族基礎年金が支給されるよう改正（従来は母子家庭のみ）。



## 審議中の注目すべき法改正

### ■ 平成 27 年 4 月～（予定）労働者派遣法改正

見直し後は、有期契約の派遣の場合、企業は人を 3 年ごとに交代すれば同じ職場で派遣社員を受け入れ続けられます。無期契約の派遣は仕事内容に関わらず同じ職場で働き続けられます。また、特定派遣事業を廃止し、すべて「許可」制の一般派遣事業に移されます（審議中の改正案です）。



### ■ 平成 28 年 10 月～平成 31 年 9 月 30 日の間に改正予定

#### 500 名以下の企業においてのパートさんの健康保険・厚生年金の加入義務

下記の改正の結果に基づき必要な措置を講ずるとされています。

#### 平成 28 年 10 月～パートの健康保険・厚生年金の加入義務（決定の改正）

（現在）1 日又は 1 週間の労働時間が正社員の概ね 3/4 以上であり、1 ヶ月の労働日数が正社員の概ね 3/4 以上である者

（見直し後）従業員 501 人以上の会社における、短時間労働者（週 20 時間以上、月額賃金 8.8 万円以上（年収 106 万円以上）、勤務期間 1 年以上）にも加入義務が発生します。



# 知りたい 法改正



ここで紹介するのは、労働関係の主な法改正であり、労働関係の全ての法改正ではありません。

## 出産・育児関係の改正

■平成 26 年 4 月～

### 産前産後休業期間中の社会保険料が免除

■平成 26 年 4 月～

1歳未満の子を養育するために育児休業を取得する場合、**休業開始後6か月間は、育児休業給付金が**休業開始前の賃金の**67%**支給されるようになりました(通常の育児休業給付金は休業開始前賃金の 50%)。

社会保険料免除



6か月間は  
休業開始前の賃金の  
**67%**  
(改正前は 50%)

## 労働安全衛生規則の改正

■平成 25 年 7 月 1 日～

**鉄骨切断機、コンクリート圧碎機、解体用つかみ機**につきましては、機械の安全対策、定期自主点検、技能講習等が義務づけられました。

□ 食品加工用機械、鉄骨切断機、コンクリート圧碎機、解体用つかみ機をお使いの事業主様、新基準の安全対策はお済ですか？



(安全装置の事例)



◀ インターロック機構  
(可動式覆いを閉じないと回転部が動かない機能) を有するミキサー

■25 年 10 月 1 日～

**食品加工用機械**について、作業の特性に応じた安全対策が義務付けられました。機械の危険な部分への覆いの設置や、食品の原材料の送給・取り出しの運転停止、用具の使用などが義務づけられました。

## 雇用保険関係の改正

□ パートさんなどの雇用保険のご加入漏れはありませんか？



パートさんでも、31日以上引き続き雇用が見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上の場合には雇用保険に加入の義務があります。近年、雇用保険に未加入にまつわる従業員様とのトラブルから、行政主導で雇用保険に強制加入させられる事業所が増えています。改正により補償が手厚くなりました。雇用保険のご加入漏れにお気をつけください。

■平成 26 年 10 月 1 日～ 教育訓練給付金の拡充、教育訓練支援給付金の創設

■平成 26 年 4 月 1 日～ 就業促進手当（再就職手当）の拡充

■平成 25 年度末までの暫定措置の延長【3年間の延長】

ア) 解雇、雇止め等による離職者の所定給付日数を60日間延長する個別延長給付について、要件が厳格化され延長された。  
イ) 雇止めなどの離職者について、解雇などによる離職者と同じ給付日数の基本手当を支給する暫定措置が延長された。

# 税制の優遇制度 (税額控除)



雇用促進税制と所得拡大促進税制はいずれかの選択適用です。所得大促進税制には「事業主都合による離職者がいない」の要件はありません。雇用促進税制の申請代行は当会併設の社会保険労務士事務所にて承っております(社会保険の顧問契約が必要です。料金別途)。詳しくは当会までお問い合わせください。

## 雇用促進税制

税額控除が期間限定で通常の2倍



### ■税制の概要■

適用年度中※1に雇用者数を2人以上(大企業は5人以上)かつ10%以上増加させる※2など一定要件を満たした事業主が法人税(個人事業主は所得税)の税額控除※3を受けられる制度です。

※1 適用年度とはH26年4月1日～H28年3月31日の期間内に始まる各事業年度です。個人事業主はH27年1月1日からH28年12月31日までです。例えば決算が2月の会社ではH27.3～H28.2の適用年度のものをH27.3～H27.4に申請します。

※2 (適用年度の雇用者増加数) ÷ (前事業年度末日の雇用者総数) × 100が10%以上の場合は(以下、雇用増加割合といいます)。

雇用者とは雇用保険一般被保険者をいいます。高齢者継続被保険者、役員、日雇労働被保険者、短期雇用特例被保険者等は含みません。

### ■控除額■

※3 雇用者を一人増やすごとに40万円の法人税(個人事業主は所得税)の税額控除。  
ただし当期の法人税額の20%(大企業は10%)が限度



### ■対象となる事業主の要件■ (他にも要件あり)

- 注意**
- 青色申告書を提出する事業主であること
  - 適用年度※1とその前事業年度に事業主都合による離職者がいないこと
  - 適用年度※1における給与等の支給額が比較給与等支給額以上であること。比較給与等支給額とは前事業年度の給与等の支給額+(前事業年度の給与等の支給額×雇用増加割合×30%)です。雇用増加割合は※2参照。
  - 風俗営業等を営む事業主ではないこと、等。(税制の概要も参照)

## 所得拡大促進税制 H26.3～控除が受けやすくなりました



### ■税制の概要■

[給与等支給額※1の総額]と[給与等支給額※1の平均]を増やすなど一定の要件を満たした事業主が法人税(個人事業主は所得税)の税額控除を受けられる制度です。

適用年度が  
平成29年度末まで  
2年延長されました

### ■控除額■

増加額((適用年度の給与等支給額の総額)-(基準年度の給与等支給額の総額))の10%が税額控除されます(右下の表を参照)。ただし法人税額の20%(大企業は10%)が限度。

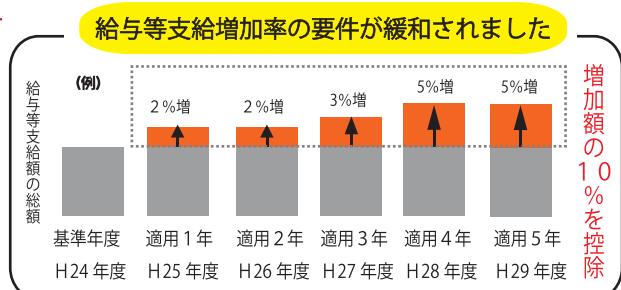
※1 給与等支給額は、継続雇用者(適用年度及びその前年度において給与等の支給を受けた国内雇用者)の支払給与です。役員給与は含まず、パートアルバイトの給与は含みます。残業手当、賞与は含み、退職手当は含みません。

### ■対象となる事業主の要件■ (他にも要件あり) \*事業主都合の離職者がいないとの要件はありません

以下の全てを満たすこと。

1. 給与等支給額の総額が基準年度と比較して年度によって2～5%段階的に増加していること(右表参照)。
2. 給与等支給額の総額が前事業年度以上であること。
3. 給与等支給額の平均が前事業年度を上回ること。

なお、平均給与等支給額の比較方法が変更となり、適用年度に新規で採用した者や、前年度で退職した者に対して支払った給与は計算に入れないことになりました。



## 助成金



各種助成金の申請代行は、法的に社会保険労務士に限られておりますので、お手続きは当会併設の社会保険労務士事務所にて承っております（社会保険の顧問契約が必要です。料金別途）。詳しくは当会までお問い合わせください。

## キャリアアップ助成金の正規雇用等転換コース



### ■助成金の概要■

就業規則が  
必要

6ヶ月以上働いている非正規雇用労働者\*を  
より安定度の高い雇用形態へ転換した場合に  
1人あたり15万円～50万円（加算あり）支給

雇用保険  
加入事業所が対象

\*ここでいう非正規雇用労働者とは有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む）です。

### ■助成金の額■

H26年3月～H28年3月31日の期間限定で助成金額と1年度1事業所あたりの人数が拡充

すべて1人あたりの助成金額と加算額です。

- ①有期契約労働者→正規雇用労働者\*1：50万円（大企業40万円）
- ②有期契約労働者→正社員待遇を受けない無期雇用労働者\*2：20万円（大企業15万円）
- ③正社員待遇を受けない無期雇用労働者→正規雇用労働者\*1：30万円（大企業25万円）

対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 ①10万円②5万円③5万円が加算

派遣労働者を直接雇用した場合 ①③10万円が加算（加算額は中小企業・大企業ともに同額）

\* 1 ここでいう正規雇用労働者とは無期雇用で正社員待遇を受けている者をいう。ただし短時間労働者または派遣労働者のうち、無期雇用で正社員待遇を受けている者を含む。

\* 2「対象労働者の要件」を参照

### ■対象事業主様の主な要件■

（他にも要件あり）



- 転換当日または雇入れの前日から前後6ヶ月（通算1年間）に会社都合による解雇等をしていないこと。
- 正規雇用者または無期雇用労働者に転換するコースを労働協約または就業規則に定めていること、等

### ■対象労働者の主な要件■

（他にも要件あり）

- 支給対象事業主の元でのキャリアアップ前の通算雇用期間が6ヶ月以上でキャリアアップ転換後6ヶ月を経過していること。

- \* 2 ●「有期契約労働者→正社員待遇を受けない無期雇用労働者」への転換とは、転換前に「通算雇用期間3年未満の有期雇用労働者」だった者が、転換後に「無期雇用契約に転換し、かつ基本給の5%以上を増額」した場合となります。なお、短時間正社員への転換は対象外です（キャリアアップの短時間正社員コースの助成金あり）、等。

## トライアル雇用奨励金

雇用保険加入事業所が対象

H26年3月～  
対象者拡充



### ■奨励金の概要■

本採用の有無に関わらず支給されます。

- ① 就職が困難な就職者\*1 を ② ハローワーク等の紹介によって
- ③ 一定期間トライアル雇用した場合にもらえる奨励金です。

③一定期間のトライアル雇用とは1週間の所定労働時間が30時間（特例者20時間）を下回らない原則3か月の有期雇用契約

### ■奨励金の額■

支給対象者1人につき月額4万円が最大3ヶ月間もらえます。（一人あたり最大12万円）

### ■支給対象者の就職困難者とは■

26年3月～学卒未就職者と【育児等で仕事から離れていた人】が追加

- \* 1 学卒未就職者／育児等で安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者（パートで働いていた人でもOK）／これまでに就労経験のない職種または業務に就くことを希望する者／離職を繰り返している者／直近で1年を超えて離職している者／その他トライアル雇用の活用が必要と認められる者、等

### ■対象事業主の主な要件■

（他にも要件あり）



- 過去6か月前からトライアル雇用終了日までの間にトライアル雇用に係る事業所で被保険者を事業主の都合で離職させたことがないこと、等。

就業規則って何？



就業規則について  
簡単に説明します



## 就業規則はありますか？

作成・届出が義務の会社とは？  
法改正に伴う変更をしていますか？

### 就業規則とは…

労働時間や賃金などの労働条件や服務規律などを文書にして具体的に定めたもの、つまり使用者と労働者との間のルールブックです。就業規則の具体的必要記載事項については、労働基準法によって定められています。会社単位ではなく事業場単位での作成が必要で、パートさんを含めて事業場で働くすべての労働者について定める必要があります。

### パート・アルバイトを含めて 10 人以上の労働者が働いていますか？

はい

就業規則の作成・届出が義務です

### 就業規則はありますか？

はい

いいえ

法改正等にまつわる  
就業規則の変更はしましたか？

いいえ

就業規則の作成は義務ではありませんが、職場のトラブルを防ぐため、就業規則の作成が推奨されています。

### 就業規則はありますか？

はい　いいえ

就業規則作成は義務ではありません。  
ただ、定年や解雇等のことで従業員とのトラブルを避けたいなら…

### 法改正に伴う主な就業規則の改正

△65歳までの雇用の確保について盛り込みましたか？

(高年齢者雇用安定法、平成 25 年 4 月改正)

△間接差別にあたる記述がないか、チャックしましたか？

(男女雇用機会均等法改正、平成 26 年 7 月改正)

△無期労働契約への転換について盛り込みましたか？

(平成 25 年 4 月改正)

△改正育児・介護休業法の改正内容を盛り込みましたか？

(平成 24 年 7 月改正)

△就業規則に就業禁止の規定はありますか？

(食品を扱う事業所で、ノロウィルスに感染した従業員から食品を介して感染が広がる事件がありました)

就業の禁止の規定例

労働安全衛生法 68 条、労働安全衛生規則 68 条により以下に該当する者については、就業を禁止しなければなりません。

① 病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者

② 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

③ 感染症法等の法令に定める疾病ににかかった者

就業規則を作成してください。  
当会併設の社会保険労務士事務所で  
も作成と届出をしています。  
(社会保険の顧問契約が必要です。  
料金別途)。作成をご希望の方は、  
当会までお電話ください。

# 近年の労働災害の傾向



■ 事業主様、役員、家族従事者の方々も労災保険に加入しましょう  
(労災保険はセーフティネットです)

事業主様、役員、家族従事者の方の労災保険のご加入は任意です。

ご加入には別途お申込みが必要ですので、お気をつけください。

ご加入状況の確認、ご加入のお手続きは当会までお電話ください。



原則、事業主様など労働者でない方は、労災保険の適用外です。事務組合に委託している事業主様だけ任意で労災保険にご加入いただけます。当会を脱退した場合、事業主様等の労災保険については脱退のお手続きをすることになります。ご注意ください。



## 近年の労働災害の傾向

- 平成 24 年度の労働災害による休業4日以上の死傷者：119,576 人 / 年  
(そのうち死亡は 1093 人 / 年。休業 4 日未満の労災は除いた人数です)
- 平成 24 年の過労死等 338 件 / 年、精神障害等 475 件 / 年 (共に労災認定数)。

近年、第三次産業（主にサービス業）の労働災害の増加が顕著で、全産業の労働災害の 4 割を占めています（参考：平成 3 年の第三次産業の割合は 28%）。中でも、小売業、社会福祉施設、飲食店での労働災害の増加が目立っています。第三次産業の重篤な労災\*の原因の上位は転倒や腰痛等です。24 年度の重篤な労災\*は約 12 万件（上記参照）。平均すると毎日約 330 件の重篤な労災\*が起こっています。これには休業 4 日未満は含まれていませんので、それをあわせると毎日膨大な数の労働災害が起こっています。

\*ここでいう「重篤な労災」とは、休業 4 日以上の労働災害です。



## 労災保険の補償内容

業務上、通勤途上ともに補償されます。

事業主様、役員、家族従事者の方々は、ご加入時に、補償の手厚さを 16 段階からお選びいただきます。

### ●治療費（医療費用の自己負担はゼロ）

### ●仕事を休んだ場合の休業補償

（仕事ができない期間の所得補償）

### ●障害になった場合の補償（一時金、年金）

### ●死亡した場合の補償

（一時金、年金、埋葬料）

### ●介護が必要になった場合の補償

#### 給付金額と保険料の例

生涯保障

↓

| 希望給付基礎日額          | 治療費<br>入院費 | 1年間の保険料<br>(飲食店の場合) | 休業時の所得補償<br>(1年の場合) | 障害時の年金<br>(1級、年額) | 死亡時の遺族年金<br>(遺族 4 名、年額) |
|-------------------|------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|
| (例 1) 2 万 5,000 円 | 無料         | 3 万 1,937 円         | 724 万円              | 782 万 5,000 円     | 612 万 5,000 円           |
| (例 2) 2 万円        | 無料         | 2 万 5,550 円         | 579 万 2,000 円       | 626 万円            | 490 万円                  |
| (例 3) 1 万円        | 無料         | 1 万 2,775 円         | 289 万 6,000 円       | 313 万円            | 245 万円                  |
| (例 4) 6,000 円     | 無料         | 7,665 円             | 173 万 7,600 円       | 187 万 8,000 円     | 147 万円                  |

# 社会保険に入らんじましょう

(労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金)

事業主さま、ご家族、役員さまの  
ご加入手続きはお済みですか?

## 労災保険

1人でも従業員を雇っていれば  
加入義務あり(強制)。当会の事業所さまは、  
ご加入済みです。ただし、経営者の方のご  
加入は、別途申し込みが必要です(任意)。  
セーフティネットなのでご加入をお勧めします。



パートさんのご加入漏れは  
ありませんか?

## 雇用保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり。  
パートさんは、  
31日以上引き続き雇用が見込まれ、  
1週間の所定労働時間が20時間以上の場合  
には加入の義務があります。



大企業では週20時間以上働くパートさん等が  
H28年10月以降加入対象になります(他に要件あり)。  
(大企業以外のパートさんについては審議中です)

## 健康保険

- 法人  
労働者の人数を問わず  
強制加入
- 個人事業  
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入  
(飲食業、理容業、税理士等の一部の  
業種は任意加入)



10年間(今まで25年)の保険料振込みで  
年金がもらえるようになります(27年10月)

## 厚生年金

- 法人  
労働者の人数を問わず強制加入
- 個人事業  
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入  
(飲食業、理容業、税理士等の一部の  
業種は任意加入)



加入をしていないと、以下の問題がおきることがあります。ご加入漏れにご注意ください。

注意

- ★「ハローワークで求人を出せない」ことがある
- ★「建設業では工事を受注できない」ことがある
- ★「求人に人が集まらない」ことがある

★雇用保険未加入のため、従業員退社後に、失業保険  
が出ず、トラブルになる(←ハローワークの指導が  
入り、さかのぼって強制加入となることがあります。)

当会では窓口一つで労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金のお手続きをしています

下記は顧問契約が必要です(料金別途)

- ・健康保険・厚生年金のお手続き
- ・就業規則や労使協定の作成及び届出
- ・助成金の申請
- ・労務相談
- ・給与計算、等

詳しくは 03-5816-5463

社会保険労務士 17名

西村治彦、原田淳也、齋藤正雄、松浦良介、西拓也、  
杉山尚、相田康治、津久井美知子、西村由恵希、  
山田宙、武藤雅子、三柴正治、宮山隼輔、  
館野真一、山崎勝則、山崎千恵理、新井俊成

西村社会保険労務士事務所だより

検索

西村治彦の日記

検索



最高責任社会保険労務士事務所、西村社会保険労務士事務所の所員と西村所長の個人ブログを公開中。

◆平成26年3月までにお預かりした労働保険料につきましては、平成26年3月までにすべて納付を完了したことをお知らせいたします。

編集と発行 労働保険事務組合 雇用保険労災指導協会 【本部】〒104-0061 東京都中央区銀座1-27-10 2階

【事務局】〒101-0021 東京都千代田区外神田6-8-2 電話:03-5816-5463(代表) FAX:03-3836-2391

E-mail: info@koyo-roousai.com URL: http://www.koyo-roousai.com/