

事務所ニュース

NO 101

「年度更新」「算定・月変」の留意事項

◆大臣が定める現物給与の価額の一部改正

社会保険の保険料は、被保険者の報酬月額および賞与額に基づいて、労働保険の保険料は、労働者の賃金総額に基づいて決定されますが、報酬、賞与または賃金（以下、「報酬等」という）の全部または一部が通貨以外のもので支払われる場合には、その現物給与の価額について、厚生労働大臣がその地方の時価によって定めることとされています。

従来、支店等に勤務する被保険者の現物給付について、本社所在地の価額が適用されていましたが、生活実態に即した価額が望ましいことから、2013年2月4日に平成25年厚生労働省告示第17号が発出され、4月1日以降、実際の勤務地の都道府県価額が適用されています。この改正による現物給与額の変更は、固定的賃金の変更があったものとみなされますので、「月額変更届」の提出が必要となる場合があります、自社の算定・月変の手続きを行うにあたり注意を要します。

具体的な現物給与の額は、日本年金機構のリーフレットで「厚生労働大臣が定める現物給与の額」として、2013年4月1日現在のものが掲載されています。

◆年度更新に係る改正点（その1）一般拠出金への充当手続の簡素化

労働保険料の額が申告済概算保険料額を下回る場合に、次年度の概算保険料や一般拠出金の納付分に保険料を回すことができ、これを「充当」といいます。

充当には（1）労働保険料のみの充当、（2）一般拠出金のみの充当、（3）労働保険料及び一般拠出金への充当の3パターンがあり、昨年度までは、一般拠出金に充当する場合には、別途還付請求書を管轄の労働

局・労基署へ提出しなければなりませんでした。

この点につき、改正により、「労働保険 概算・増加概算・確定保険料 石渡健康被害救済法一般拠出金申告書」に充当意思欄が設けられ、当該欄に番号を記載することで還付が受けられるようになり、実務が簡素化されています。

◆年度更新に係る改正点（その2）還付請求書様式のOCR化

労働保険の確定保険料の額が申告済概算保険料の額を下回る場合、労働保険料の還付請求を行うことができますが、請求を受けるには、労働局や労基署に「労働保険 労働保険料 石渡健康被害救済法 一般拠出金還付請求書」を提出する必要があります。

この還付請求書の様式がOCR化され、従来の様式は使うことができなくなっていますので、還付請求を行う際は注意が必要です。

話題の「解雇の金銭解決制度」とは？

◆これから議論が本格化？

最近、「解雇の金銭解決制度」（従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み）が大きな話題となっています。数年前から議論さしていましたが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。

政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれることは見送られたようですが、今夏に行われる参院選終了後に議論が本格化するとも言われており、企業にとっては注目しておきたいトピックです。

解雇については、法律で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」（労働契約法 16 条）とされています。

また、判例では、解雇（整理解雇）を行う場合には 4 つの要件（人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性）が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

◆賛成側・反対側の意見

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した（解雇が不当であると認定された）場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るのには現実的には難しいものです。

そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する（職場復帰させない）のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」などというのが、制度導入に賛成する側の意見です。

一方、導入を反対する側の意見には、『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などといったものがあります。

◆制度実現には労使双方の合意が不可欠

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となると言われています。どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。

これからの「介護休業」見直しの重要性

◆「WLB」の意味合いが変化

これまで“ワークライフバランス”というと、「育児休業を取る人のための…」 「私生活を重視したい人のための…」といったイメージで捉えられていたようですが、最近では「介護」についての重要性が強くなってきたようで。たしかに、育児・介護休業法が改正された

た当時（平成 21 年改正、平成 22 年施行。平成 24 年 7 月から常時 100 人以下の労働者を雇用する中小企業についても完全施行）、子を持つ社員の休業や子の看護休暇については注目され、企業は規程の変更等に迫られました。

しかし、近年、少子高齢化社会の著しい進展に伴い、親の介護のために休職を余儀なくされる方が増えてきています。そして、団塊世代の高齢化により、2017 年には介護を必要とする高齢者数が過去最高になると予測されています。

◆企業の課題は？

企業としては、育児と介護の大きな違いが、考えなければならぬ課題の 1 つになります。大きな違い、それは「介護については終わりが定かでない」という点にあります。子育てについては一定年齢での目処がつけますが、介護については、始まりも終わりもそれぞれの状況により千差万別です。

製薬大手のアステラス製薬が、ガンなどで余命 6 カ月以内の宣告を受けた家族を持つ社員に、最長で 1 年間の休職を認める制度を導入したそうです。休職期間は、1 週間～6 カ月間で、最大で 1 年間まで延長できるそうです。こうした取組みが今後、他の企業でも注目されるようになるかもしれません。

6 月の税務と労働の手続き続

3 日

○ 労働保険の年度更新手続の開始<7 月 10 日>

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

7 月 1 日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)
- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7 月 10 日>

～当事務所よりお知らせ～

労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届けの時期です。早めに賃金台帳・タイムカード等を整えておくことをお勧めします。