

# NEWS LETTER **12** 2010

12月は労災も含め、事故や事件が多くなる時期です。改めて、事故が発生した場合の連絡方法や対象方法などをアナウンスし、予防の意識付けと対処方法の再確認をしていただくことをおすすめします。



## 雇用調整助成金の 不正防止強化と 支給要件の緩和

雇用保険の加入基準と  
2年超の遡及適用

平成22年度の地域別最低賃金は  
17円（全国加重平均）と  
大幅引上げに

賞与支給時における社会保険料の  
計算方法と賞与支払届の提出

大久保社会保険労務士事務所

東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202

TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524

<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

# 雇用調整助成金の不正防止強化と支給要件の緩和

平成20年秋のリーマンショックを機に、多くの企業では休業を実施することでその雇用を維持してきました。その際に活用されたのが、雇用調整助成金および中小企業緊急雇用安定助成金（以下、「雇用調整助成金」という）です。雇用調整助成金はこれまで複数回の要件緩和が実施され、使い勝手が改善されてきましたが、一方では不正受給が相次いでおり、平成22年4月から7月の間に54事業所、約10億7,617万円が不正として処分されています。こうした背景から、平成22年11月より不正受給防止対策の更なる強化が行われています。また、今年夏以降の急激な円高の影響に伴い、業績が低迷している企業向けの対策として、12月より雇用調整助成金の更なる要件緩和が実施されることになりました。そこで以下ではこれらの概要について解説します。

## ①不正受給防止対策の強化

不正受給防止対策の強化は、平成22年4月から行われていますが、具体的には以下のような対策が講じられています。

### 【第1弾 平成22年4月1日より】

- 1) 休業等を実施した従業員に対して電話ヒアリングを行うこと
- 2) 教育訓練に係る計画届において従業員別に実施予定日を記載すること、計画の範囲内で実施日数および対象者数が減少する場合に変更届を提出すること
- 3) 教育訓練実施後の支給申請時に個々の従業員ごとに実施を証明する書類（受講者アンケート等）を提出すること

### 【第2弾 平成22年7月1日より】

- 1) 事業所内訓練の実施日数が多い事業所等への実地調査を必ず実施すること
- 2) 厚生労働省において都道府県労働局が行う立入検査のノウハウを収集・分析し、その成果を研修することにより不正受給の摘発を強化すること

### 【第3弾 平成22年11月1日より】

不正受給を行った事業所については、事業主の名称、代表者氏名、事業所の名称、所在地、概要、不正受給の金額、内容を公表すること

## ②平成22年12月より実施される雇用調整助成金の要件緩和

平成22年12月より、以下のいずれにも該当している場合は雇用調整助成金の申請ができるようになりました。

- ・円高の影響により生産量が減少していること
- ・直近3ヶ月の生産量が3年前の同期に比べ15%以上減少していること
- ・直近の決算等の経常損益が赤字であること

不正受給防止対策が強化されていることから、企業としては適正な形で申請を行うことがこれまで以上に求められますが、こうした助成金を上手に活用することによって、雇用を守り、本格的な回復期に備えたいものです。

# 雇用保険の加入基準と2年超の遡及適用

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。

来月、短期パート従業員を雇用しようと考えていますが、この場合、雇用保険への加入はどのように取り扱うことになりますか？



総務部長

短期というお話ですが、雇用期間によってその取扱いが異なります。平成22年4月より雇用保険法が改正され、以下のいずれにも該当する場合は、雇用保険に加入する必要があるとされています。

社労士



- ①31日以上引き続き雇用されることが見込まれること（例えば、雇用期間が31日以上である場合や雇用契約に更新規定があり引続き雇用している場合）
- ②1週間の所定労働時間が20時間以上であること

今回の雇用期間は3ヶ月、週30時間を考えていますので、加入が必要ですね。いまの話を聞いて、加入させていない者がいることに気がきました。今年5月に雇用したパート従業員ですが、遡って加入することは可能でしょうか？



今年5月であれば可能です。会社が加入の届出を行っていなかった場合、原則2年以内の期間に限って加入手続きを行うことができます。



そうですか。明日にでも手続きしておきます。雇用保険の加入期間は、離職した際に雇用保険の基本手当（失業手当）を受ける場合に影響してくるようですので、漏れがないように手続することが必要ですね。



厳密にいきますと、加入期間と離職時点の年齢、離職理由によって給付日数が異なってきます。基本手当を受給するときにトラブルとならないように、会社としては適正に加入手続きを行っておくことが求められます。



もし2年を超える期間の手続き漏れがあった場合、絶対に2年を超えて遡り加入することはできないのでしょうか？



原則として2年間で限度とされていますが、平成22年10月より、雇用保険料を給与から控除されていたことが明らかな場合は、2年を超えて遡ることができるようになりました。具体的な対象者は、平成22年10月1日以降に離職した者と在職者となります。



なるほど。雇用保険料を控除していたものの、雇用保険の加入手続きを忘れていたような場合は、2年を超えて遡ることが認められているということですね。



その通りです。この場合、雇用保険料が給与から控除されていたことが確認できる書類（給与明細書、源泉徴収票など）をハローワークに持参して手続を行うことになっています。



そもそも手続き漏れがないように、チェックリストを作成しておく必要がありますね。



それはグットアイデアですね。特にパート従業員においては、雇入れ時だけでなく、雇用期間の途中で週の労働日数や労働時間が増え、週の所定労働時間が20時間を超えていることがありますので、こういった点もチェック項目に挙げておくといいですね。



## 【ワンポイントアドバイス】

- ①31日以上引き続き雇用されることが見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上である場合、雇用保険に加入させる必要がある。
- ②雇用保険は2年以内の期間に限って遡り加入することができるが、平成22年10月より雇用保険料が給与から控除されていたことが明らかである場合、2年を超えて遡ることができる。

# 平成22年度の地域別最低賃金は 17円(全国加重平均)と大幅引上げに

最低賃金は毎年秋に改定が行われていますが、今年も10月にその引き上げが実施されています。平成22年度の地域別最低賃金の全国加重平均は730円、引上げ額の全国加重平均は17円と、比較可能な平成14年度以降で最大の引上げとなりました。

## 地域別最低賃金の全国一覽

都道府県別の改定状況は下表のとおりで、生活保護費との逆転現象が発生している都道府県においては解消のための大幅な引上げが行われており、特に東京821円と神奈川818円は遂に800円の大台を超えました。一方、昨年までもっとも最低賃金が低かったのは佐賀、長崎、宮崎、沖縄の629円でしたが、これらの県も13円引上げとなり、今年は8県（鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島、沖縄）が642円という金額となりました。

政府は6月の新成長戦略で平成32年までに最低賃金を平均1,000円、最低800円とする目標を掲げていることもあり、来年以降も目標に向けた引上げの動きが予想されています。

平成22年度地域別最低賃金改定状況（単位：円）

都道府県名	平成21年	平成22年	引上げ額	発効年月日	都道府県名	平成21年	平成22年	引上げ額	発効年月日
北海道	678	691	13	H22.10.15	滋賀	693	706	13	H22.10.21
青森	633	645	12	H22.10.29	京都	729	749	20	H22.10.17
岩手	631	644	13	H22.10.30	大阪	762	779	17	H22.10.15
宮城	662	674	12	H22.10.24	兵庫	721	734	13	H22.10.17
秋田	632	645	13	H22.11.3	奈良	679	691	12	H22.10.24
山形	631	645	14	H22.10.29	和歌山	674	684	10	H22.10.29
福島	644	657	13	H22.10.24	鳥取	630	642	12	H22.10.31
茨城	678	690	12	H22.10.16	島根	630	642	12	H22.10.24
栃木	685	697	12	H22.10.7	岡山	670	683	13	H22.11.5
群馬	676	688	12	H22.10.9	広島	692	704	12	H22.10.30
埼玉	735	750	15	H22.10.16	山口	669	681	12	H22.10.29
千葉	728	744	16	H22.10.24	徳島	633	645	12	H22.10.16
東京	791	821	30	H22.10.24	香川	652	664	12	H22.10.16
神奈川	789	818	29	H22.10.21	愛媛	632	644	12	H22.10.27
新潟	669	681	12	H22.10.21	高知	631	642	11	H22.10.27
富山	679	691	12	H22.10.27	福岡	680	692	12	H22.10.22
石川	674	686	12	H22.10.30	佐賀	629	642	13	H22.10.29
福井	671	683	12	H22.10.21	長崎	629	642	13	H22.11.4
山梨	677	689	12	H22.10.17	熊本	630	643	13	H22.11.5
長野	681	693	12	H22.10.29	大分	631	643	12	H22.10.24
岐阜	696	706	10	H22.10.17	宮崎	629	642	13	H22.11.4
静岡	713	725	12	H22.10.14	鹿児島	630	642	12	H22.10.28
愛知	732	745	13	H22.10.24	沖縄	629	642	13	H22.11.5
三重	702	714	12	H22.10.22					

※平成22年10月31日現在

# 賞与支給時における社会保険料の 計算方法と賞与支払届の提出

健康保険料、介護保険料および厚生年金保険料（以下、「社会保険料」という）は毎月の給与だけでなく、賞与についても徴収対象とされており、毎月の保険料率と同率で計算した社会保険料を事業主と被保険者が折半し、納付する必要があります。社会保険料の対象となる賞与は名称の如何を問わず、従業員が労働の対償として受けるものであり、賞与、ボーナス、期末手当、年末一時金、その他定期的でなくとも一時的に支給されるものが該当します。以下では、賞与支給時の社会保険料の計算方法と求められる手続きについて説明しましょう。

## 1. 賞与支給時の社会保険料の計算方法

賞与支給時における社会保険料の具体的な計算方法は、賞与の支給回数が年3回以下であるか、年4回以上であるかにより異なります。

### 【①年3回以下のケース】

標準賞与額（賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てたもの）×社会保険料率

この標準賞与額には以下の上限があります。

健康保険：年度の累計賞与支給額540万円

厚生年金保険：支給1回につき150万円（ただし同じ月に2回以上支給されたときは合算）

【例】夏季賞与額150万円、冬季賞与額200万円の場合の計算方法

	健康保険料	厚生年金保険料
夏季賞与額 150万円	150万円×健康保険料率※	150万円×厚生年金保険料率
冬季賞与額 200万円	200万円×健康保険料率※	150万円×厚生年金保険料率

※介護保険料の対象者は、健康保険料率に介護保険料率を加えます。

### 【②年4回以上のケース】

7月1日時点において、賃金規程により賞与の支給回数が年4回以上と定められている場合、あるいは賃金規程に定められていないが7月1日前の1年間に4回以上賞与が支給されている場合は、その賞与支給額を毎月の給与に含めて標準報酬月額を決定する必要があります。具体的には、毎月の給与の標準報酬月額を決定する際に、1年間に支給された賞与額を12等分した額を加えることになります。

## 2. 賞与支払届の提出

賞与を支給した際は、支給から5日以内に「賞与支払届」を管轄の年金事務所（健康保険組合へ加入している場合は健康保険組合）に提出する必要があります。年金事務所ではこの賞与支払届により被保険者ごとの社会保険料を計算し、納入告知書を作成するため、事業主は毎月の社会保険料と併せて納付する必要があります。賞与支給が終わり次第、忘れずに手続きをしましょう。