



兼六園、平成24年7月

トピックス

★算定基礎届の事業所調査について

今年は、社会保険の算定基礎届の調査が強化されたこともあり、多くの事業所様が調査対象に選ばれています。そのため「なぜ、当社が対象に？」と困惑された方もいらっしゃるのではないのでしょうか。通常、調査は「何か問題があったときに行われるもの」と思われがちですが、今回の算定基礎届の調査に限らず、労働基準監督署による調査なども年々強化されており、定期的に管轄の事業所を無差別に選択して行われるのが当たり前になってきました。今日では、どんなに法令遵守している会社でも調査対象となるのが珍しいことではないのです。

算定基礎届の調査については、日本年金機構の発表によると「4年に1回は各事業所に当たるように行っていく」とのことです。そのため、今年当たらなかった事業所でも、この先3年の間に必ず調査対象に選ばれる可能性が大いにあると言えるでしょう。では、実際に調査では何を確認するかと言えば、算定基礎届の内容については当然ですがそれ以外では、社会保険に加入すべき方が全員加入しているのかどうかを最重要点として見ていきます。

【参考：社会保険の加入要件】

- ① 1日または1週間の労働時間が、同じ事業所で働く正社員の労働時間のおおむね4分の3以上であること。
- ② 1箇月の労働時間が、同じ事業所で働く正社員の労働日数のおおむね4分の3以上であること。

加入基準は、上記にあるように労働時間の長さとなります。そのため、正社員に限らずパート・アルバイト等もこの加入要件に該当すれば加入の義務が発生します。そして、何より怖いのが、未加入だった方が調査によって確認された場合に、法律によって遡及できる期間が2年間もあるということです。社会保険料の2年間分といえばアルバイトであっても相当な金額になります。その上、未加入者の人数が多ければその額はどんどん膨らんでいきます。その結果、膨大な金額を支払うことによって、事業存続の危機を招くことにもなりかねません。

今回調査対象から外れた事業所様におかれましても、この機会に改めてパート・アルバイト等の社会保険加入状況を見直すことをお勧めいたします。

★平成25年4月1日からの障害者の法定雇用率について

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。

この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。

対象事業所の種類	現行		平成25年4月1日以降
民間企業	1. 8%	⇒	2. 0%
国、地方公共団体等	2. 1%	⇒	2. 3%
都道府県等の教育委員会	2. 0%	⇒	2. 2%

◇障害者雇用率制度とは

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています（精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます）。

なお、法定雇用率は「労働者（失業中の人も含む）の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者（失業中の人も含む）の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

◇従業員50人以上の事業主の皆様は特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が従業員56人以上から50人以上に変わります。

また、その事業主には、以下の義務があります。

- 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告する。
- 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならない。

※障害者雇用推進者の業務

- ・障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- ・障害者雇用状況の報告
- ・障害者を解雇した場合のハローワークへの届出等



そして、障害者雇用納付金制度においても、平成25年4月1日から新しい法定雇用率が適用されます。従って、平成26年4月1日から同年5月15日までの間に申告する分（平成25年4月から平成26年3月までの申告対象期間）から新しい法定雇用率で算定することとなります。

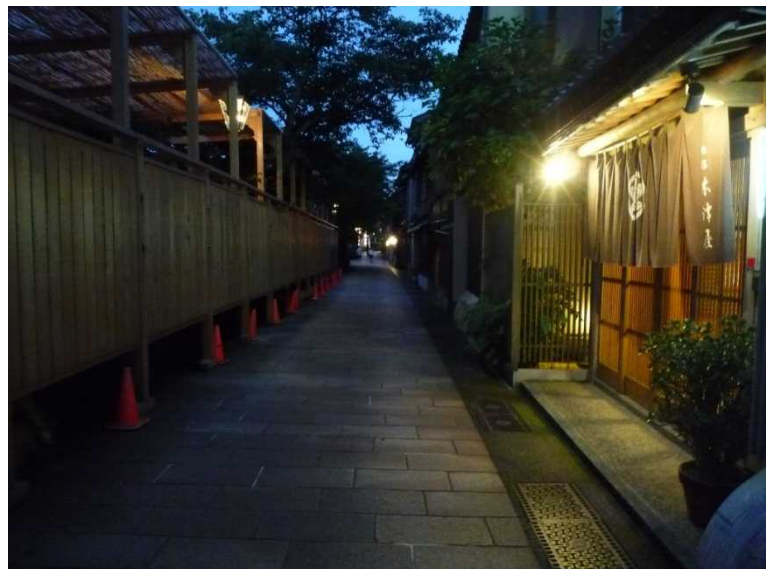
◇障害者雇用納付金制度とは

法定雇用率を下回っている事業主（従業員200人超）から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主様に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。なお、平成27年4月1日からは、常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に納付金制度の適用が拡大されます。これは、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れており、地域の身近な雇用の場である中小企業の障害者雇用の促進を図る必要があるため段階的に拡大されています。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この給付金制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

なお、障害者の雇用に当たっては、職業能力の評価、適職の選定、作業施設の改善、特別な雇用管理など配慮すべき点がありますが、全国のハローワークや障害者職業センター等の機関では、障害者を雇用するに当たっての諸問題の解決を図るため、相談・援助等の業務を行っていますので、こちらもご活用いただけます。

平成24年7月
金沢、浅野川畔
夕涼み



ご意見ご質問などはお気軽にお問い合わせください。

次号は8月31日に送信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月1回＋不定期



〒107-0062東京都港区南青山2-4-4フォンテル青山ビル4F

[電話]03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>