

## 人事労務ニュース BOX

2021年8月号

**最低賃金3%引き上げを答申****全国平均930円、長野県877円が目安**

中央最低賃金審議会(厚生労働省の諮問機関)は、2021年度の地域別最低賃金の改定について、都道府県の時給を一律28円引き上げるよう求める目安を田村厚労相に答申した。労使の代表と有識者による3者で構成する審議会が毎年1回目安を定め、これを基に地方の審議会が都道府県ごとの最低賃金を決め、10月を目途に新たな最低賃金が適用される。

最低賃金は企業が労働者に支払わなければならない最低限の時給で、違反した企業には罰則もある。現在の全国平均は902円だが、目安通り引き上げられた場合、930円となる。28円の引き上げ(上げ幅は3%)は過去最大で、実現すれば全都道府県で初めて800円を超える。

今後、都道府県の審議会が本格化するが、経営側の反発は必至で、目安通り引き上がるかどうかは不透明だ。

**雇調金特例 年内延長へ****最低賃金引き上げで中小企業支援策**

政府は経済財政諮問会議で、10月以降に予想される最低賃金の引き上げに伴い負担が増す中小企業の支援策を発表した。「雇用調整助成金」助成率の特例措置を年末まで延長することや、時給が最も低い従業員の賃金を一定額引き上げた企業に出す「業務改善助成金」の拡充を柱とした。

雇調金は景気悪化などで従業員を休ませる際に企業が支払う休業手当の一部を国が助成する制度で、1人当たり最大1万5千円を支給している。現在、従業員が休業する延べ日数が所定労働日数の2.5%以上との給付条件があるが、政府は時給を一定以上引き上げる中小企業を対象にこの要件をなくし、10月から3ヶ月間助成金を出す。助成率は12月末まで10分の9以上を維持する。

最低賃金を引き上げて設備投資を実施した企業への「業務改善助成金」の拡充については、引き上げの従業員数が10人以上の場合、引き上げ額が20円以上なら80万円、90円以上で最大600万円を助成する。

**脳・心疾患労災認定基準 見直しへ****休息・心理的負荷も考慮**

過労死を含む脳・心臓疾患の労災認定基準の見直しを検討していた厚生労働省の専門家検討会は、残業が発症前2~6ヶ月間で平均月80時間などとする「過労死ライン」に達しなくても、不規則な勤務など労働時間以外の負担がある場合は労災認定できるとの提言をまとめた。厚労省は検討会の意見を踏まえ、現行の過労死ラインは維持したまま、今秋にも20年ぶりに基準を見直す。基準の見直しにより、認定の幅が広がると期待される。

現行の基準でも、労災認定に当たっては労働時間以外の負荷要因も評価するとしているが、実際には労働時間が重んじられる傾向があり、ここ数年、残業時間が過労死ライン未満のケースは1割程度にとどまる。

近年の医学的知見を基に残業以外の要因を整理し、検討会が取りまとめた報告書では、負荷が重い不規則勤務として、拘束時間の長い勤務、休日がない連続勤務、終業から次の始業までの「勤務間インターバル」が短い勤務などが挙げられている。

**長野労働局 個別労働紛争の相談最多****新型コロナ影響 2020年度は6,453件**

長野労働局は、労働者と事業者間のトラブルに対応する「個別労働紛争解決制度」に基づく総合労働相談のうち、法制度の問い合わせなどを除いた民事上の個別労働紛争の相談が、2020年度は過去最多の6,453件に上ったと発表した。前年比5.5%増。同局は新型コロナウイルス流行による「労働条件の引き下げ」などの相談の増加が全体を押し上げた一因とみている。

内容別の内訳(重複を含む)は、「いじめ・嫌がらせ」が前年度比74件増の1,928件で9年連続最多。「労働条件の引き下げ」は同165件増の818件。一方、「解雇」「雇い止め」の相談件数は前年度と比べて微増か微減にとどまった。

男女雇用機会均等法に関わる相談は、前年度比51件増の271件。妊娠中の労働者の健康管理に関する相談が新型コロナの影響もあって労使双方から急増した。全体ではセクハラ、マタニティハラスメントに関する相談が合わせて56.1%を占めた。

# 年金事務所調査の時に 何を見られるか

社会保険の加入状況が適正であるかを確認するために、定期的に年金事務所の調査があります。近年ますますこの調査の厳格化が進んでおり、注意が必要です。

## はじめに

近年、社会保険手続きが適法になされているかを確認するための年金事務所の調査が厳格化傾向にあります。企業側が加入をごまかせないよう様々な角度から調査が行われます。以下、年金事務所調査の際のポイントを整理します。

## 調査の対象

年金事務所が行う適用調査では、主に以下の2つが調査対象とされます。

- ①社会保険に加入すべき人が加入しているか
- ②正しい報酬で加入しているか

①について、加入すべき勤務形態（労働時間や契約期間）であるにもかかわらず、「**パートタイマー・アルバイトだから**」「**契約社員だから**」「**試用期間だから**」などの誤った認識で社会保険加入を逃れている人がいないかを確認します。

そして②については、社会保険の報酬に算入する賃金の誤った認識により（あるいは社会保険料を安くするために意図的に）標準報酬月額が実態とかけ離れていないかを確認します。

## チェックポイント① 労働時間

適用事業所に常時使用される 70 歳未満（健康保険は 75 歳未満）の人は、国籍や性別、年金の受給の有無にかかわらず、社会保険の被保険者となります。

「常時使用される」とは、雇用契約書の有無などとは関係なく、適用事業所で働き、労務の対償として給与や賃金を受けるという使用関係が常用的であることをいいます。試用期間中でも報酬が支払われる場合は、使用関係が認められることとなります。

原則として、正社員と比べて 4 分の 3 以上働く労働者は社会保険加入の対象者となりますが、正社員の労働時間が週 40 時間とすると 4 分の 3、つまり週 30 時間以上恒常的に働いている場合は、パートタイマーや契約社員などであっても社会保険加入対象者となります。

ちなみに、週 30 時間を月間に換算するとおおよそ「**月間 130 時間**」という数値が導き出されます。年金事務所の調査の際、調査官は社会保険未加入者が「実態として 130 時間を超えていないか」を目安としてチェックしています。

## チェックポイント②

### 源泉所得税納付書

調査では賃金台帳を提示しますが、補助書類として源泉所得税の納付書の提出を求められます。これは、「源泉所得税の納付書に書かれている給与支給人数と社会保険加入人数の差」に注目しています。人数にズレがある場合、社会保険未加入者について前述の労働時間や契約内容等を確認して適法性を確認します。

また、源泉所得税納付書に書かれている給与支給総額と標準報酬月額総額の差にも注目されます。差が大きい場合、算入漏れの手当があったり、意図的に報酬額を低くしたりしている可能性を疑います。

## チェックポイント③

### 雇用保険加入人数

近年の厳格化の流れを受けて、調査官が雇用保険の加入人数を把握している可能性があります。雇用保険の加入人数と社会保険の加入人数に差がある場合、そこに合理的な理由があるかを確認します。源泉所得税の納付書を意図的に 2 枚に分けて社会保険未加入者を隠しているなどの不正を発見するためにチェックしている可能性があります。