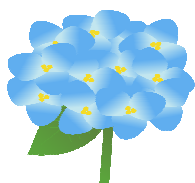




2015年6月号 (No.35)

5月には、例年よりとても早い台風がきて驚かせられましたが、年々季節の移り変わりが極端になるようです。

天気が変わりやすい季節ですが、道ばたのアジサイが美しいときもあります。うっとりとした天気の日には、美しい花で気分を変えましょう。



今月の特集

■ブラック企業社名公表

■算定基礎届

■初のプラチナくるみん認定

■協会けんぽが法的実施状況を公表

① ブラック企業社名公表

厚生労働省は15日、従業員に過酷な労働を強いられるいわゆる「ブラック企業」対策を正式発表しました。従業員の違法な長時間労働で、年3回は正勧告を受けた大企業（従業員300人超、資本金3億円超）の社名を公表するもので18日から実施されます。公表の対象を広げ、過重労働を減らす狙いがあります。問題企業では労働時間を改ざんするなど悪質な行為もあり、実効性の確保が課題になります。

塩崎厚労相は「決意の表れと取ってほしい。」と15日の閣議後会見でこのように強調しました。これまで社名を公表していたのは是正勧告に従わず、書類送検をした企業のみでした。厚労省によると、2013年に労働基準監督署が是正勧告したのは、1万2,873件。書類送検をしたのは1,043

件で、勧告の1%にも満たっていません。

社名公表は複数の都道府県に支店や営業所などを置く大企業を対象にし、1ヶ月間の時間外・休日労働が100時間を超える従業員が1つの事業所で10人以上かつ4分の1以上で、1年程度の間3ヶ所の事業所で是正勧告を受けると、組織の問題として社名を公表することになっています。

企業にとっては社名を公表されるとブラック企業として認知され、イメージが悪化し人材確保が難しくなるため、対策を行うことが求められることになります。

② 算定基礎届

算定基礎届とは、毎年7月1日現在で使用している全社会保険被保険者の3か月間（4～6月）の報酬の平均を算出し、その年の9月から翌年8月までの保険料額の計算の元となる標準報酬月額を決定するものです。毎月の社会保険料控除の基礎となりますので、必ず提出が必要となります。

算定基礎届の提出期間は、毎年7月10日までとなっております。

※保険者によって、上記期間を前後する場合もございます。必ずご確認ください。

保険者算定の基準については、以下の4項目となります。

- ① 4、5、6月の3ヶ月間において、3月分以前の給料の遅配、または遡った昇給によって数ヶ月分の差額を一括して受ける等、通常受けるべき報酬以外の報酬を当該期間において受けた場合
- ② 4、5、6月のいずれかの月において低額の休職額を受けた場合
- ③ 4、5、6月のいずれかの月においてストライキによる賃金カットがあった場合
- ④ 「当年の4、5、6月から算出した通常の報酬月額」と「前年の7月から当年の6月までの1年間に受けた報酬から算出した標準報酬月額」との間に、2等級以上の差が生じた場合であって、この差が業務の性質上例年発生することが見込まれる

場合

※この届出に関しては事業主及び被保険者（従業員）に委ねられ、あくまでも任意となります。

③ 初のプラチナくるみん認定

仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業の最高クラスである「プラチナくるみん認定」企業として、「ホシザキ東北株式会社」（宮城県）と「山形銀行」（山形県）が4月、全国で初めて認定されました。

プラチナくるみん制度は、今年4月1日施行の改正次世代育成支援対策促進法（次世代法）によって、既存の「くるみん」認定制度に加え、新しく創設された認定制度です。

「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が認定を受けることができます。

認定を受けるためには男性の育休取得率13%以上か育休と類似の休暇制度の合計が30%以上など、厳しい基準をクリアしなければなりません。

「ホシザキ東北株式会社」は育児休業の取得率が女性社員100パーセント、男性社員は35.9パーセントを達成。年次有給休暇の取得率目標を75パーセントに設定し、実績の低い部署には総務課が声掛けをしている。

「山形銀行」は特に男性行員の育児休職取得率が、認定基準の13%以上を大きく上回る20.6%に達したことが高く評価された。

企業にとっては決して簡単な取り組みではありませんが、プラチナくるみんの認定を受けた企業は、認定マークを自社の商品・広告・求人広告などに掲載し、子育てサポート企業であることをPRすることができます。その結果として、企業イメージの向上、従業員の労働意欲の向上やそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用及び定着などが期待できます。また、一定の要件を満たす場合は、一般事業主行動計画に記載された対象資産の割増償却が認められる

など、税制上の優遇措置を受けることができます。

時代や環境の変化とともに、育児や介護を抱える従業員に対し、仕事と仕事以外の生活を両立しながら能力を最大限に発揮できるような積極的な支援が、企業にますます求められることになりそうです。

④ 協会けんぽが法的実施状況を公表

会社を退職した場合、健康保険被保険者証が使用できるのは退職日までであり、退職後は健康保険の資格喪失となり、健康保険被保険者証は使用できません。被扶養者についても同様です。

全国健康保険協会（以下「協会けんぽ」という）では、退職後に誤って健康保険被保険者証を医療機関等で使用した場合、後日、健康保険で支払われた医療費を資格喪失した人に直接返還請求を行っています。しかし、繰り返し請求を行っても返還されないことが多発しています。これに対し、協会けんぽは裁判所へ支払督促申立てや少額訴訟等の法的手続きを経て、給与や預貯金等の差押えなどの強制執行による回収を行っています。

協会けんぽより発表された全国47支部における法的手続きの実施状況では、平成27年2月は239件（累計2,126件）、平成27年3月は136件（累計2,262件）となりました。

このようなケースが全国で発生しており、協会けんぽでは、資格喪失の際は速やかに健康保険被保険者証を返却するよう協力を呼びかけています。

☆お知らせ

弊社では札幌オフィスを除く各オフィスで5月18日よりクールビズを実施しております。皆様のご理解をお願い致します。

【発行元】SATO 社会保険労務士法人 東京オフィス
〒170-0005
東京都豊島区南大塚3-32-1 大塚S&Sビル5階
Tel: (03) 6831-3310