

プロジェクト通信 No.13

平成 26 年 4 月

社会保険労務士法人プロジェクト

目 次

1. ブラック企業調査の結果について(平成 25 年 12 月 17 日厚生労働省発表) ……P1
 1. 法違反の状況(是正勧告書又は指導票が交付されたもの)
 2. 重点監督及び申告監督における指導事例
 3. ブラック企業の特徴
 4. 課題の解決に向けて
 5. ブラック企業度 チェックリスト ～自社の状況を確認しましょう～

2. 法改正情報 ……P7
 1. 平成 26 年度の法改正情報一覧
 2. 平成 26 年度 社会保険・労働保険の保険料率について
 3. 産前産後休業期間中の社会保険料免除について【平成 26 年 4 月 1 日施行】
 4. 雇用保険法の改正について
 5. 男女雇用機会均等法施行規則等の改正について【平成 26 年 7 月 1 日施行】
 6. 特定(産業別)最低賃金額の改定について

コラム 保険給付・年金と税金の関係について

1. ブラック企業調査の結果について(平成25年12月17日厚生労働省発表)

1. 法違反の状況(是正勧告書又は指導票が交付されたもの)

平成25年9月、厚生労働省が労働者を酷使したり「使い捨て」が疑われる企業、いわゆる「ブラック企業」の労働実態を1ヶ月にわたり調査しましたが、同年12月にその結果が公表されました。

重点監督の結果

(1)重点監督の実施事業場	5,111事業場
(2)違反状況:4189事業場(全体の82%)に何らかの労働基準関係法令違反	
①違法な時間外労働があったもの	2,241事業場(43.8%)
②賃金不払残業があったもの	1,221事業場(23.9%)
③過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの	71事業場(1.4%)
(3)健康障害防止に係る指導状況	
✓過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの	1,120事業場(21.9%)
✓労働時間の把握方法が不適正なもの	1,208事業場(23.6%)
(4)重点監督において把握した実態	
✓重点監督時に把握した、1か月の時間外・休日労働時間が最長の者の実績	
	80時間超 1,230事業場(24.1%)
	うち100時間超 730事業場(14.3%)

重点監督については、平成25年9月1日に実施した無料電話相談も含め、全国の労働局による過去の監督実績や離職率の高さを基に違法が疑われた5,111事業場を優先して行っているため、82%にも相当する4,189事業場で違法行為が行われていることがわかりました。

【重点監督実施件数等】

業種	事項	重点監督実施事業場数	何らかの労働基準関係法令違反があった事業場数	違反事項		
				労働時間	賃金不払残業	健康障害防止対策
合計		5,111 (100.0%)	4,189 (82.0%)	2,241 (43.8%)	1,221 (23.9%)	71 (1.4%)
主な業種	製造業	1,501(29.4%)	1,222	647	233	39
	建設業	208(4.1%)	164	88	77	1
	運輸交通業	574(11.2%)	491	326	105	3
	商業	987(19.3%)	821	428	321	4
	金融広告業	106(2.1%)	80	36	34	1
	教育研究業	147(2.9%)	118	65	35	3

保健衛生業	506(9.9%)	423	171	127	6
接客娯楽業	381(7.5%)	335	198	141	2
その他の事業	515(10.1%)	396	218	112	10

2. 重点監督及び申告監督における指導事例

事例 1 36 協定で定めた上限時間を超え、月 100 時間を超える時間外労働が行われていたもの

※9/1 の無料電話相談からの情報提供による調査

ケース① タイムカード等の関係書類を調査したところ、36 協定の特別条項の上限時間を超え、正社員では最も長い者で月 84 時間の時間外労働が行われており、また、パート社員の中には月 170 時間もの時間外労働を行っていた者もいた。

→労働基準法 32 条(労働時間)違反については是正勧告するとともに、長時間労働の抑制を指導

ケース② 時間外・休日労働が月 80 時間を超える労働者に係る医師の面接指導等について、パート社員は対象としておらず、また、正社員を含めて実績がなかった。

→時間外・休日労働を月 80 時間を超えて行かせた労働者に対し、面接指導等を実施することを指導

指導を受け、会社は①について、仕事の分担を見直し時間外労働を削減するとともに、②の対象者に面接指導等を実施した

事例 2 労働時間が適正に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していたもの

ケース① 時間外労働に係る割増賃金の単価計算において、算入すべき手当(業務手当、地域手当、付加手当、住宅手当等の一律支給のもの)を算入せず、割増賃金の単価を低く設定していた。

→労働基準法第 37 条(割増賃金)違反については是正勧告。割増賃金の単価計算について含めるべき手当を算入の上、適正な割増賃金を支払うことを指導

ケース② 始業・終業時刻をタイムカードにより把握し、時間外労働を労働者からの残業申請により管理していると説明したが、監督署が調査したところ、タイムカードと残業申請の記録に大幅な乖離が生じており、会社の人事労務責任者もその乖離についての合理的な説明ができなかった。

→賃金不払い残業の有無に関する実態調査が行われ、賃金不払い残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導

指導を受け、会社は①、②ともに過去2年分を調査し、適正な割増賃金を支払った

その他の違反・問題等の主な事例

①長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も月80時間を超える時間外労働が認められた事例

②社員の7割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者として取扱い、割増賃金を支払っていない事例

- ③営業成績等により、基本給を減額していた事例
- ④月100時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった事例
- ⑤賃金が約1年にわたる長期間支払われていなかったことについて指導したが、是正されない事例

3. ブラック企業の特徴

✓恒常的に長時間労働が行われている

労働基準法により、時間外労働には1ヶ月45時間、1年360時間の上限が設けられているが、繁忙期や突発的な理由がある場合には上限を超えて残業時間を延長することができる「特別条項」を設けることが認められている。ただし特別条項を設けると長時間労働につながりやすいため、注意が必要である。

右表は2013年の労働時間総合調査による特別条項の限度時間の分布であるが、平均が1ヶ月80.2時間と厚生労働省が過労死ラインの目安としている月80時間を超えている。

【特別条項の限度時間の分

-(社)、%-

	1ヶ月		1年	
	合計	(148)100.0	合計	(141)100.0
60H未満	4.7		400H未満	2.1
60H台	22.3		400H台	18.4
70H台	16.9		500H台	15.6
80H台	32.4		600H台	19.1
90H台	5.4		700H台	29.1
100H台	10.1		800H台	9.2
110H台	0.7		900H台	4.3
120H台	3.4		1000H	2.1
130H台	2.0		以上	
140H台	0.7			
150H以上	1.4			

出所：労務行政研究所：2013年労働時間総合調査

✓サービス残業が多い

管理職が超過勤務労働を勤務表に記入させない等、サービス残業を強要するケースが多い。

✓ハラスメントがある

コミュニケーションが少ない職場や、正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が働いている会社、残業が多く休みが取りにくい等の会社では、ハラスメントが多い傾向にある。

✓メンタルヘルス不調者が多い

【メンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業又は退職した労働者の

-%-

事業所規模	1人	2人	3人	4人	5人	6~9人	10~29人	30人~
5,000人~	1.5	-	8.6	-	0.9	17.6	28.5	42.9
1,000~4,999人	2.8	5.9	6.8	6.2	8.3	18.2	45.7	6.2
500~999人	15.4	14.4	14.8	9.2	9.6	22.3	13.9	0.5
300~499人	30.2	21.7	20.5	9.1	4.7	10.4	3.2	0.2
100~299人	57.0	22.1	11.3	5.4	1.6	1.6	0.2	0.6
50~99人	71.9	20.3	5.1	1.2	-	0.2	1.3	-
30~49人	86.0	12.0	0.8	0.1	-	-	1.1	-
10~29人	87.9	10.0	1.2	-	-	-	0.9	-

出所：厚生労働省：2012年労働安全衛生特別調査

✓名ばかり管理職がいる

十分な報酬や権限を得ていないのに建前上だけで

企業内の管理職と労基法上の管理監督者は異なります！

管理職扱いされ、残業代を支払われないケースが多い。

4. 課題の解決に向けて

1. 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策を徹底させる

(1) 時間外労働・休日労働時間の削減に努める

▶▶ 時間外労働に関する協定で定める延長時間には限度時間が定められています。

(労働基準法第 36 条)

▶▶ 限度基準に適合した労働時間で運用しましょう。

【時間外労働時間の限度基準】

期間	限度時間
1 週間	15 時間
2 週間	27 時間
4 週間	43 時間
1 ヶ月	45 時間
2 ヶ月	81 時間
3 ヶ月	120 時間
1 年間	360 時間

その他

■ 社員意識の改革…就業時間内に仕事を終わらせる 等

■ 業務効率の見直し…ワークシェアリング 等

職場環境を改善することも大切で

(2) 職場や職種に合った労働時間制の検討

▶▶ 変形労働時間制、フレックスタイム制等の導入 など

(3) 年次有給休暇を取得しやすい職場環境を作る

▶▶ 計画的付与制度の活用等による年次有給休暇の取得促進を図ることも効果的です。

(4) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

▶▶ 事業規模に合った安全衛生管理体制を整備しましょう。

(50 人以上の事業場は、産業医および衛生管理者の選任、衛生委員会の設置が必要です)

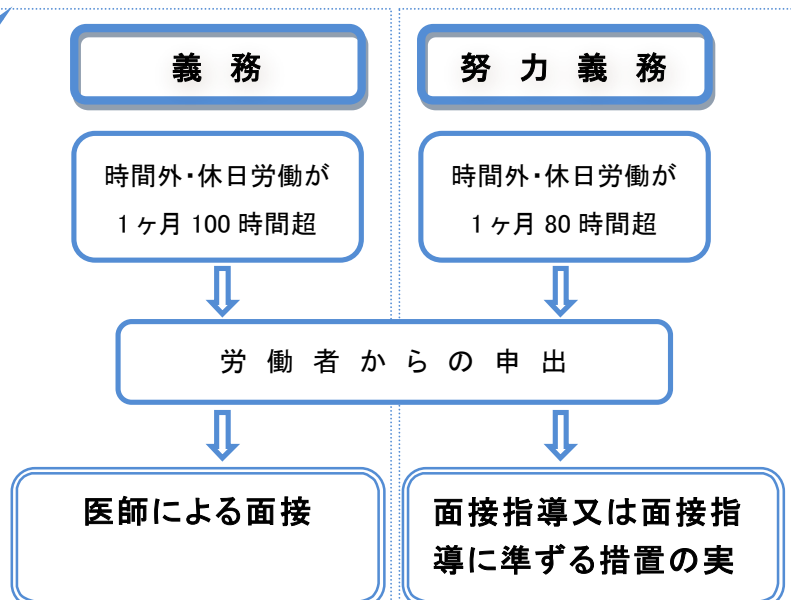
▶▶ 毎年 1 回(深夜業は 6 ヶ月に 1 回)、健康診断の実施が必要です。

▶▶ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った社員に対しては医師による面接指導等を行いましょう。

【長時間労働者への医師による面接指導制度】

今回の重点監督では面接指導等を行っておらず、勧告書や指導票を出された会社が多くありました。

(労働安全衛生法第 66 条 8)



2. 賃金不払い残業の解消

(1) 労働時間を適正に把握する

▶厚生労働省の通達(平成13年4月6日基発339:労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準)には具体的に2つの方法が示されています。

- ①使用者みずから現認することにより確認し、記録すること
- ②タイムカード、ICカードなどの客観的な記録を基礎として確認し記録すること

裁量やみなし適用者であっても労働時間(出退社)を管理(把握)しましょう

(2) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備する

▶賃金不払い残業の実態を把握し、手順等を具体化させましょう。

(3) 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備する

▶複数者を労働時間の管理責任者とし、ダブルチェックを行うことも効果的です。

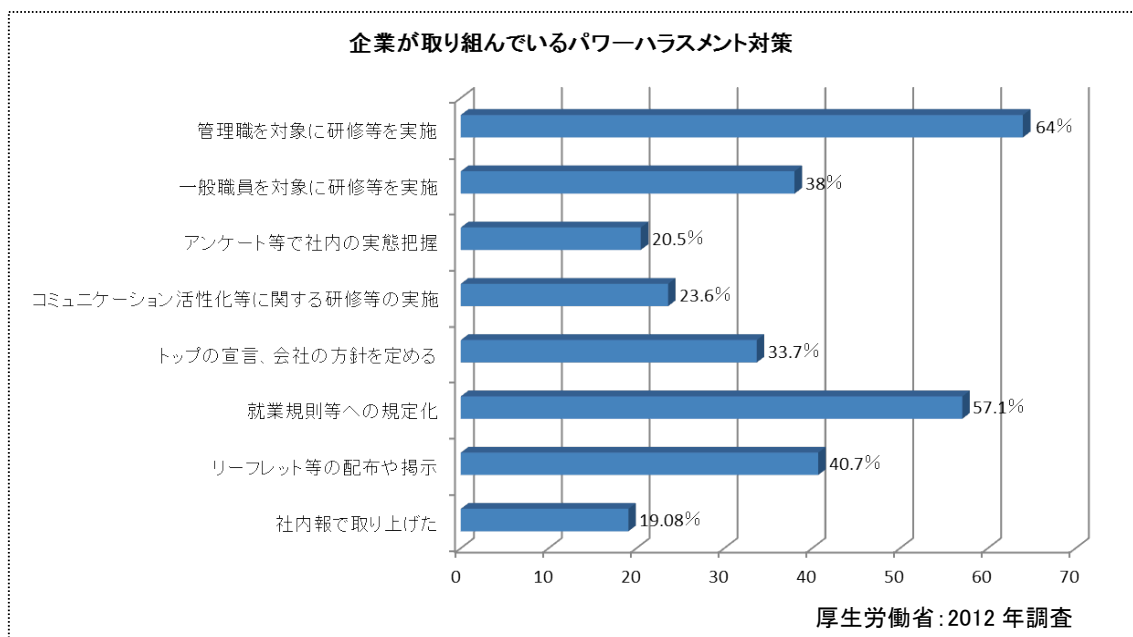
サービス残業をなくすためには、会社と労働者が一体になって取り組むことが必要です

会社	○ノー残業デーの設置	○部下を早く帰らせる
	○人員配置の見直し	○業務内容の検討
	○必要がないのに社内に居残りしている者がいないか巡回により確認	

3. 職場のパワーハラスメントの予防と解決

(1) 職場のパワーハラスメントを予防するために就業規則にパワーハラスメントの防止についての規定を設けたり、社内で研修・教育を実施する

(2) 職場のパワーハラスメントを解決するために相談苦情処理窓口(職場の対応責任)を設置したり、社外の相談窓口を設ける



5. ブラック企業度 チェックリスト ～ 自社の状況を確認しましょう～

No.	チェック項目	○or×
1	就業規則がない、またはあっても社員に開示していない	
2	社員のほとんどが管理職である	
3	36協定の特別条項の限度時間が月80時間以上だ	
4	勤怠記録を行っていない、又は形骸化している	
5	いくら残業をしても一定額しか残業代を支払わない	
6	残業単価に割増賃金の算定基礎額に含めるべき手当を算入していない	
7	残業や休日出勤するのが当たり前だ	
8	経営者や上長の私用に社員が駆り出される	
9	うつ病、精神疾患等で休職中の社員が多い	
10	パワハラ、セクハラが日常茶飯事である	
11	オフィス内で大声で怒鳴ったり暴言を吐く人がいる	
12	社員旅行や飲み会が半ば強制になっている	
13	社員同士の人間関係が悪い、会話が少ない	
14	入社3年以内の者の離職率が高い	
15	常に求人広告を出している	
16	求人広告の契約内容と実際の契約内容が違う	

17	加入要件を満たしているにもかかわらず、社会保険に加入させない	
18	休憩時間がない、またはあっても休憩時間中に仕事している	
19	有給休暇がない、またはあっても自由に使わせない	
20	退職させない、または退職しても離職票を発行しない	
21	念書や承諾書をむやみに書かせる	
22	ビジネスと根性論が混在している	
23	洗脳のような研修やシゴキ研修がある	

※ ○の数が多ければ多いほど、「ブラック企業度」が高い可能性があります。

2. 法改正情報

1. 平成 26 年度の法改正情報一覧

平成26年3月1日以降に改正される法令は、以下の通りです。

【法改正スケジュール】

施行日	関係法令	内容	項
平成26年3月1日	介護保険法	介護保険料率の引上げ	7
平成26年4月1日	健康保険法・厚生年金保険法	産前産後休業期間中の保険料免除	9
〃	雇用保険法	育児休業給付の給付率の引上げ	10
〃	〃	就業促進手当(再就職手当)の拡充	10
平成26年7月1日	男女雇用機会均等法	施行規則等の改正	11
平成26年9月1日	厚生年金保険法	厚生年金保険料率の引上げ	—
平成26年10月1日	雇用保険法	教育訓練給付金の拡充	10
〃	〃	教育訓練支援給付金の創設	10

2. 平成 26 年度 社会保険・労働保険の保険料率について

(1)【協会けんぽ】健康保険の保険料率について

平成 26 年度の健康保険の平均保険料率については、平成 25 年度と同率の平均 10.00%となります。

<都道府県単位保険料率>

北海道	10.12%	東京都	9.97%	滋賀県	9.97%	香川県	10.09%
青森県	10.00%	神奈川県	9.98%	京都府	9.98%	愛媛県	10.03%
岩手県	9.93%	新潟県	9.90%	大阪府	10.06%	高知県	10.04%
宮城県	10.01%	富山県	9.93%	兵庫県	10.00%	福岡県	10.12%
秋田県	10.02%	石川県	10.03%	奈良県	10.02%	佐賀県	10.16%

山形県	9.96%	福井県	10.02%	和歌山県	10.02%	長崎県	10.06%
福島県	9.96%	山梨県	9.94%	鳥取県	9.98%	熊本県	10.07%
茨城県	9.93%	長野県	9.85%	島根県	10.00%	大分県	10.08%
栃木県	9.95%	岐阜県	9.99%	岡山県	10.06%	宮崎県	10.01%
群馬県	9.95%	静岡県	9.92%	広島県	10.03%	鹿児島県	10.03%
埼玉県	9.94%	愛知県	9.97%	山口県	10.03%	沖縄県	10.03%
千葉県	9.93%	三重県	9.94%	徳島県	10.08%		

※ 健康保険組合等の保険料率については、ご加入の各健康保険組合等にご確認下さい。

(2)【協会けんぽ】介護保険の保険料率について【平成26年3月1日施行】

介護保険料については平成26年3月分(4月納付分)より 1.55%から1.72%に引き上げられます。

※ 健康保険組合等の保険料率については、ご加入の各健康保険組合等にご確認下さい。

(3) 雇用保険の保険料率について

平成 26 年度の雇用保険料率は、平成 25 年度と同率です。(変更ありません)

事業の種類	負担者		②		①+②
	① 労働者負担	事業主負担	失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	雇用保険料率
一般の事業	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産 清酒製造の事業	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

(4) 労災保険の保険料率について

平成 26 年度の労災保険料率は、平成 25 年度と同率です。(変更ありません)

➤ 一般拠出金について

平成 26 年 4 月 1 日より、一般拠出金率が引き下げられます。

現在(平成 26 年 3 月 31 日まで)	改正後(平成 26 年 4 月 1 日施行)
0.05/1000	0.02/1000

労働契約法の改正案について(平成 27 年 4 月 1 日施行予定)

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者および定年後に有期契約で継続雇用される高齢者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※1)に関する特例を、厚生労働省が平成 26 年通常国会への法案提出に向け法律案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定となっています。

(※1)同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えた場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第 18 条)

【特例の主な内容】

(1) 特例の対象者(※2)

- ① 「5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- ② 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

(2) 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行 5 年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ①の者:一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限 10 年)
- ②の者:定年後引き続き雇用されている期間

※2 事業主は、対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項の計画を作成し、厚生労働大臣に申請後、基本指針に沿った対応が取られると認定される必要があります。

3. 産前産後休業期間中の社会保険料免除について【平成26年4月1日

施行】

産前産後休業を取得した場合、育児休業と同様に保険料免除を受けることができます。

※ 平成26年4月分以降の保険料が対象です。

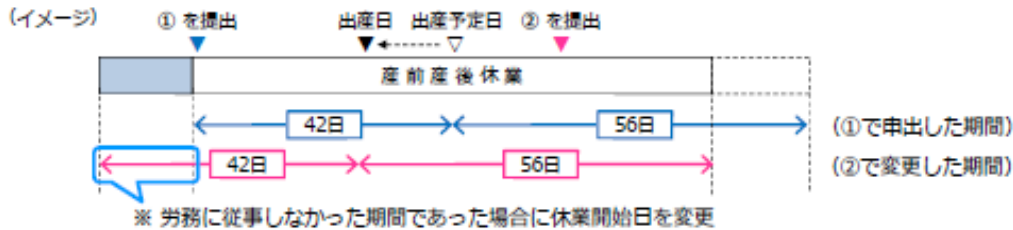
※ 「産前産後休業取得者申出書」は産前産後休業期間中に提出しなければなりません。

【日本年金機構 パンフレットより】

■ 『出産前』に産休期間中の保険料免除を申し出た場合

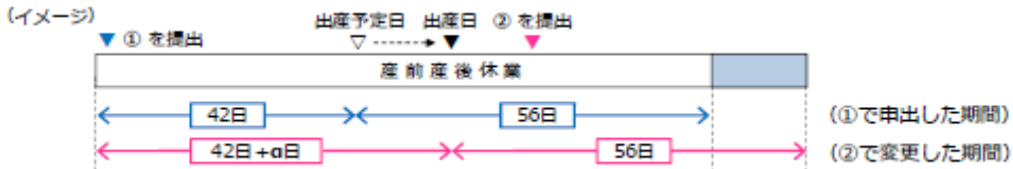
1. 出産予定日より前に出産した場合

- ① 産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出
- ② 出産後に「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出



2. 出産予定日より後に出産した場合

- ① 産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出
- ② 出産後に「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出

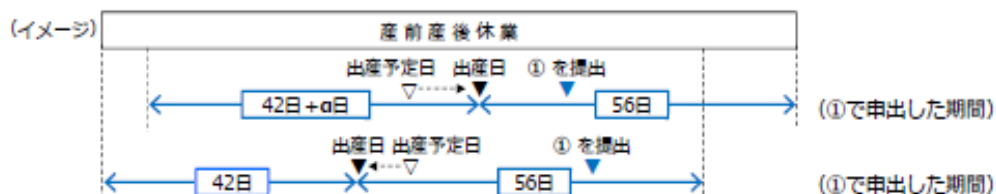


3. 出産予定日に出産した場合

- 産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出
- その後出産予定日通りに出産した場合は、「産前産後休業取得者変更（終了）届」の提出は不要

■ 『出産後』に産休期間中の保険料免除を申し出た場合

- ① 出産後に「産前産後休業取得者申出書」を提出（出産予定日、出産日の両方を申出）



4. 雇用保険法の改正について

概要は次の通りです。

(1) 育児休業給付の給付率の引上げ【平成 26 年 4 月 1 日施行】

1 歳未満の子を養育するために育児休業を取得する場合

【現在】	【変更後】
休業開始前賃金の 50%を支給	休業開始後 6 カ月について、休業開始前賃金の 67%を支給

(2) 教育訓練給付金の拡充 及び 教育訓練支援給付金の創設【平成 26 年 10 月 1 日施行】

① 教育訓練給付の拡充

専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合

【現在】	【変更後】	
給付額	給付額	就職に結びついたら
受講費用の 2 割 (上限 10 万円)	受講費用の 4 割	受講費用の 2 割を追加給付

※ 1 年間の給付額は 48 万円を上限とする。

※ 給付期間は原則 2 年。資格につながる場合などは最大 3 年。

【対象者】2 年以上の被保険者期間を有する者

(2 回目以降に受ける場合は 10 年以上の被保険者期間が必要)

② 教育訓練支援給付金の創設

45 歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合

給付期間	給付額
訓練期間中	離職前の賃金に基づいて算出した額 (基本手当の半額)

(平成 30 年度までの暫定措置)

(3) その他

① 就業促進手当(再就職手当)の拡充【平成 26 年 4 月 1 日施行】

【現在】	【変更後】	
給付額	条件	給付額
基本手当の支給残日数の 50%~60%相当額	✓ 離職前賃金と比べて賃金が低下 ✓ 6 ヶ月間職場(再就職先)に定着	現行の給付に加えて 低下賃金の 6 か月分を一時金として追加 給付(上限:基本手当の支給残日数の 40%)

② 平成 25 年度末までの暫定措置の延長【3 年間(平成 28 年度末まで)の延長】

ア. 解雇、雇止めなどによる離職者の所定給付日数を 60 日間延長する個別延長給付について、要件を厳格化して延長する。

イ. 雇止めなどの離職者(特定理由離職者)について、解雇などによる離職者と同じ給付日数の基本手当を支給する暫定措置を延長する。

5. 男女雇用機会均等法施行規則等の改正について【平成26年7月1日

施行】

改正のポイントは以下の4つです。

- | | |
|------------------------------|------------------|
| (1) 間接差別となり得る措置の範囲の見直し | (省令等の改正) |
| (2) 性別による差別事例の追加 | (性差別指針の改正) |
| (3) セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等 | (セクハラ指針の改正) |
| (4) コース等別雇用管理についての指針の制定 | (コース等別雇用管理指針の制定) |

(1) 間接差別となり得る措置の範囲の見直し (法第7条)(指針第3関係)

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケース(①～③)が、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されていますが、そのうち今回は②が見直されます。

現行省令で定めている <間接差別となるおそれがある措置>	見直し箇所
① 労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの(省令第2条第1号)	
② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの(省令第2条第2号)	総合職の限定を削除し、「昇進」、「職種の変更」を措置の対象に追加
③ 労働者の昇進にあたって、転勤の経験があることを要件とするもの(省令第2条第3号)	

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することになります。

(2) 性別による差別事例の追加 (法第5条第6条)(指針第2関係)

<性別を理由とする差別に該当するもの> として以下の下線部を追加
① 女性労働者についてのみ、 <u>婚姻又は子を有している</u> ことを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。
② 定年年齢の引き上げを行うに際して、 <u>既婚の女性労働者についてのみ</u> 、異なる定年を定めること。

(3) セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等 (法第11条)

「セクハラ指針」の一部を改正 (以下を明示)
① 職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれるものであることを明示
② セクハラ発生の原因や背景には、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられるため、こうした言動をなくしていくことが重要であることを明示
③ セクハラ相談対応は、その発生の恐れがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしているが、その対象に以下の場合が含まれることを明示
✓ 放置すれば就業環境を害するおそれがある場合
✓ 性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクハラが生じるおそれがある場合
④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加

(4)コース等別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)を、より明確な記述とした指針を制定。

(コース別雇用管理指針の制定)

6. 特定(産業別)最低賃金額の改定について

平成 25 年度の地域別最低賃金については昨年 10 月に改定が行われましたが、昨年末以降、特定(産業別)最低賃金の改定が各都道府県で実施されました。

平成 26 年 2 月 24 日現在 : 単位(円)

都道府県名	地域別最低賃金	特定(産業別)最低賃金	日額	時間額	発効年月日
東京	869 (H25.10.19)	鉄鋼業	-	859 ※ (871)	H24.12.31 (H26.3.23 改定予定)
		はん用機械器具、生産用機械器具製造業	-	832 ※	H22.12.31
		業務用機械器具、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品、眼鏡製造業	-	829 ※	H22.12.31
		自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空機・同附属品製造業	-	838 ※	H24.2.18
		出版業	-	857 ※	H24.12.31
		各種商品小売業	-	792 ※	H21.12.31
神奈川	868 (H25.10.20)	塗料製造業	-	877 (884)	H25.3.1 (H26.3.15 改定予定)
		鉄鋼業	-	864 ※ (874)	H25.3.1 (H26.3.15 改定予定)
		非鉄金属・同合金圧延業、電線・ケーブル製造業	-	821 ※	H22.12.20
		ボイラ・原動機、ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置、建設機械・鉱山機械、金属加工機械製造業	-	857 ※	H25.3.1
		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	854 ※ (873)	H25.3.1 (H26.3.15 改定予定)
		輸送用機械器具製造業	-	855 ※	H25.3.1
		自動車小売業	-	842 ※	H23.12.21
千葉	777 (H25.10.18)	調味料製造業	-	827	H25.12.25
		鉄鋼業	-	867	H25.12.25
		はん用機械器具、生産用機械器具製造業	-	843	H25.12.25
		計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、眼鏡製造業	-	829	H25.12.25
		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	846	H25.12.25
		各種商品小売業	-	807	H25.12.25
		自動車(新車)小売業	-	838	H25.12.25

都道府県名	地域別最低賃金	特定(産業別)最低賃金	日額	時間額	発効年月日
埼玉	785 (H25.10.20)	非鉄金属製造業	-	842	H25.12.15
		光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	-	857	H25.12.15
		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	846	H25.12.15
		輸送用機械器具製造業	-	857	H25.12.15
		各種商品小売業	-	810	H25.12.15
		自動車小売業	-	857	H25.12.15
茨城	713 (H25.10.20)	鉄鋼業	-	818	H25.12.31
		一般機械器具製造業	5,805	726	H11.12.31
		はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	-	798	H25.12.31
		計量器・測定器・分析機器・試験機・理化学機械器具、医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品製造業	-	793	H25.12.31
		電気機械器具製造業	5,786	723	H11.12.31
		各種商品小売業	-	767	H25.12.31
静岡	749 (H25.10.12)	パルプ・紙・加工紙製造業	-	758	H25.12.13
		タイヤ・チューブ、ゴムベルト・ゴムホース・工業用ゴム製品製造業	-	807	H25.12.13
		鉄鋼、非鉄金属製造業	-	839	H25.12.13
		はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、輸送用機械器具製造業	-	851	H25.12.13
		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	823	H25.12.13
		各種商品小売業	-	799	H25.12.13
山梨	706 (H25.10.18)	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	806	H25.12.26
		自動車・同附属品製造業	-	815	H25.12.21
新潟	701 (H25.10.26)	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	808	H25.12.28
		各種商品小売業	-	759	H25.12.26
		自動車(新車)、自動車部分品・附属品小売業	-	813	H26.1.18

都道府県名	地域別最低賃金	特定(産業別)最低賃金	日額	時間額	発効年月日
大阪	819 (H25.10.18)	塗料製造業	-	870	H25.10.31
		鉄鋼業	-	865	H25.11.2
		非鉄金属・同合金圧延業、電線・ケーブル製造業	-	826	H25.12.1
		はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、暖房装置・配管工事用附属品、金属線製品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業	-	850	H25.10.31
		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	827	H25.11.9
		自動車・同附属品製造業	-	848	H25.11.30
		各種商品小売業	-	768 ※	H21.11.30
		自動車小売業	-	838	H25.11.30
愛知	780 (H25.10.26)	染色整理業	-	732 ※	H20.12.16
		製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業	-	885	H25.12.16
		はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	-	858	H25.12.16
		計量器・測定器・分析機器・試験機、光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	-	813	H25.12.16
		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	823	H25.12.16
		輸送用機械器具製造業	-	863	H25.12.16
		各種商品小売業	-	799	H25.12.16
		自動車(新車)、自動車部分品・付属品小売業	-	800	H19.12.16
		自動車(新車)小売業	-	846	H25.12.16
福岡	712 (H25.10.18)	製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業	-	848	H25.12.10
		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	-	806	H25.12.10
		輸送用機械器具製造業	-	828	H25.12.10
		各種商品小売業	-	710 ※	H14.12.10
		百貨店、総合スーパー	-	775	H25.12.10
		自動車(新車)小売業	-	819	H25.12.10

- ✓ 地域別最低賃金と特定(産業別)最低賃金の両方が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金額が適用されます。
- ✓ 「※」で示された特定(産業別)最低賃金については、地域別最低賃金が適用されます。
- ✓ 特定(産業別)最低賃金は、適用対象となる労働者等をそれぞれ詳細に定めています。詳しくは、各都道府県労働局又は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。



～ご質問にお答えします！～

保険給付・年金と税金の関係について

非課税所得については、所得税法や租税特別措置法に定められているほか、その他税法以外の法律、たとえば、健康保険法や厚生年金保険法などにも数多く定められています。ここでは、これら非課税所得とされている保険給付・年金についてまとめています。

(1) 労働者災害補償保険法の保険給付

労働者災害補償保険法では、「租税その他の公課は、保険給付として支給を受けた金品を標準として課することはできない」(第12条の6)と定めており、業務上の負傷等により休業した場合に支給される「休業補償」等は非課税所得となります。また、就業規則に基づく付加給付金も、民法上の損害賠償(心身に加えられた損害に対する慰謝料)に相当するものとして非課税所得となります。

参考までに、労働基準法第26条に基づく使用者の責めに帰すべき事由により休業した場合に支給される「休業手当」は給与所得となります。

(2) 雇用保険法により支給を受ける失業等給付

雇用保険法では、「租税その他の公課は、失業等給付として支給を受けた金銭を標準として課することができない」(第12条)と定めています。

従って、「基本手当(いわゆる失業手当)」や、「再就職手当」、「高年齢雇用継続基本給付金」、並びに育児休業期間中に支給される「育児休業給付金」等は、非課税所得となります。

(3) 健康保険法により支給を受ける保険給付

健康保険法では、「租税その他の公課は、保険給付として支給を受けた金品を標準として課することができない」(第62条)と定めています。

従って、「傷病手当金」や「出産育児一時金」、「出産手当金」等は、非課税所得となります。

(4) 公的年金、企業年金

年金には、課税対象のものと非課税のものがあり、注意が必要です。

① 課税対象となる年金

老齢基礎年金、老齢厚生年金や確定給付企業年金契約に基づく年金等(公的年金等)は、雑所得として所得税の課税対象となります。但し、その支払われる年金額が65歳未満で108万円未満、65歳以上で158万円未満の場合には所得税がかかりませんし、これらの額を超える場合でも、扶養親族等申告書を提出すれば、最低でも65歳未満のときは月額9万円、65歳以上のときは月額13.5万円の所得控除を受けることができます。

区分	控除額
65歳未満	公的年金等の支給金額の月割額×25%+6.5万円 (計算額が9万円未満の場合は9万円)
65歳以上	公的年金等の支給金額の月割額×25%+6.5万円 (計算額が13.5万円未満の場合は13.5万円)

ちなみに、公的年金等以外の、例えば生命保険契約に基づく年金については、支払い原因や受取人と保険料支払者の関係によって、所得税(雑所得)、贈与税、相続税の課税対象となります。

② 非課税となる年金

公的年金のうち、遺族や障害を原因とするもの(遺族基礎年金、遺族厚生年金、遺族共済年金、障害基礎年金、障害厚生年金、障害共済年金など)は非課税とされています。

プロジェクト通信 No.13 平成26年4月

発行者: 守屋 達雄

編集者: 大野 美和子(社会保険労務士)

発行: 社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス3階

TEL: 03-6439-5585(代表)

FAX: 03-6439-5581

e-mail: roumu@proggest.co.jp

URL: <http://proggest-sharou.or.jp/>