

トピックス ●平成24年度の労災保険率、35業種で引き下げへ

労災保険料を算出するための**労災保険率が現行より平均で1,000分の0.6引き下げられそう**です。

労災保険料率は、厚生労働大臣が55の業種ごとに定め、過去3年間の災害発生率などに基づき原則3年ごとに改定しています。平成23年12月5日、厚生労働大臣は、労働政策審議会に対し、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。

今回改正案が通ると、新しい保険料率は平成24年4月1日から適用されます。



徴収法施行規則の一部を改正する省令案要綱の主要ポイント

1 労災保険率を平均で1,000分の0.6引下げ

- 平成24年4月1日から、労災保険率を、
平均で1,000分の5.4から1,000分の4.8へ、1,000分の0.6引下げ。
〔引下げ35業種 / 据置き12業種 / 引上げ8業種〕

<平成元年度以降 平均の労災保険率（単位：1/1,000）>

元年度	4年度	7年度	10年度	13年度	15年度	18年度	21年度	改正案
10.8	11.2	9.9	9.4	8.5	7.4	7.0	5.4	4.8

- 改正後は、最低は1,000分の2.5（金融業・保険業など）、最高は1,000分の89（トンネル新設事業など）となる。

2 メリット制の適用対象を拡大

労災保険には、個々の事業場の災害発生率に応じて労災保険料を-40%~+40%の幅で増減する「メリット制」という制度があります。これは、同一の業種でも事業主の災害防止努力などによって災害発生率に差があるため、保険料負担の公平性の確保や事業主による災害防止努力を一層促進する観点から設けられている制度です。

今回の改正には、この「メリット制」適用対象の拡大等が盛り込まれています。

- **建設業と林業**で、メリット制の適用要件である確定保険料の額を、現行の「100万円以上」から「40万円以上」に緩和し、適用対象を拡大。



メリット制の適用されない事業場では、災害発生率によって保険料が変動することはありません。工作中、通勤中にケガをしたときは労災扱いで治療費が無料になることが多いです。お気軽にお尋ねください。

2011 年の仕事観を表す漢字は「耐」に決定

◆1,000 人の会社員が回答

株式会社インテリジェンスから、「2011 年の仕事観を表す漢字」に関する調査（25～39 歳のビジネスパーソン 1,000 人が回答）の結果が発表されました。

以下の結果をご覧になって、皆さんも同じように感じられるでしょうか？

◆「学」「変」「考」が新たにランクイン

上記アンケートによるベスト 10 は、次の通りの結果となりました。なお、カッコ内の順位は前年のものです。

- 1 位「耐」（4 位）
- 2 位「楽」（1 位）
- 3 位「忍」（2 位）
- 4 位「苦」（3 位）
- 5 位「忙」（7 位）
- 6 位「生」（5 位）
- 7 位「学」（圏外）
- 8 位「変」（圏外）
- 9 位「努」（10 位）
- 10 位「考」（圏外）

どちらかと言えばマイナスイメージである「耐」が前年の 4 位から 1 位に、「忙」が前年の 7 位から 5 位に上昇しました。また、「学」「変」「考」が圏外から新たにランクインしています。

◆メーカーは「忙」、建設・不動産は「楽」

業種別に見てみると、メーカーでの 1 位は「忙」であり、「震災、節電、円高、タイ洪水など、情勢の変化に合わせて自身の仕事も変化したため、忙しい 1 年だった」といった声が多かったそうです。

建設・不動産での 1 位は「楽」であり、「不況で仕事が少なく楽だった」という意見が目立ったそうです。しかし、「今後は被災地復興のために、建設業では仕事が増えそう」といった声も見られたようです。

「過労死」をめぐる労災認定事例・裁判例

◆過労死の理学療法士について労災認定

昨年 10 月に急性心不全で亡くなった私立病院勤務の理学療法士の男性（当時 23 歳）について、横浜西労働基準監督署が過労死の労災認定の決定を行いました（10 月 4 日付）。

遺族側代理人の弁護士によれば、この男性は 2010 年 4 月から病院で働き始め、患者の治療計画作成・治療・リハビリなどの業務を担当していましたが、担当患者が増えたことに加えて、研究発表の準備等も行っていったことから、同年 9 月以降は非常に多忙となっていました。

男性は、早朝・深夜の時間帯に自宅等で研究発表のための準備を行っていましたが、病院側は「勤務ではなく自己研鑽」であるとして、その時間分の残業代は支払っていなかったそうです。

労基署では、研究発表の準備を労働時間として算定はしませんでした。これらの時間が男性の重い負担になったと判断し、労災認定を行いました。

◆過労死で労災認定を受けた従業員の企業名公表

大阪地裁は、過労死などにより従業員が労災認定を受けた企業の名称を公開しないとされた大阪労働局の決定の適否が争われた行政訴訟において、労働局の決定を取り消す判決を下しました（11 月 10 日）。

同地裁は、「企業名を公開したとしても、社員のプライバシーや企業の信用を失うおそれはなく、不開示は違法である」と判断したものです。

原告側代理人の弁護団によれば、企業名の情報開示を認めた判決は初めてであり、「企業側が社会的監視にさらされることにより、過労死をなくす努力をより強く求められることになる。健康管理態勢の改善につながる画期的な判決である」として、高く評価しているようです。

敗訴した労働局側では、「労災を発生させたことを広く知られるのを恐れた企業側が、就労実態調査に協力的でなくなる」としていましたが、その主張は退けられました。

中国における外国企業・外国人からの社会保険料徴収

◆二重払いとなる日本企業

中国で新たな社会保険法が施行され、中国で働く外国企業・外国人を対象とした社会保険料の強制加入手続が一部で始まっているようです。

駐在員 1 人当たりの負担は年間約 80 万円と試算されており、日本国内でも社会保険料を支払っている日本企業は二重払いを余儀なくされます。

◆中国の社会保険の種類

中国の社会保険制度は「5 険」と言われ、「養老保険」「医療保険」「失業保険」「労災保険」「出産保険」があり、毎月の収入をベースに保険料が算定されます。

日本からの駐在員が多い北京市の場合、40% 台前半（会社・個人負担の合計）の保険料率になるようです。

◆徴収の対象と上限

ビザを所有する外国人で、営業をしていない駐在員事務所も含まれます。収入に対する負担率で徴収額が決まりますが、基準となる収入の定義は「日本での支給分を含めた給与の合計」とされます。

◆対応にバラつきも

中国では徴収主体が地方政府にあるため、市によって負担が異なります。日系企業が多く集まる上海市、広州市、重慶市などが静観するなか、企業優遇策を撤廃する方向の大連市などでは、負担が重くなるようです。

このように地域によって対応にバラつきがあることから、今後は、負担の軽い地域を駐在先として選択することも考えられます。

◆望まれる社会保障協定の早期締結

日本政府は、保険料の二重払いを回避するため、中国政府との社会保障協定締結交渉を始めています。

協定が締結されれば、駐在期間が短い場合には駐在国における社会保険料を負担しなくても済むなど、負担減となります。

しかし、交渉妥結には数年かかるとも言われており、この間は二重払いの状態となります。

二国間で締結する「社会保障協定」とは？

◆日本とブラジルが協定締結

先日、日本政府とブラジル政府が、「社会保障協定」を締結し、来年 3 月 1 日に発効させることで合意（公文を交換）したとの報道がありました。

ブラジルの在留邦人数（平成 22 年 10 月 1 日現在）は 5 万 8,374 名であり、多くの人に影響を与えていると言われていますが、この「社会保障協定」とは、どのようなものなのでしょうか。

◆社会保障協定の目的は？

この社会保障協定の目的は、「二重加入の防止」と「保険料掛捨ての防止（年金加入期間の通算）」です。

近年、日本の事業所から海外にある支店や駐在員事務所などに派遣される日本人が増加していますが、このような海外に派遣される人については、年金制度をはじめとする日本の社会保険制度と就労地である外国の社会保険制度にそれぞれ加入し、両国の制度の保険料を負担しなければならないことがあります。これが「二重加入」の問題です。

また、派遣期間が比較的短い場合、外国の年金制度の加入期間が短いことから、年金が受けられないなど、外国で納めた保険料が結果的に掛け捨てになってしまうこともあります。これが「保険料掛捨ての問題」です。

上記のような問題を解決するため、二国間で社会保障協定を締結することにより、年金制度等の二重加入を防止するとともに、外国の年金制度の加入期間を取り入れ、年金が受けられるようにするものです。

◆ブラジルで 13 カ国目

現在、日本と社会保障協定を締結し、すでに発効済みの国は、ドイツ、英国、韓国、米国、ベルギー、フランス、カナダ、豪州、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランドの 12 カ国で、ブラジルが 13 カ国目になります。

なお、多くの日本人が駐在している中国とは、現時点で協定を締結しておらず、今後は保険料の二重払いの状態が生じることになりそうです。

日本政府は、協定締結に向けて 10 月中旬に中国政府と交渉を開始したそうです。

平成 23 年 12 月 5 日「社会保障・税一体改革成案」の具体化について議論がなされました。

野田首相は、①年内を目途に、本年 6 月の「成案」を具体化した「素案」とりまとめる。②政府・与党間で十分調整。政府部内は、関係 5 大臣を中心にとりまとめる。③社会保障の機能強化の内容等を国民にわかりやすく説明する。という 3 点を強調し、最後に、同改革に不退転の決意で臨むとの意向を示しました。

1. 改革の優先順位等



社会保障制度改革の基本的方向性を踏まえ、次の改革について優先的に取り組む。

1. 子ども・子育て支援、若者雇用対策
2. 医療・介護等のサービス改革
3. 年金改革
4. 制度横断的課題である「貧困・格差対策（重層的セーフティネット）」、「低所得者対策」

2. 個別分野における主な改革項目（抜粋）

子ども・子育て	○地域の実情に応じた保育等の量的拡充や幼保一体化などの機能強化を図る。
医療・介護等	○地域の実情に応じたサービスの提供体制の効率化・重点化と機能強化を図る。そのため、診療報酬・介護報酬の体系的見直しと基盤整備のための一括的な法整備を行う。 ○保険者機能の強化を通じて、医療・介護保険制度のセーフティネット機能の強化・給付の重点化などを図る。 ・短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、高額療養費の見直しによる負担軽減など
年金	○国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、「新しい年金制度の創設」実現に取り組む。 ・所得比例年金（社会保険方式）、最低保障年金（税財源）の議論を進める。 ○年金改革の目指すべき方向性に沿って、現行制度の改善を図る。 ・最低保障機能の強化＋高所得者の年金給付の見直し ・短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大、第 3 号被保険者制度の見直し、在職老齢年金の見直し、産休期間中の保険料負担免除、被用者年金の一元化 ・マクロ経済スライド、支給開始年齢の引上げ、標準報酬上限の引上げなどの検討 等
就労促進	○全員参加型社会の実現のために、若者の安定的雇用の確保、女性の就業率の M 字カーブの解消、年齢にかかわらず働き続けることができる社会づくり、障害者の雇用促進に取り組む。その際、地域の実情に応じ、関係機関が連携し、就労促進施策を福祉、産業振興、教育施策などと総合的に実施する。 ○雇用保険・求職者支援制度の財源について、関係法の規定を踏まえ検討する。 等

総務のお仕事カレンダー

- 1/10 ●一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事
●12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付
- 1/10 又は 1/20
●源泉所得税の特例納付（7 月～12 月分）
- 1/31 ●12 月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
●労働保険料の納付（延納第 3 期分）

- 1/31 ●労働者死傷病報告書の提出（休業 4 日未満の 10 月～12 月の労災事故について報告）
●税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出
●市区町村への給与支払報告書の提出
●11 月決算法人の確定申告・5 月決算法人の中間申告
●2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆ あけましておめでとうございます。本年もどうぞよろしく申し上げます。◆離職票の電子申請が始まりました。先に添付書類をお送りしてありますが、詳しくは手続き発生時にお尋ねください。