

# 雇用保険労災指導協会だより

平成28年新春号

迎春



旧年中は当会の職員・役員一同に対し、  
ご厚情を賜りありがとうございました。  
今年もよろしくお願い致します。

昨年一年間を振り返りますと、昨年9月に茨城県常総市を襲った大洪水により、不幸にも会社社が被害に遭われ、その影響で失業してしまった方々も多かったと思われま。

このような場合、雇用保険が適用され、次の職が見つかるまで雇用保険の恩恵を受けることが出来ます。また、業務中に洪水に襲われ、その結果怪我をした後遺症が残ってしまった場合には、労災保険が適用になりますので、雇用保険と労災保険それぞれのお世話になられた方も多いことでしょう。

天災事変等につきましては今後何が起きるかわかりません。労災保険・雇用保険は労働者を1名でも雇い入れた場合は強制適用です。もう一度加入漏れや届出漏れがないかをチェック致しましょう。

それから昨年はマイナンバー制度が発足し、平成27年10月よりマイナンバーが送付されております。

これにつきましては当会は皆様方のマイナンバーが絶対に漏れないようなコンピューターシステムを構築致しました。コンピューターの中の情報が一切取り出せないシステムとなっておりますので、今後、皆様方のマイナンバーが当会から漏れることはありません。当会で情報を取り出すための鍵を管理する者は、特定の2名と当会の会長だけです。犯罪に利用されることは絶対にありません。ご安心ください。

むしろ既にマイナンバーを利用した詐欺等が出始めています。これからも、巧みに行政機関の名前を使って番号を入手しようとするでしょう。詐欺に遭わないような皆様方の心構えも大切です。被害に遭わないように注意しましょう。

マイナンバー制度の詳細につきましては、これからの問題ですので、今後どのような問題が起きるかは、まだ全ては分かっておりません。当会では問題が絶対に起きないように、防止対策に全力を尽くします。ご安心して戴きたいと思えます。マイナンバー制度について、今後も継続して研究を行っていきます。

今年も、私たちは、皆様方、すなわち経営者、労働者、法を定めた国のために、全力を尽くす所存でございます。何卒宜しくお願い致します。

平成二十八年元旦 職員・役員一同

## 目次

- ★当会のマイナンバーへの取り組み…… p2
- ★労災保険と雇用保険のお知らせ…… p3
- ★長時間労働の監督指導例と法定基準…… p4～5
- ★休日働いた場合の割増賃金…… p6
- 改正 近年の法改正とこれからの法改正…… p7
- ★社会保険に加入しましょう…… p8

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 03-5816-5463 (代)

会長の西村と所員がブログを更新しております。下記をご覧ください。

「雇用保険労災指導協会ブログ」「西村治彦の日記」「西村社会保険労務士事務所だより」

# 当会のマイナンバーに関する取り組みのお知らせ (安全管理措置)



当会では、「マイナンバー及び特定個人情報」の漏えい・滅失等を防ぐため、下記の安全管理措置を講じております。

## 特定個人情報等の取扱いに関する基本方針の策定 (特定個人情報取扱い規定)



### ① 組織的安全管理措置

マイナンバーを取扱う部署を限定し、事務取扱い責任者を選任しております。



### ② 人的安全管理措置

マイナンバーを取扱う部署のみならず、全職員に対して取扱いを周知徹底するとともに、教育・監督を行っております。



### ③ 物理的安全管理措置

マイナンバーを取扱うフロアを限定し、マイナンバーの記載のある書類については鍵付き棚等にて施錠保管します。また、一定の保存期間を過ぎたマイナンバーは廃棄削除します。



### ④ 技術的安全管理措置

当会のPC端末等のIT機器には、新たに情報漏えい対策ソフトを導入しました。事務取扱い担当者以外のアクセス制御や外部からの不正アクセスの防止等、セキュリティ対策を強化しております。



マイナンバーの取扱いに関する事項を含んだ、当会との新たな労働保険事務等委託書を後日送付させていただきます。

お手数をおかけ致しますが、貴事務所のご捺印の上、ご返送していただきますようお願い致します。

(年度更新用の「算定基礎賃金等の報告」送付時に同封させていただく予定です)。

\*28年1月より雇用保険関係の各種お手続きにマイナンバーが必要になりました。  
健康保険・厚生年金のお手続きへの導入は29年1月です。



## 労災保険のご案内

労災保険は、国が税金も投入している**セーフティネット**です。働けない間の**所得補償**、死亡時の**遺族補償**等、補償が手厚いのが特徴です。震災時にも多くの方が補償を受けています。

平成 25 年度中に新たに**労災給付の支払いを受けた方は 60 万 2927 人**。うち**死亡・休業4 日以上は 11 万 8157 人（死亡者は 1030 人）**。

平成 23 年の東日本大震災に関わる**労災給付は 3,252 件**。うち死亡した方の遺族に支払われた年金・一時金の給付（**遺族補償給付**）は**1,884 件**でした。



### 震災時の労災 Q & A

Q. 仕事中に地震があつて、会社のある地域に避難指示が出ました。**避難している最中に津波によりケガをした（死亡した）**場合は、労災保険が適用されますか？

A. 仕事中に地震があり避難することは、仕事に付随する行為となります。したがって、津波に限らず、避難行為中に怪我をされた場合は、通常、業務災害として**労災保険給付が受けられます**。

\* 災害時の休業中の所得補償については、下記の雇用保険をご参照ください。



## 雇用保険のご案内

同じく、国のセーフティネットである雇用保険には「失業や育児休業等で働けない期間の所得補償」「災害時の特例補償」等、多くの補償があり、**年々、補償が手厚くなっています**。近年、従業員さん又は元従業員さんからの告発により**遡って雇用保険に加入するように国から指導を受ける事業所が増えています**。1 人でも**従業員さんがいる場合、条件に当てはまるパートさんがいる場合、雇用保険への加入義務が生じます**。

該当する方がいる場合は、すみやかに、自主的にご加入ください。**当会にてお手続きをします**のでご連絡ください。

### 【注目すべき雇用保険の補償】

★**災害時の特例補償**：災害時にやむなく休業した方に失業手当が支給されます。東日本大震災で多くの方が補償を受けました。

★**育児休業給付金**：休業開始後 6 か月は休業開始前賃金の 67% 給付（改正により増額）、子どもが 1 歳になるまでは 50% 給付。

### パートさんのご加入漏れはありませんか？

両方に当てはまる場合は加入義務が生じます。

- 31 日以上引き続き雇用が見込まれる
- 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上

\* 助成金も充実しています。

一例) 雇用調整助成金：やむなく会社を休業の際、1 人 7,810 円 / 日の助成。(要件あり)



長時間労働の監督指導が厳しくなっています

## 飲食店の監督指導例と法定基準

法定休日？



働き過ぎ防止への取り組みが強化され、長時間労働の監督指導が厳しくなっています。

前号の監督指導の状況報告に続き、今回は監督指導例を取り上げて法定基準（労働時間、休日、割増賃金）や36協定について説明します。1カ月80時間以上の時間外労働をしている場合は、過重労働による労災発生に要注意です。速やかに労働時間を見直しましょう。

### 主な国の施策（過労死ゼロに向けて）

- 26年9月…長時間労働削減推進本部設置
- 26年11月…過労死等防止対策推進法施行
- 27年1月…過重労働の監督指導強化／インターネットの求人情報等の監視
- 27年4月…東京と大阪に「過重労働撲滅特別対策班」を新設／過重労働に関する電話相談窓口を新設

36協定？



割増賃金？

法定労働時間？

27年6月…「日本再興戦略改訂2015」

に働き過ぎ防止の取組強化の表明

27年7月…「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の決定

27年11月…過重労働解消キャンペーンで監督指導強化

27年12月…従業員50名以上の事業所でストレスチェックの実施が義務化

### 労働基準監督署による

#### 監督指導対象となる事業所の基準



- ① 長時間にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場等
- ② 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等をもとに、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる事業所等
- ③ 1カ月あたり100時間を超える時間外労働が行われたとされる事業所等

### 飲食店の監督指導例



#### 調査によりわかった実態

正社員：労働時間はタイムカードにより適正に把握されていたものの、36協定の締結・届けなく、月80時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていた。

アルバイト：年少者（満18才に満たない者）に対しても、違法な時間外・休日労働を行わせており、割増賃金が払われていなかった。これらを記載しなければならぬ賃金台帳を調整していなかった。

全労働者：労働者に対する定期健康診断を実施せず、また、深夜業に従事する労働者に対する特殊健康診断を実施していなかった。

監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまでハローワークにおける職業紹介の対象となりません。また重大・悪質な違反が確認された場合は送検&公表の方針です。

## 労働基準監督署の指導

### ● 次の5つのは正勸告

- ① 労働基準法第32条（労働時間） 違反
  - ② 労働基準法第35条（休日） 違反
  - ③ 労働基準法第37条（割増賃金） 違反
  - ④ 労働基準法第108条（賃金台帳） 違反
  - ⑤ 労働安全衛生法第66条（健康診断） 違反
- ### ● 次の3つの指導
- ⑥ 不払いの割増賃金の支払いを指導
  - ⑦ 長時間労働の抑制について指導
  - ⑧ 過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

## 法定基準

### ● 法定労働時間

- 1 週間40時間（休憩時間を除く）
- 1 日8時間（休憩時間を除く）

ただし次の特例措置対象事業で常時

使用する労働者（パート・アルバイトを含む）が10名未満の事業場では1週間44時間。商業（卸・小売業等）、理・美容業、倉庫業、映画・演劇業、病院、診療所等の保健衛生業、社会福祉施設、接客・娯楽業、飲食店など。



### ● 法定休日

法定の休日付与義務は週1回または

4週4回

### ● 法定割増賃金

### ● 時間外労働の割増賃金（25%以上割増）

法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えた労働に対して賃金の25%以上割増の支払いが義務。

\* 特例措置対象事業は44時間（詳細は上記の法定労働時間）。

\* 大企業においては、月60時間を超えた分に対して50%以上の割増賃金。

### ● 休日労働の割増賃金（35%以上割増）

法定休日（週1日又は4週を通じて4日。曜日不問）に労働させた場合、賃金の35%以上割増の支払いが義務。

### ● 深夜労働の割増賃金（25%以上割増）

午後10時から翌日午前5時の間に労働させた場合、賃金の25%以上割増の支払いが義務。



A 使用者は、労働者の代表と書面に

36（サブロク）協定ってなに？

よる協定を結び、行政官庁に届け出るこ

とにより、法定の労働時間を超えて、または法定休日に労働させることができず。この協定は、労基法第36条に基づく協定であることから、通称「36（サブロク）協定」といわれています。

一般の労働者の時間外労働の限度時間は1カ月45時間、1年360時間です。1年の有効期限が一般的です。



### 特別条項付きの36協定

36協定を締結する際、特別条項をつけると、年間で6回まではこの限度時間を超えて時間外労働をさせることができます。

\* 今回で紹介した法定基準は原則です。1年単位の变形労働時間制や「建設等の特定の業務」の36協定の限度時間は異なります。



当会併設の社会保険労務士事務所では、36協定の作成から届出まで、お手続きをしています。（顧問契約制。本号の裏表紙参照）。詳しくは当会まで。

## 休日に働いた場合の 割増賃金



法律では、少なくとも

週1日もしくは4週4日

の休日付与が義務となっております（曜日は問いません）。「休日は週2日」と定めている会社の場合、2日のうちの1日は法定休日ですが、1日は法定休日にあたりません。休日に働いた場合の賃金について具体例をあげて解説しています。正しくご理解ください。なお、パートさんでも法定割増賃金率は同じです。また、法定労働時間を超えて働くには36協定の届出が必要です。

36協定では延長時間の限度が決まっています。それを超えてしまう場合には、**特別条項付き36協定、変形労働時間制**等を検討し、違法にならないようにしましょう。

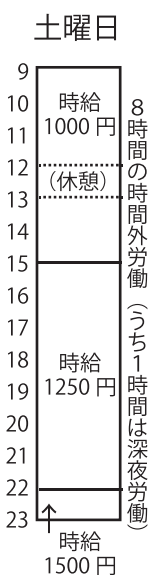
（36協定、割増賃金の詳細は4〜5ページ）



Aさん（9〜17時就業、1時間休憩、土日休み、時給単価が1,000円、変形労働時間制なし）が土曜と日曜に各9時〜23時まで働いた場合の割増賃金は？



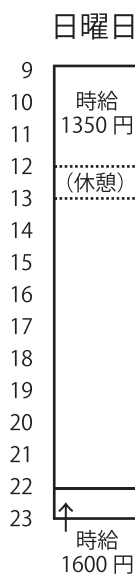
「法定休日は週1日、日曜日」と決めている会社の場合、**土曜日は休日労働ではありません**。Aさんは1日7時間労働ですので、月々金の総労働時間は35時間。1週間の法定労働時間の40時間を超えるのは土曜日の15時からです。「15〜22時は時間外労働（25%増）」「22〜23時は時間外労働（25%増）+深夜労働（25%増）=50%増」の割増賃金が必要となります。



次は日曜日。法定休日には法定労働時間というものが存在しませんので、**時間外労働の割増賃金は発生しません**。

「9〜22時が休日労働（35%増）」「22〜

23時が休日労働（35%増）+深夜労働（25%増）=60%増」です。



ワンポイント講座

- ★規模により1週間の法定労働時間が44時間の業種があります（詳細5ページ）。
- ★36協定の1カ月の時間外労働の限度は45時間です（建設業等を除く。1年単位の変形労働制は42時間）。
- ★「振替休日」と「代休」では割増賃金の発生が異なります。また、就業規則の定めが必要です。

- ★割増賃金の基礎となる給与には手当も含まれます。ただし①家族手当
- ②通勤手当③別居手当④子女教育手当
- ⑤住宅手当⑥臨時に支払われた賃金
- ⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金等で、労働と直接的な関係が薄い手当では除外できます（①〜⑦がすべて除外できるわけではありません）。



チェックしよう  
近年の主な法改正と  
これからの法改正



労働関係の改正

- ★改正労働契約法の特例 (27年4月)
- ★改正パートタイム労働法 (27年4月)
- ★改正派遣法 (27年9月30日)
- ★特別加入が手厚く変更 (25年9月)
- ★建設事業の労務比率・賃金総額の算定方法が変更 (27年4月)



労災保険の改正



雇用保険の改正

- ★育児休業給付金の支給額アップ (26年4月)
- ★育児中に就業した場合の取扱い変更 (26年10月)
- ★各種給付の申請時効が2年 (27年4月)
- ★育児休業給付金の延長の対象保育園が拡大 (27年4月)



安全衛生関係の改正

- ★受動喫煙防止措置が努力義務 (27年6月、受動喫煙防止対策助成金制度あり)
- ★従業員50名以上の事業所でストレスチェックの実施が義務化 (27年12月)



社会保険関係の改正

- ★産前産後休業中の社会保険料が免除 (26年4月)
- ★高額療養費の自己負担限度額の改正 (27年1月)
- ★国民年金保険料の後納制度 (27年10月、30年9月)



今後の法改正

- ★(平成28年6月) 「化学物質について、危険性又は有害性等の調査」の実施が義務
- ★(平成28年10月) パートさんの社会保険加入義務(従業員501名以上の会社対象。500名以下は、平成31年9月30日までに検討を加え、必要な措置が講じられる予定。)

★(平成29年4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

★(平成29年4月) 老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族基礎年金の受給者で所得が一定の基準を下回る際には年金生活者支援給付金が支給される予定。

★(29年度以降) 建設業において次の措置をとる予定。「社会保険未加入企業を下請企業に選定しない取扱い」「社会保険加入が確認出来ない作業員の現場入場を認めない」



パートさんに関して、「有期労働契約から無期労働契約に変わる改正」「パートタイム労働法の改正」があり、今後は社会保険加入のルールが変わる予定です。一方、派遣に関しては企業は派遣を受け入れやすくなりました。今後の社会保険の改正内容によっては、パートより派遣を求める企業が、今より増えるかもしれません。要チェックです。

# 社会保険に加入しましょう

(労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金)



年間約 60 万人の方が  
給付を受けています。  
事業主さんや役員さんは  
別途お申込みが必要です。  
(詳細3ページ)

## 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)。当会の事業所様は、  
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。

## 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)

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。

## 雇用保険

災害時の特例補償  
育児休業給付金の増額等  
補償が手厚くなっています。  
助成金もあります。  
(詳細3ページ)

- 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)

## 厚生年金



立入り検査による  
健康保険・厚生年金の  
強制加入指導が  
始まっています。

## 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
- ★36協定の作成及び届出
- ★助成金の申請
- ★労務相談
- ★給与計算、等



### 社会保険労務士 19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、塩島英和、  
西村由希恵、武藤雅子、宮山隼輔、  
館野真一、山崎勝則、菱野義将、  
山崎千恵理、山本均、小山真史、  
前田卓也

最高責任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。

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

詳しくは当会まで **03-5816-5463**



雇用保険労災指導協会のブログを公開中

雇用保険労災指導協会

検索

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-rousai.com URL: http://www.koyo-rousai.com/