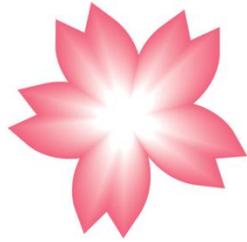


特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



1 年間に負担する社会保険料はどのように決まる？

◆社会保険料の額を決める「標準報酬月額」とは

健康保険や厚生年金保険の保険料は、従業員の個々の給与の額ではなく、区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」に基づいて算出されます。

この幅が「標準報酬月額等級」として、健康保険では 47 等級に、厚生年金保険では 30 等級に分かれています。これらの保険料は労使折半ですので、事業主の負担が過重とならないよう保険料に上限が設定されていますが、高額所得者でも上限等級以上の保険料負担はしません。

◆標準報酬月額はどうやって決まる？

標準報酬月額が決まる方法として、(1) 資格取得時決定、(2) 定時決定、(3) 随時改定の 3 つがあります。

新入社員等は (1) によって決定されますが、7 月 1 日現在その会社に在籍している従業員については (2) により、4～6 月に支払われる給与等や賞与の賃金総額の

月平均賃金を基準に標準報酬月額にあてはめて、その年の 9 月から翌年 8 月までの 1 年間の標準報酬月額が決まります。

一部の事業所では当月分の給与を翌月中に支払うこともあるので、そうした企業においては 3～5 月分までの賃金総額によって決まることとなります。

◆残業量の調整や昇給のタイミングに注意

定時決定によってその年の 9 月から翌年 8 月まで適用する標準報酬月額が決定されることから、算定期間中に多くの残業が発生し、平均賃金額が他の時期よりも高くなる会社や、算定期間中に昇給がある企業においては、負担する社会保険料の額に影響を生じる可能性があります。

特に、厚生年金保険料は平成 16 年の制度改正によって平成 29 年 9 月まで毎年 0.354% ずつ引き上げられることとなっているため、昇給等によらなくても保険料の負担は年々増していきます。

不必要な残業を控えたり、業務の進め方を見直したり、昇給月を変更したりする等、

対策を社会保険労務士に相談してみるのもよいでしょう。

4 月以降の「雇用関係助成金」の改正と新設・統廃合

◆平成 25 年度から新体系に

厚生労働省は、4 月から雇用関係助成金制度の一部について、既存の助成金で類似するものを統廃合するなどして、わかりやすく、活用しやすい制度体系に変更することを発表しました。

具体的には、雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金のように類似する制度を統合して新設するもの（「雇用調整助成金」に一本化）、中小企業定年引上げ等奨励金など、平成 24 年度末で廃止となるものなどがあります。

◆雇用調整助成金の改正点

雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金が統合されて雇用調整助成金に一本化されますが、4 月 1 日以降、以下のように一部内容を変更することが発表されています。

- (1) 助成率の変更
・ 中小企業：5 分の 4 (10

- 分の 9) → 3 分の 2
- (2) 教育訓練（事業所外訓練）の助成額の変更
・ 中小企業：6,000 円 → 3,000 円

- (3) 円高の影響を受けた事業主に対する生産量要件緩和特例の廃止

◆日本再生人材育成支援事業奨励金の新設

また、4 月以降も継続されるものとして、すでに 1 月より、重点分野（健康・環境・農林漁業分野等）において、有期契約労働者等も含めた労働者に対して、一定の職業訓練を実施した事業主や、被災地復興のために必要な建設関係の人材育成を行った事業主に向けて、以下のような助成金が実施されています。

- ・ 正規雇用労働者育成支援奨励金
- ・ 非正規雇用労働者育成支援奨励金
- ・ 海外進出支援奨励金（留学）
- ・ 海外進出支援奨励金（送り出し）
- ・ 被災地復興建設労働者育成支援奨励金

今後、非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする新しい助成金も設けられ

る予定ですので、動向を注視したいところです。

「裁量労働制」の採用増加と規制改革会議の動向 ◆裁量労働制の協定届出数が過去最多

厚生労働省のまとめによると、「裁量労働制」の届出数が過去最多（2011 年）となったそうです。届出数は年々増加しており、「専門業務型」は過去 10 年間で約 3 倍となったそうです。

◆「裁量労働制」とは？

裁量労働制は、業務の性質上、その遂行手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務として厚生労働省が定める、一部の業務について限定して適用できる制度です。

対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなします。労働時間だけでは成果を評価しにくい働き方に対応するために設けられた制度です。

裁量労働制には、「専門業務型」と「企画業務型」の 2 種類があります。それぞれ対象となる業務が定められており、導入には労使での合意、労働基準監督署への労使協定等の届出、就業規則等の

整備など、慎重な検討が必要です。

なお、一部に誤解があるようですが、裁量労働制を採用していても、働いたこととみなす時間（みなし労働時間）が法定労働時間を超えている部分については残業代が発生します。また、深夜勤務や休日勤務を行ったりすれば割増賃金が発生します。

◆メンタルヘルス不全誘発の一因にも

専門業務型裁量労働制は、特に SE（システムエンジニア）のような業務で最も多く導入されています。中には裁量労働制の持つ「仕事の手順や時間配分を労働者に任せる」という特徴を、企業に時間管理の責任がないというように誤解したうえ、本来対象とならないような労働者まで裁量労働としている例もあるようです。

その結果、長時間労働を助長し、うつ病の発症等のメンタルヘルス不全につながっているという指摘もあります。裁量労働制を導入していても労働者への健康配慮は会社の義務ですので、会社は入社・退社の時間などを管理しておく必要があるでしょう。