

# 労働保険年度更新 社会保険算定基礎届について

## 注目トピックス

### 01 | 労働保険年度更新

#### 社会保険算定基礎届について

毎年7月は労働保険の年度更新、並びに社会保険算定基礎届の提出時期です。それぞれについて法改正情報も交え解説します。

## 特集

### 02 | 就業規則を社員にどのように周知するか

常時働く労働者が10人以上の事業所は就業規則を作成・届出し、社員に周知しなければなりません。就業規則はどのような方法で周知すればよいのでしょうか。

### 03 | 出生時両立支援助成金と

#### 男性社員の育児について

男性社員の育児休業取得のための環境整備を行った企業に対する助成金が新設されました。助成金の解説を行うと共に、今後の男性社員の育児に対する企業側のケアについて説明します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | あれか、これか (ダイヤモンド社)

ファイナンスの解説書として出回っているものは、専門的で非常に難解です。本書はその難解な部分をクイズ形式で紹介し、入門者にとって楽しめながら学べます。概要や考え方を知る上でオススメの一冊です。



## 神田社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 就業規則周知についてのチェックシート

# 労働保険年度更新・ 社会保険算定基礎届について

毎年 7 月は労働保険の年度更新、並びに社会保険算定基礎届の提出時期です。それぞれについて法改正情報も交え解説します。

## はじめに

毎年 7 月には労働保険（労災・雇用保険）の保険料申告納付、並びに社会保険（健康保険・厚生年金保険）の報酬見直しの時期です。

今年は雇用保険料率の改定や、健康保険の上限等級の改正、マイナンバー制度開始などがありましたので、申告書式等が変更となります。以下、あらためて計算方法などについて解説します。

## 年度更新とは

労働保険の年度更新とは、「一年度（毎年 4 月～翌年 3 月まで）の労働保険料を確定させ納付済み額との過不足を精算し、同時に新年度の保険料を納付する作業」を指します。

労働保険料は原則として以下の計算式により計算します。

**「その年度に支払った賃金総額×保険料率」**

## 労災保険と雇用保険の賃金総額の違い

労災保険の賃金総額とは、「労災の補償対象となる労働者全員の賃金を合計した金額」を指します。

労災保険は 1 日だけ働くアルバイトや嘱託社員などの非正規社員も対象となります。派遣労働者は含まれません。

一方雇用保険料計算に関する賃金総額は「雇用保険被保険者分だけ（4 月 1 日時点で 64 歳以上の被保険者を除く）」となります。

雇用保険被保険者資格は週 20 時間以上の勤務が条件ですので、勤務時間が短くなった労働者については資格の喪失も検討する必要があります。

## 申告方法と今年度の変更点

労働保険料申告書は 5 月下旬～6 月初旬に労働局から郵送されてきます（労働保険事務組合加入企業は別途事務組合から連絡があります）。2016 年度より雇用保険料率が変更となっています。申告と納付は 7 月 11 日までに行います（一定額以上の保険料納付をする場合、3 分割納付ができます）。

## 社会保険算定基礎届について

社会保険の算定基礎届とは、毎年 1 回社会保険上登録してある給与額（標準報酬月額といいます）を実態に合わせるために報告する書類です。算定基礎届は以下の流れで提出をします。

1. 毎月 6 月上旬～中旬に、日本年金機構から算定基礎届が郵送されてきます。
2. 4 月～6 月に被保険者に支払った報酬総額などを記入します。
3. 7 月 1 日から 7 月 11 日までの間に日本年金機構へ郵送や持参などの方法で届出をします。一部の会社に対しては郵送などによらず、年金事務所で調査面談が実施されることがあります。

## マイナンバーとの関係

マイナンバー制度の開始により、今年度から算定基礎届様式が変更となる予定です。

70 歳以上の被用者のための算定基礎届が 70 歳未満のものと統合され、マイナンバー記載欄が追加となるようです。

今年度マイナンバーを記載しなければならないのは「70 歳以上の被用者」に限られますので、70 歳未満の方のマイナンバーはまだ記載の必要がありません。

# 就業規則を社員に どのように周知するか

常時働く労働者が10人以上の事業所は就業規則を作成・届出し、社員に周知しなければなりません。就業規則はどのような方法で周知すればよいでしょうか。

## はじめに

常時働く労働者が10人以上の事業所は就業規則を作成・届出し、社員に周知しなければなりません。

ところが、全員を集めて説明を行う時間が確保できない、あるいは「実際の労働時間が所定労働時間より長い」「実態として有給休暇を取得しにくい」のように、就業規則に記載してある条件と実態が合っていない等の事情で、就業規則の周知をきちんとできていない場合があります。

企業は就業規則をどのように社員に周知したらよいでしょうか。

## 法令等による周知の定義

法令等では、「就業規則を周知することの定義」について、以下のような方法を示しています。

- 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 書面を労働者に交付すること。
- 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

<労働基準法施行規則第52条の2>

(前略) 労働契約法第7条の「周知」は、これらの3方法に限定されるものではなく、実質的に判断されるものであること。

<労働契約法通達 平成20.1.23基発第0123004号>

つまり、「労働者が就業規則を見ようと思えば見ることができる状況であったかどうか」が周知のポイントになります。

例えば、「カギのかかっていない書棚に入れておく」「コピ

ーを社員に配布する」「全員が閲覧できるパソコンのデスクトップにデータファイルを保存しておく」などの方法が考えられます。

## 周知をしないことのリスク

就業規則を周知しないままにしておくことのリスクとして以下のものが挙げられます。

### 1. 問題社員に対するペナルティー（懲戒）を原則として行えない

会社のルールを破る社員に対するペナルティーを行うには、原則として就業規則にその種別及び事由が定めてあり、かつ周知されていなければなりません。

### 2. 定額残業制度などの正当性を主張しにくくなる

定額残業制度が認められるためには、定額残業制度について就業規則に定めてある必要があります。

周知をしていなければ同制度が正しく運用されていたと主張しにくくなり、会社にも不利に働くでしょう。

### 3. 社員の不信感を招きかねない

就業規則を周知しないまましていると「会社は何か隠したい事情があるのか?」という社員の不信感につながるかもしれません。

就業規則の記載事項が実態と合っていないとしても、合っていない箇所を段階的に整備していく旨説明し、社員の理解を求める方が建設的でしょう。

就業規則の周知についてのお問い合わせはお気軽にお寄せください。

# 出生時両立支援助成金と男性社員の育児について

男性社員の育児休業取得のための環境整備を行った企業に対する助成金が新設されました。以下、今後の男性社員の育児に関わる、企業側のケアと助成金について解説します。

## はじめに

政府が進める「一億総活躍社会」の実現のために、働く人の子育てや介護に関する国の支援策が発表されています。

中でも男性社員の育児への関わりは、女性の育児復帰とも密接につながっていることから、社会的に関心を高めています。

以下、この度新設された「出生時両立支援助成金」について、男性社員の育児支援と交えながら解説します。

## 支給対象事業主

対象となる事業主の要件は主に以下の通りです。

- ① 連続した14日以上（中小企業事業主にあつては5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が過去3年の間いないこと。
- ② 平成28年4月1日以後に、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取り組みを行っていること。
- ③ 雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者に、子供が生まれて8週間以内に始まる連続した14日以上（中小企業事業主にあつては5日以上）の育児休業を取得させたこと。

## 必要な取り組み

男性労働者の育児休業のための職場風土づくりとは例えば以下のような取り組みを指します。

- ・ 男性労働者を対象にした、育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知
- ・ 管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨
- ・ 男性労働者の育児休業取得についての管理職向けの研修の実施

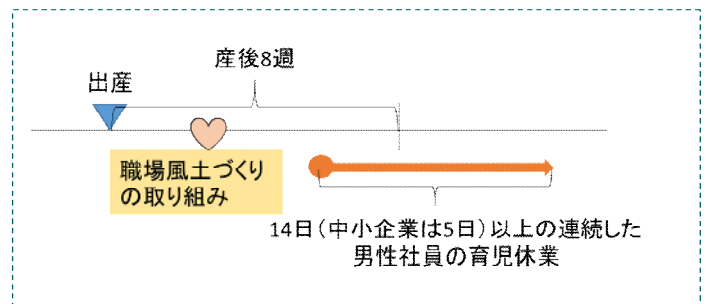
## 支給額

支給額は、一事業主当たり以下のとおりです。

|                            |      |
|----------------------------|------|
| ・ 平成28年4月1日以後最初に支給決定を受ける場合 |      |
| （イ）中小企業事業主                 | 60万円 |
| （ロ）中小企業事業主以外の事業主           | 30万円 |
| ・ 翌年度以後に、対象育児休業取得者が生じた場合   | 15万円 |

## 支給申請の流れ

対象となる男性従業員の育児休業開始までに男性従業員に向けて職場風土を変えるための取り組みを行い、実際に男性育児休業者（雇用保険被保険者に限る）が発生した場合、対象労働者の育児休業開始後14日（中小企業は5日）を経過する日の翌日から2か月以内に支給申請します。



## 男性社員の育児休業がなぜ必要か

出産後の母親の精神的不安は「配偶者をはじめとした周囲の人間の協力的な態度で和らぐ」とも言われています。男性社員の夫婦関係が良好であるか否かが仕事のパフォーマンスにも少なからず影響することを考えると、助成金を活用して男性の育児休業取得を促すことは悪くない投資かもしれません。

助成金についての問い合わせはお気軽にお寄せください。



# あれか、これか

「本当の値打ち」を見抜くファイナンス理論入門

野口 真人 著

単行本：280 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1,600 円（税別）

## はじめに

ファイナンスの解説書として出回っているものは、専門的で非常に難解です。本書はその難解な部分をクイズ形式で紹介し、楽しみながら学べます。

## どれかを差上げます。選んでください。

- ① ギザのピラミッド
- ② ヴェルサイユ宮殿
- ③ 現金 10 億円

上記のような提案をされた場合、多くの人は「③現金 10 億円」に魅力を感じることでしょう。ピラミッドやヴェルサイユ宮殿に 10 億円以上の価値があると分かっている、やはり現金は魅力的です。

物の価値を算出するとき、いくつかアプローチ方法があります。誤解されがちな方法としては、その物がいくらかってできたかによって価値を算出する**コスト・アプローチ**（ピラミッドは 10 兆円、ヴェルサイユ宮殿は 400 億円）、既にある同種の物の市場価値から価値を算出する**マーケット・アプローチ**があります。しかし、どちらの方法も弱点があり、不十分です。

本書で紹介されているファイナンスの世界では、「物の価値はそれが生み出すお金の量によって決まる**キャッシュフロー・アプローチ**」が採用されています。この考え方はファイナンスの世界を知る上で非常に重要で、本書を読み解く上でのカギともなるものです。

## 宝くじ当選者はお金持ちではない

ファイナンスの理論では宝くじの高額当選者をお金持ちとは呼びません。なぜなら現金を最も価値の低い資産に分類しているからです。筆者はこう言います。

物の価値はそれが生み出すキャッシュフローの総和で決まる。これがファイナンスの最も基本的かつ重要な考え方。ここで混同しないで欲しいのは、価値を決めるのが「キャッシュ（現金）」ではなく、キャッシュフロー（お金の流れ）」だという点である。



## 1 年後の 100 万円は 90.9 万円？

たとえば、銀行の預金金利が 10%だとすると、100 万円預ければ 1 年後には 110 万円になります。つまり、1 年後に 100 万円にしたいければ、今日 90.9 万円預ければよいということです。裏を返せば、**1 年後の 100 万円の今日の価値は 90.9 万円しかない**ことを意味しています。ちなみに、2 年後の場合は 82.6 万円であり、このケースでの金利 10%をファイナンスの世界では割引率と呼びます。このように将来のお金の価値を、現時点での価値に割り戻すことで様々な価値の比較が容易になります。

## リスクは危険性ではない

「リスクは危険性ではなく不確実性である」これがファイナンスにおけるリスクの第 1 の特徴だった。もう一つ誤解されがちなのが、「リスクとは悪い結果に関する不確実性だ」ということである。

ファイナンスの理論でのリスクの考え方は悪い方向（ダウンサイド・リスク）だけの意味ではなく、結果の善し悪しについては完全に中立です。予想よりも良いことが起こる可能性を**アップサイド・リスク**と呼び、たとえば持っている不動産の価値上昇などがそれに当たります。経営や人生は判断の連続で、良否のリスクを持ちながら、いかに「良」を味方につけられるかがカギだと筆者はあとがきで締めくくっています。今までの解釈とは少し視点の違うファイナンスの導入書としてオススメの一冊です。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

| 神田社会保険労務士事務所 |   |
|--------------|---|
| 代表           | 特定社会保険労務士 神田 眞弓                             |
| 所在地          | 〒274-0063<br>千葉県船橋市習志野台 2-12-29 AS ビル 202 号 |
| 営業時間         | 平日 9:00-18:00                               |
| 電話           | 047-496-0600                                |
| FAX          | 047-496-0601                                |
| メール          | info@kandasr.com                            |

## 代表よりあいさつ

先月、沖縄地方は梅雨入りし、ここ関東地方もまもなく梅雨入りが予想されます。毎年のことながら、この時期は天気のせい、気分もすぐれないことが多いものです。当事務所は6月～7月は繁忙期となりますので、締め切りに追われながら、バタバタと過ぎ去ってしまう、というのが毎年のパターンです。またこの時期は、夏の賞与を支払う会社も多く、社員の評価（査定）や賞与計算、賞与届など、次々と事務に進められます。人の評価は大変難しいといわれます。賞与は概ね半期ごとに、業績によって原資が決められ、評価を決定し、いかに社員に分配するか、ということとなりますが、どうしても直前の出来事（言動）を中心に評価が決定される傾向にあります。また、とびぬけてよい評価、またはその逆の評価はつけにくく、無難な真ん中の評価となってしまうことも多いものです。評価のポイントとしては、いかに当事者として行動し、会社の業績に貢献する働きができたかどうか鍵でしょうか。会社により、また上司によって評価の物差しは異なりますが、できる限り、客観的な数値データをもとに評価ができると、より納得性の高い評価になることでしょう。今年の夏は猛暑が予想されるそうですが、栄養と休息をしっかりと取り、体調を崩さないよう、気をつけたいものです。

平成 28 年 6 月 1 日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

# 就業規則周知についてのチェックシート

就業規則の周知状況についてのアンケートにお答えください。具体的な周知方法についてフィードバック致します。

## チェック項目

| No | チェック項目                          | YES                      | NO                       |
|----|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1  | 就業規則を制定している                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2  | 就業規則を労働基準監督署に届け出している            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3  | 就業規則の内容についての意見徴収を行ったことがある       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4  | 就業規則制定について社員向け説明会を行ったことがある      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5  | 就業規則をコピーして配布している                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6  | 就業規則、またはデータを誰でも見ることができる場所に置いてある | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7  | 定額残業代について就業規則に規定している            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8  | 変形労働時間制について就業規則に規定している          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9  | 懲戒を検討している社員がいる                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 労使紛争中である                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**FAX のご返送は 047-496-0601 まで**

|     |  |         |  |
|-----|--|---------|--|
| 貴社名 |  | ご担当者名   |  |
| ご住所 |  | E-mail  |  |
| TEL |  | ご要望を    |  |
| FAX |  | お書きください |  |