経営・労務に役立つ・・・

Monthly Topics

2018年（平成30年）10月号 No.115

発行：社会保険労務士法人出口事務所　TEL 03-6205-5405
〒169-0075　東京都新宿区高田馬場 1-24-16 内田ビル 3 階
http://www.deguchi-office.com/
バックナンバー　http://www.deguchi-office.com/blog/

プレミアムフライデーセミナー　労災保険の特別加入制度～社長さんや個人事業主の労災保険～

2018年9月28日、第18回プレミアムフライデーセミナー**「～社長さんや個人事業主の労災保険～労災保険の特別加入制度」**を東京オフィスセミナールームにて開催いたしました。

労災保険は従業員のためだけの保険だと思っていた経営者も多いと思いますが、社長さんや個人事業主の方も労働保険事務組合制度を利用することで、労災保険や労保連労働災害保険（労災保険の上乗せ補償制度）の対象となります。

セミナーでは、社会保険制度の全体像を確認しながら、社会保険制度だけでは不足している中小企業主等や海外派遣者のための保険についてご説明させていただきました。特別加入や労保連労働災害保険でも不足している場合は、民間の保険に加入いただくことをご提案させていただきました。

次回、10月26日は**「～知らないと損をする？！～給与所得者の年末調整ってなに？」**です。

今年は大きな改正があり、さらに複雑な制度になりましたので、新たに年末調整データ収集ソフトを導入可能といたしました。ソフトを活用することで、ペーパーレス（一部を除き）も可能になります。セミナーでは、ソフト会社※の担当者による説明もあります。セミナーにご参加、給与計算＆年末調整をご依頼いただいている企業様限定で、年末調整データ収集ソフトをご提案・ご提供いたしますので、ぜひご参加ください。

※株式会社ビジネスネットコーポレーション　https://www.busnet.co.jp/productinfo/

健康保険被扶養者認定事務の変更に伴うお願い

平成30年10月1日以降に日本年金機構で受け付ける「健康保険被扶養者（異動）届」について、添付書類の取扱いが変更になります。証明書類に基づく認定になりますので、今後は証明書類のご準備もお願いいたします。主な添付書類は以下の通りです。なお、マイナンバー記載など、一定の要件を満たした場合には、書類の添付を省略することが可能となります。

	主な添付書類
1	次のいずれか（提出日から90日以内に発行されたもの） ・戸籍謄本または戸籍抄本　　・住民票
2	年間収入が「130万円未満※」であることを確認できる課税証明書等の確認
3	仕送りの事実と仕送額が確認できる書類 ・振込の場合…預金通帳等の写し　　・送金の場合…現金書留の控え（写し）

※扶養認定を受ける方が次のいずれかに該当する場合は「180万円未満」です。（収入には公的年金も含まれます。）　・60歳以上の方　・障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者

会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ

入院などで医療費が高額になるときに利用できる限度額適用認定証

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

総務部長：昨日、従業員から「今度、家族が大きな手術をすることになったので、医療費負担が高額になりそうです」という相談がありました。何かその負担を軽減するよい方法はありませんか。

社労士：まずは、健康保険の高額療養費ですね。ご家族の年齢や従業員の方の標準報酬月額によっても異なりますが、一定の自己負担限度額を超える分は、高額療養費の申請をすることで後日、払い戻されます。

総務部長：やはりそうですよね。私も高額療養費の説明をしたのですが、毎月、住宅ローンを払っている関係で、一時的にでも医療費を立て替えることに負担を感じるとのことでした。

社労士：確かに高額療養費の払い戻しは、医療機関等から提出される診療報酬明細書（レセプト）の審査を経て行われるため、診療を受けた月から3ヶ月以上かかってしまい、その間、立て替える必要があります。ですので、今回のように事前に高額療養費に該当するような医療費がかかることが分かっているのであれば、限度額適用認定証の発行の手続きをするとよいでしょう。

総務部長：限度額適用認定証ですか？

社労士：はい。これは、あらかじめ保険者に限度額適用認定証を発行してもらい、医療機関の窓口に提示することで、医療機関ごとに1ヶ月の支払額を自己負担限度額までとしてもらうことができる制度です。

総務部長：なるほど。自己負担限度額まではいずれにしても支払う必要がありますが、それを超える部分の医療費を立て替える必要がなくなるということですね。早速、手続きを進めようと思いますが、どのような流れになりますか。

社労士：限度額適用認定証の申請書を保険者に提出すると、1週間程度で指定した場所に限度額適用認定証が届きます。これを医療機関の窓口で提示することになります。なお、限度額適用認定証は最長1年間（※）が有効期間となりますが、申請書に1年以内の療養予定の期間を記入することになっており、申請月の初日から、申請書に記入した期間が有効期間となります。

総務部長：承知しました。それでは早速、説明して手配することにします。

社労士：そうですね。なお、申請書には会社の証明はありませんので、従業員の方が直接、保険者に申請することも可能ですし、自宅以外の場所を送付希望先（※）として指定することもできますので、できるだけスムーズな発行ができる手順を考えるとよいでしょう。

総務部長：ありがとうございました。

【ワンポイントアドバイス】

1. 医療費が高額になるときは、限度額適用認定証を発行することで、医療機関の窓口での支払いを自己負担限度額までにすることができる。
2. 限度額適用認定証は最長1年間の有効期間が設けられている（※）。
3. 限度額適用認定証は従業員が希望する場所に送付される（※）。

（※）保険者が健康保険組合の場合には健康保険組合の定めによる。

労務管理情報

労働時間を自己申告制で把握する際の注意点

来春の法改正により、年間720時間以下、単月で100時間未満などを内容とする時間外労働の上限規制が行われます（中小企業は1年遅れの2020年4月より適用）。これに向けて時間外労働の多い企業は、時間外労働を減らす取組みが必要となり、併せて労働時間を適正に把握する方法が重要になります。そこで、今回は労働時間を自己申告制で把握する際の注意点を確認しておきます。

1. 労働基準監督署の指摘事項

2017年度に長時間労働が疑われる事業場に対して実施された労働基準監督署による監督指導の実施結果を見てみると、指導事項として「実態調査の実施」が挙げられています。この実態調査の実施とは、2017年1月20日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するカイドライン」（以下、「ガイドライン」という）の4（3）ウ・エのことで、以下の内容になります。

ウ　自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ　自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

2. 実務上必要な対応策

このガイドラインの内容を踏まえ、例えば定期的にパソコンの使用時間の記録と自己申告との時間の突き合わせを行い、乖離があるものについては確認を行うなどの取組みを行うことが求められます。また、休憩時間に休憩が取れずに仕事をしていないか、自主的な研修といっているが実際は強制参加で、参加しなければ業務に支障が出る研修が行われていないかなど、実態は労働時間として扱うべき時間が労働時間から除外されていないかを点検し、問題があれば取扱いを見直すなどして改善しましょう。

時間外労働の上限規制により、企業が従業員に時間外労働を減らす取組みを命じると、時間外労働を削減するのではなく、実際に業務を行い労働時間であるにもかかわらず、業務を行っていないように見せることで、時間外労働の上限時間に抵触しないようにすることも見受けられます。時間外労働の上限規制の一番の目的は過重労働対策であることを、従業員自身が認識し、業務改善を通して時間外労働の削減に取り組むようにしなければなりません。

今年の中小企業の賃金改定状況は？

ここ数年、賃金の引上げを実施する企業が多くなっています。ここでは今年7月に厚生労働省が発表した資料※から、業種別に中小企業の賃金改定状況をみていきます。

賃金引上げ事業所の割合が低下

上記資料から業種別の賃金改定状況をまとめると、表1のとおりです。

産業計の平成30年1～6月に賃金引上げを実施した事業所（以下、引上げ事業所）割合は44.8%で、29年より3.1ポイント減少しました。賃金引下げを実施した事業所（以下、引下げ事業所）割合は0.5%で、29年より0.2ポイント減少しました。賃金改定を実施しない事業所割合は37.7%で、29年より1.5ポイント増加しました。

引上げ事業所の改定率は2.7%に

次に、業種別に平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。産業計の30年の改定率は引上げ事業所が2.7%、引下げ事業所の改定率は-5.5%となりました。業種別の引上げ事業所の改定率では、宿泊業,飲食サービス業の2.8%が最も高くなりました。引下げ事業所の改定率では、製造業の-7.5%が最も下げ幅が大きくなっています。

【表2】平均賃金改定率（%）

	年	引上げ事業所	引下げ事業所
産業計	29年	2.6	-6.6
	30年	2.7	-5.5
製造業	29年	2.6	-7.0
	30年	2.7	-7.5
卸売業,小売業	29年	2.4	-2.8
	30年	2.6	-5.3
宿泊業,飲食サービス業	29年	3.2	-1.0
	30年	2.8	0.0
医療,福祉	29年	2.4	-16.0
	30年	2.5	-2.6
その他のサービス業	29年	2.8	-6.4
	30年	2.7	-4.1

厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」より作成

今年は7月以降に賃金改定を行う事業所や、賃金改定を実施しない事業所の割合が高くなっており、引上げ事業所の割合が低下しました。

【表1】業種別の賃金改定状況（%）

	産業計		製造業		卸売業,小売業		宿泊業，飲食サービス業		医療，福祉		その他のサービス業	
	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年
1～6月に賃金引上げを実施した事業所	47.9	44.8	43.5	41.5	53.5	50.2	35.8	28.2	67.4	60.3	49.4	47.4
1～6月に賃金引下げを実施した事業所	0.7	0.5	0.7	0.4	0.4	0.4	0.3	0.0	0.6	0.3	1.6	1.3
賃金改定を実施しない事業所	36.2	37.7	41.1	42.5	29.0	29.6	45.7	49.8	18.8	24.8	35.8	35.5
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	15.2	17.0	14.7	15.7	17.1	19.8	18.2	21.9	13.2	14.6	13.2	15.8

厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」より作成

※厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」
30年6月1日現在の常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所で、1年以上継続して事業を営んでいる事業所から一定の方法により抽出した約4,000事業所を対象にした調査です。賃金改定率は、30年1月から6月までの事実についての調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000331611.pdf