

とちぎ社労士 No.105



奥鬼怒からの眺め

撮影：県西支部 梅田弘祠 会員

- ★倫理研修
- ★会員からの投稿記事
- ★会員紹介（アンケート）
- ★労災保険料、雇用保険料、
健康保険料が改定されました
- ★総務委員会からのお知らせ
- ★広報委員会からのお知らせ
- ★新入会員のご紹介
- ★事務局だより、編集後記



発行
栃木県社会保険労務士会
宇都宮市鶴田町3492-46
TEL 028(647)2028
(ホームページ) <http://www.tochigi-sr.jp/>
(Eメール) tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp
発行人 藤沼清市

倫 理 研 修

平成24年2月2日(木)宇都宮市文化会館において倫理研修が開催されました。

倫理研修は、全国社会保険労務士連合会の倫理研修規則により実施され、都道府県会の会員は5年に1度、連合会の定める年度に倫理研修を受講しなければなりません。

平成23年度は昭和60年度・平成2年度・7年度・12年度・17年度・22年度に登録した会員が受講の対象となっています。今回の受講者は、対象者63名中45名でした。

講師は藤沼清市会長と須藤忠良事業委員長が担当されましたが、講師を担当された須藤会員と受講した2名の会員から感想をいただきました。

倫理研修講師を担当して

県南支部 須 藤 忠 良

倫理研修は、我々社会保険労務士が業務を行う際の基本となるモラルやコンプライアンス遵守を今一度戒めるための研修です。連合会の指示により、誰しも5年に1度受講しなくてはなりません。早い話が、悪いことをしてはいけませんよ。あなたのその行いは、社労士法に触れていませんか。品位は保っていますか。というようなものです。私も開業間もない頃は、顧客によく見られようとして、無理をしたり、出来ますよ、といい格好をしてしまったものです。しかし、心の中では、ちょっとまずいんだよな、と後悔もしました。幸い、問題にはなりませんでしたが、これが度重なると、いつかは大きな問題に発展する可能性もあります。(ハインリッヒの法則 1:29:300の法則) こういうとき、やはり頼りになるのは、先輩たちです。先輩に相談すると、それはまずい。やり過ぎだ。とか、こういう風にやれ。とか、ここまでいい。とか、実際に経験された内容で、アドバイスしてもらいました。これらはテキストには載っていない、貴重な神の声です。(頼りになる先輩を見極めることや、信頼関係を築くことが重要ですが。) とにかく、私は先輩に相談しながらここまでやってきました。今になってやっと、やっていいことと、悪いことの判別がつくようになったと思います。その判別が倫理だと思います。開業歴の浅い先生、もう何十年もやってこられた先生方、倫理研修を通して士業の意味を今一度思い直しては如何でしょうか。

社会保険労務士倫理綱領

社会保険労務士は、品位を保持し、常に人格の陶冶にはげみ、旺盛なる責任感をもって誠実に職務を行い、もって名誉と信用の高揚につとめなければならない。

社会保険労務士の義務と責任

1. 品位の保持

社会保険労務士は、品位を保持し、信用を重んじ、中立公正を旨とし、良心と強い責任感のもとに誠実に職務を遂行しなければならない。

2. 知識の涵養

社会保険労務士は、公共的使命と職責の重要性を自覚し、常に専門知識を涵養し、理論と実務に精通しなければならない。

3. 信頼の高揚

社会保険労務士は、義務と責任を明確にして契約を誠実に履行し、依頼者の信頼に応えなければならぬ。

4. 相互の信義

社会保険労務士は、相互にその立場を尊重し、積極的に知識、技能、情報の交流を図り、いやしくも信義にもとる行為をしてはならない。

5. 守秘の義務

社会保険労務士は、職務上知り得た秘密を他に漏らし又は盗用してはならない。業を廢した後も守秘の責任をもたなければならぬ。

倫理研修に出席して

倫理の実践

県北支部 八木澤 和 良

昨今、我々社会保険労務士だけではなく全ての事業者に「倫理」や「コンプライアンス」の遵守が謳われております。それは裏を返せばそれだけ倫理やコンプライアンスが守られてきていないことなのかもしれません。今回藤沼会長が講師となり社会保険労務士の倫理に関し熱くそして分かりやすくお話をされ、事業者に深く関わり国家資格者たる我々が率先して倫理を遵守していかなければならることを再認識致しました。

倫理という言葉を辞書で調べますと「人として守り行うべき道。善悪・正邪の判断において普遍的な規準となるもの。道徳。」とあります。では我々にとっての倫理つまり普遍的な規準となるものは何か?それは、社会保険労務士法である、と。

社会保険労務士は公正な立場で誠実に業務を行わなければならず、法令に違反する行為の指示をしてはならない。また知り得た秘密を漏えいしてはならない。そして、品位を保持し法令実務に精通すること、信用品位を害する行為をしてはならない、とあります。このことを忘れると倫理に外れた行動になる。我々社会保険労務士は労働社会保険諸法令を扱う法律家であるということを自覚し、法令は勿論倫理を頭に置いて行動していかねばなりません。

社会保険労務士法を今一度読み返し、現在の自分が関与先に対し倫理に反する行動や指導をしていないか、慣れによる気の緩みがないか、確認しそして倫理の実践をしていかねばならないと感じた研修でした。

倫理研修に参加して

県南支部 太田代 徹

私は、平成17年登録なので、早いもので開業7年目になりました。今回、倫理研修の対象者として出席をしましたが、ちょうど社労士業に「若干の慣れ」と「気の緩み」が出てきたので、私にとってはいいタイミングでの参加でした。

私たちはそれが経験を問わず「社会保険労務士」という、同じ肩書で仕事をしているので、1人の信用失墜行為が社会保険労務士全体の信用失墜を招くことにもなるので、この研修の意義は決して小さくはありません。今回の倫理研修では、社会保険労務士法の再確認をしましたが、あらためて社会保険労務士法の目的条文を見てみると、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与する」と、「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資する」ことが目的とされています。自分に振り返ってみると、関与している事業所の一部では、残業代未払いの内部告発を耳にすることや、労基署やユニオンに駆け込む従業員もいます。長引く不況下で生き残りをかけた中小企業にとって「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施」は、必ずしも低いハードルではない場合もあることを経験しました。

思い起こせば、不安ばかりが頭をよぎり、4年も石橋を叩いた後に開業登録をしたのですが、開業後すぐに故小野幸夫先生から案内状をいただき、幸運にも勉強会に参加することができました。あの勉強会が無かったら、実務経験に乏しかった私は、社会保険労務士としての責任の重さを認識することもなかったと思います。開業当時の初心が希薄になることがあります、先輩たちが築き上げてきた強固な土台の上で、仕事をさせていただいていることを忘れてはいけないと、改めて認識した研修会でした。

「障害基礎年金。診断書が無いからダメって本当ですか？」

県央支部 小梅雄信

税と社会保障の一体改革と称して、まったく先の見えない年金行政ですが、一部光明が差し込むような通達も出ております。

障害年金についてですが、その請求の困難さはいわゆる「初診日要件」にあるのはご存じの通り。数十年前の医師の診断書が添付できないためにやむなく涙を呑んだ方は大勢いらっしゃると思われますが、昨年1月12日、神戸地裁において画期的な判決が下されました。以下新聞記事からの転載です。

「障害基礎年金：診断書なく不支給は誤り…過去の受給権認定」

難聴で身体障害者手帳3級を持つ女性（63）＝神戸市西区＝が、20歳の時には障害基礎年金を受給できる程度の障害があったのに、当時の診断書がないことを理由に国が07年の申請以前にさかのぼっての支給はしないとした処分は誤りだとして取り消しを求めた訴訟で、神戸地裁は12日、原告の主張を認め、処分を取り消す判決を言い渡した。梅村明剛（つがむらあきよし）裁判長は「診断書がなくても、他に障害の程度を判断する合理的な資料を得られる場合は認定できる」との判断を示した。

原告側によると、親族らの陳述書や医師の意見書などを踏まえて、聴覚障害者の年金受給権を過去にさかのぼって認めた司法判断は極めて異例という。

判決によると、女性は3歳のころ両耳の聴力が著しく低下。補聴器なしで生活できず、20歳のころ「一生治らない」と診断された。6歳で身障者手帳の交付を受けたが、聴力レベルに関する診断書は残っていないかった。

07年に国民年金受給手続きをした際に障害基礎年金を初めて知り、20歳で受給権が発生したとする裁定を請求したが、却下された。

国民年金法では、障害基礎年金は20歳未満で初診を受け、20歳に達した時点で障害がある場合に支給され、日本年金機構（旧社会保険庁）は診断書の提出を必要としている。梅村裁判長は、原告の知人の証言などから認定した。

女性は障害基礎年金制度上の2級に該当し、09年度の年金額は年79万2100円。

「無年金障害者の会」（兵庫県尼崎市）によると、カルテがないため障害基礎年金の受給を受けられないという相談が多いという。

▽厚生労働省年金局事業管理課の話

国の主張が認められなかつことは厳しいと考えている。

（毎日新聞2011年1月13日）

その他、大手新聞各社とも一斉にこの判決を報じました。原告側の努力には拍手を惜しません。

おそらく、この判決を受けたものと思われますが、平成23年12月20日付、厚生労働省から「20歳前障害による障害基礎年金の請求において初診日の確認ができる書類が添付できない場合の取り扱いについて」として出された通達では「20歳前障害による障害基礎年金の請求に限り初診日の証明がとれない場合であっても、明らかに20歳以前に発病し、医療機関で診察を受けていたことを複数の第三者が証明した書類を添付できるとき」は、この書類を「初診日を明らかにする書類」として取り扱うこととし、今年の1月4日から運用開始されているようです。

ただし、20歳前障害に限っているところから判断すれば、原則、先天性の障がいを対象にしているものと考えられます。また、この第三者というのが「民生委員、病院長、施設長、事業主、隣人」と列挙されており、民法上の三親等内の親族は含まれないとしています。今でこそ障がいを持つ方について、世間の見る目は寛容になりつつありますが、障がいを持つ子、特に精神障がいを持った子は、なるべく世間様の目に触れないように、という風潮が最近まで根強かったことも事実。第三者の証明とはいうものの、やはりまだハードルは高いな、との感は否めません。とはいえ、これまでの門前払いから、玄関の扉は開けてくれた状況。対象となる方から相談を受けた場合、積極的に取り組みたいものです。

ところで、地方自治体を中心に「障害」を「障がい」と記載する動きが増えているようです。賛否両論あるようですが、国はどのように収束しようとしているのか微妙な状況。このあたりに、国の姿勢が垣間見えると思うのは考えすぎでしょうか？

◆◆ 社労士の職域について、雑感 ◆◆

県央支部 小梅雄信

弥生3月。そろそろ年度更新の準備にとりかかる時期ではありますが、少し時をさかのぼること師走の候。給与計算を請け負っていらっしゃる先生方の場合ですと、年末調整の事務がつきもの。ただし、この年末調整、個人の所得税額を確定させることが目的ですので、本来税理士さんの独占業務にも思えるのですが、どうなんでしょうか？

私が関与している事業所の場合、基本的には通常の月次の給与計算のみを行い、年末調整についてはお客様の顧問税理士の先生に預けるケースが多いのですが、税理士の先生によっては「いやいや、先生のところで給与計算やってるんだから、年末調整もお願いしますよ」と言われる方もいらっしゃいます。

税理士法第2条によると、税理士の独占業務として①税務代理（納税者の代わりに税の申告、申請、請求を行うこと）②税務書類の作成（①のために申告書、申請書、請求書を作成すること）③税務相談（具体的な事例に基づき所得金額や税額を計算すること）と、定められています。①、②は別にして、③の業務の場合、給与計算を行う上では避けて通れないところですので、果たして社労士としてどこまで行ってよいものか悩むところです。

社労士側から見た場合「賃金台帳の調製」は労働基準法で定められている義務ですから、その義務を遂行するために必要な給与計算は、堂々と社労士としての業務と言えます。他方、税理士側から見た場合、具体的な個人の所得金額を確定させるために必要な給与計算は、当然税理士業務である、ということになるでしょうか。重要なのは、同じ給与計算であっても、それぞれ目的が異なるということだと思います。

社労士の場合「賃金台帳の調製」が目的ですから、それに付随して年末調整分の金額を計算するところまでは良しとしても、上記②税務書類作成については、これは目的外の行為なので大変危険です（実際給与ソフトで入力していくと、出来てしまうのですが）。ですから、私の場合ですと、税金について税務署はじめ公的機関に提出する申告書については、事業主さんに記入してもらうか、その部分だけ税理士さんにお願いするか、しております。他の先生方は、どうされているでしょうか？

また、税理士との職域だけでなく、昨年、栃木県行政書士会が「最低賃金総合相談センター事業」を受託し、大々的に中小企業の労働相談を受け付ける内容のPRを行っていることも、気になるところです。

行政書士法の施行時における通達に「司法書士法、海事代理士法、公認会計士法、弁護士法、公証人法等、それらの業務を行うことが他の法律によって制限されているものについては、行政書士であってもその業務を行うことができないものとされていること」（昭和26年3月1日地自己発第73号）とありますが、社会保険労務士法も、ここでいう「他の法律」に含まれていますので、行政書士が社労士の業務を行うことはできません。

ただし、歴史的に社会保険労務士は行政書士から分離したという背景があるため、社会保険労務士制度が誕生した昭和43年以前より行政書士であった者には社会保険労務士の資格が特例付与されており、昭和55年9月1日までに行政書士登録を行った者は、社会保険労務士の独占業務に関する申請書等の作成（社会保険労務士法第2条第1項1号）および帳簿書類の作成（同2号）を行うことが認められています。本来ならば、このあたりのいきさつも加味した上で周知していただきたいところですが、なかなか難しいのかもしれません。

士業間における法令において明確に規定されていない範囲、いわゆる「グレーゾーン」については明確な線引きがされていない部分が多いのが現状だと思われます。ただし、お客様にしてみれば、どう線引きするかではなく「誰がやろうと関係ない」が本音。重要なのはお客様にとって頼りになるかどうか、ではないでしょうか。やっていいのかどうか、という判断はもちろん必要ですが、他士業の先生方と上手に連携をとっていくことが、お客様の利益につながる近道ではないか、その上で、社労士としての専門分野に一層磨きをかけていくことが何よりも大切ではないか、と考えています。自戒をこめて。

携帯電話代は、どちらが負担すべきなのか？

県西支部 杵 渕 徹

古い話題で恐縮ですが、朝日新聞に掲載された業務に必要な携帯電話に関する投稿に対して、反響が多数寄せられ約1ヵ月後に特集記事が掲載された件について考えてみました。

まず、元になった投稿は「携帯通話代なぜ自腹」というタイトルで要旨は次のような内容でした。

食品卸会社で営業をしている夫が、業務で私物の携帯電話を使っていて、毎月の請求額は3万円で、会社の補助は一律5千円なので、残りは全額自腹。この状態が7年続いているので、単純計算すれば2百万円ほど携帯代に消えたことになる。「携帯代は自腹」という会社は多いのでしょうか。(平成19年9月7日付)

特集記事(同年10月13日付)には、「小規模な運輸会社のドライバーだったとき、現場との連絡に私物の携帯電話を使っていた。通話料は毎月1万～1万5千円で、会社の補助は一律3千円だった。いま勤める運送会社では携帯が貸与され、自腹はない」「以前は私物の携帯を使い、基本料を含めて会社が全額負担していた。数年前に、会社名義の携帯を貸与されたが、会社の負担は月8千円で給与から4千～5千円程度が『携帯電話代』として引かれている」「会社の携帯を貸与しているが、使用頻度が低い人や2つ持ちたくない人は私物を仕事に使ってもらい、会社は業務通話分を全額払うが、利用明細の添付が条件だ。会社名義の携帯も、経理が通話先を確認している」(いずれも、要旨のみ)などの3例が紹介されています。

また、弁護士先生の解説として「労働基準法では、作業用品などの経費を労働者に負担させる場合は就業規則で定めなければならない。携帯電話の通話料にもあてはまると解釈されるが、規則に定めさえすれば無制限に負担させていいわけではない。使用者は出張旅費など労務の提供にかかった経費を支払うのが、労働契約の原則。携帯電話の業務通話も会社負担が原則だと経営者は認識すべきだ。仮に、個人名義の携帯の通話料を会社が負担せず裁判になったとすると、仕事での通話と私用通話をどう区別するかがポイントとなる。通話先明細をとっておくと、仕事だと立証しやすい。私用に使う携帯をもう1つ持つのも有効だ。～日本労働弁護団事務局次長の棗(なつめ)一郎弁護士の話」も掲載されています。

ここで言われている「就業規則で定めなければならない」とは、労基法89条の「労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項」(相対的必要記載事項)のことです、「その他の負担」としては、「たとえば社宅費、寮費、共済組合費のごときものがある。要するに労働契約に基づき、労働者に対し課する経済的負担である」と「解釈通覧労働基準法／総合労働研究所」では解説されていますが、「その他の負担」の中に「携帯電話の通話料にもあてはまると解釈される」ということです。残念ながら手元にある「就業規則」関連の書籍では、これ以外に詳細な解説は見当たりませんでした。

きちんと「規則に定め」ないまま、私有の携帯電話や貸与した社有の携帯電話を業務に使用させている会社が多いと思われますが、不満やトラブルの芽が潜んでいます。社労士としては、規則を定めておくことによって少しでもトラブルの芽を摘んでおきたいのですが、中々難しい問題です。

携帯電話を業務上で使用する場合、私有の携帯電話を使用する場合と社有の携帯電話を貸与する場合とが考えられます。どちらの場合でも、使用に関する公私の区別と通話料に関する公私の区別が問題になります。通話料として毎月定額で「○○手当」という名目で他の給与と一緒に支払う(給与明細に明記されるということ)と給与と同一視せざるを得ません。また、毎月従業員から提出された通話料の明細書をチェックした上、業務で使用した分だけを実費で給与とは明確に区別した形で支払うことは、それ自体煩雑な業務となってしまいます。私有の携帯電話番号をお客さんに教えてはいけないことになっている会社の話も聞いたこと

があります。携帯電話は業務上にも大きな恩恵をもたらしていますが、同じくらい悩ましい問題ももたらしていることになります。

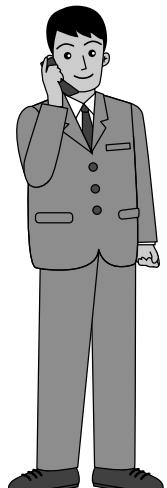
会社から貸与された携帯電話は会社の備品ですので、就業規則の「服務規律」などに「会社の車両、機械器具その他の備品を大切にし、原材料、燃料、その他の消耗品の節約に努め、製品及び書類は丁寧に取扱い、その保管を厳にすること」と定められていれば、このように取り扱わなければなりません。「会社の備品」で覚えているのは、数年前ライブドアが話題になったときに、従業員にボールペン1本すら会社から支給されることなく、ノート型パソコンに至るまで従業員の私物だったことです。就業規則にきちんと規定されていたのでしょうか（トイレットペーパーはさすがに支給だったのでしょうか）。かつて取引先の工場で出荷現場の人に梱包テープを借りたところ、「新しいのをもらうからあげるよ」と、まだほとんど減っていない梱包テープを平気でくれましたが、会社の支給品・備品への扱い方にモラルの低下を感じました。その会社は間もなく、親会社から閉鎖・撤退を命じられました。人間とは、自分の物と他人の物とではコピー用紙1枚すら扱い方を変えてしまう生き物です。

作業服なども、最初の1着目は支給されるが2着目からは自己負担の場合や、最初の1着目から自己負担の場合など様々だと思います。自己負担（就業規則への記載が必要）ならば、退職時に回収することは難しいと思いますので、その企業特有の作業服（制服）の場合は、会社からの支給になるのかもしれません。

朝日新聞に携帯電話代に関して前出とは別の弁護士先生が回答していましたので、紹介します。「働く側に自分の携帯電話を仕事に使う義務はありません。業務に使うことを拒否することが出来ますが、残念ながら会社に貸与を求める権利まではありません。「公衆電話を使うように」と会社が言ったらそれまでです。ただし、貸与は求められなくても、業務に必要な経費について雇い主に請求する権利があります。また、交通費については、多くの方が誤解しているようですが、支払う義務が会社に必ずあるわけではありません。労働契約は労務を提供する契約なので、職場に行って労務を提供するまでにかかる経費は、労働者が負担すべきものなのです。交通費を会社が支払うと労使で合意している場合や、賃金規定に会社が支払うと定めてある場合には、会社に支払う義務があります。～弁護士 水野英樹」（平成22年7月13日付）

参考になりますので、「交通費」についての部分も省略しませんでした。「出張」にかかる「交通費」と「出退勤」にかかる「交通費」とでは扱い方が異なりますが、「直行直帰」が多い場合の「交通費」や「ガソリン代」なども、携帯電話代と同じような問題が潜んでいます。「出張」の定義も各会社で異なると思います。東京の会社で両毛地区などへの出張での私有自動車の使用の禁止なども聞いたことがあります。出張でなくても私有自動車を無断で業務に使用中に交通事故を起こした（巻き込まれた）場合は、処理が煩雑になります。

昔から会社の電話の私的使用は問題になっていましたが、業務中の私的メールやインターネットの私的アクセス、ブログなどへの業務上の機密の記載など通信機器にまつわる問題は増える一方です。大きな問題ではなくても、小さなトラブルの芽は周囲に沢山潜んでいます。



会員紹介

栃木県社労士会・会員アンケート

社労士会会員の方にアンケートをお願いしました。質問項目は

- ①社労士資格を取得した理由は？
- ②開業した当時に苦労した点は？
- ③印象に残る大事件や小事件は？
- ④社労士業務を行っていく上でのモットーは？
- ⑤社労士になって良かったことは？

の5点です。ご協力ありがとうございました。



県央支部 小玉高史

- ①学生の頃の就職活動中に社労士の存在を知り関心を抱き、また前職で中小企業の経営者と接する機会や年金のこと觸れる機会もあり、より関心が高くなりました。最初から開業しようとまでは思っていませんでしたが、せっかくとった資格をもつと人の役に立つところで活かしたいと思い、開業するに至りました。
- ②添付書類で迷うことが多かったです。マニュアルでは必要とされているものでも不要であったり、これも要らないんだろうと思ったものが必要であったり等。
- ③厚生労働省からの委託事業の雇用保険コンサルティング事業の指導員として訪問した先で「厚生労働省委託」の表現に対して、行政の名を語った不審者ではないかと疑われ役所に問い合わせされたり、また税金の無駄使いた等と怒鳴られたことがあります。
- ④顧問先企業とその従業員さんの力になること。要望には可能な限り耳を傾けつつ、ダメなものはダメとして企業を正しい方向へ導ける存在であること。また、それらの延長で社労士の業界全体の発展にも寄与できればと思っています。
- ⑤人の役に立てること。「お願いしてよかった」と言っていただけたときが何よりの励みです。



県央支部 澤田省悟

- ①今から遡ること22年前、故小野幸夫先生との出会いがきっかけで、社労士資格を取得することになりました。当時私は、行政書士資格を取得するため、毎晩仕事帰りに宇都宮市あけぼの町のコミュニティーセンターのコミュニティールームで、参考書を広げ独学をしておりました。コミュニティーセンターへ通い始めしばらく経ったときのことです。ちょうどそこへ、たまたま将棋を指しに来られていた小野先生が私に「何の勉強をしているんだい？」とお声を掛けて下さいました。その後、何度も先生とお会いする中で、社労士の世界のことを知り、自分はこの世界に進もうと決意するに至りました。高卒の私は、社労士の受験資格がなかったため、行政書士資格を取得し、その後社労士資格を取得しました。
- ②小野先生の事務所で職員として働く機会を頂戴しておりましたので、その貴重な経験から、開業後も実務面での苦労はありませんでした。しかし、最初の顧問先ができるまでに半年の期間がかかり、売り上げがほとんどない時期が続いたことに苦労いたしました。
- ③リーマンショック、東日本大震災における顧問先各企業の雇用調整や倒産などです。助成金などを利用して、解雇者ができるだけ出さないための活動をしてきたことを思い出します。
- ④「常に知識の習得を怠らず、昨日よりも進化した自分作りに徹する。」が私のモットーです。社労士の世界は、担当する業務の範囲が広く、毎年の法改正が多い業界です。スペシャリストとして進化していくけるよう、これからも気を抜くことなく努力してまいります。
- ⑤顧問先の方々に感謝していただけたときです。企業経営は、今とても大変な時代を迎えています。まさに雇用を維持するために、更にはよりよい労働条件の実現のために、私たち社労士が関わっていかることが、責任の重さを感じると同時にやりがいを感じます。また、事務所経営を始めたことで出会うことができた事務所の職員たちに、日頃本当に支えられています。この素晴らしい職員たちと共に働くきっかけとなつたことにも感謝しています。恩師のお陰で出会うことができたこの素晴らしい仕事に感謝し、これからも誠実に行っていこうと思います。最後に、このような執筆の機会をいただけましたことに心から感謝申し上げます。誠にありがとうございます！

4月から労災保険料率が改定されます

平成24年度は労災保険料率の改正年で、厚生労働省は新しい料率表を策定しました。

平成21年度から適用されている料率は、全業種平均で1000分の5・4ですが、新料率は1000分の4・8となります。

改正される業種の料率（新旧対照）は下表のとおりです。

建設業で用いる「労務費率表」、一人親方等の「第2種特別加入保険料率」も改定されます。

以上は3年1回の予定通りの改正ですが、今回はメリット制で大幅な改正が実施されました。一括有期事業と単独有期事業で要件の緩和が行われます。新旧要件は、次の通りです。

・一括有期事業

改正前…過去3保険年度中の確定保険料の額がそれぞれ100万以上であること

改正後…同確定保険料の額がそれぞれ40万円以上であること

・単独有期事業

改正前…①確定保険料100万円以上 ②建設の請負金額1億2000万円以上

改正後…①同40万円以上

②変更なし

ただし、一括有期事業で過去3年のいずれかの確定保険料が40万円以上100万円未満であるときは、メリット変更幅を小さくし（プラスマイナス30%）、小規模事業主への影響を少なくします。



労 災 保 険 率 表 (平成24年4月1日改定)			
事業の種類の分類	事業の種類の番号	事業の種類	(単位:1/1,000) 改定後 労災保険率 H21~23年度 労災保険率
林業	02又は03	林業	60 60
漁業	11	海面漁業(定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。)	20 32 *
	12	定置網漁業又は海面魚類養殖業	40 41 *
鉱業	21	金属鉱業、非金属鉱業(石灰石鉱業又はドロマイト鉱業)又は石炭鉱業	88 87 *
	23	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	19 30 *
	24	原油又は天然ガス鉱業	5.5 6.5 *
	25	煤石業	58 70 *
	26	その他の鉱業	25 24 *
建設事業	31	水力発電施設、すい道等新設事業	89 103 *
	32	道路新設事業	16 15 *
	33	鉄道工事業	10 11 *
	34	鉄道又は軌道新設事業	17 18 *
	35	建築事業(既設建築物設備工事業を除く。)	13 13 *
	38	既設建築物設備工事業	15 14 *
	36	機械装置の組立て又は据付けの事業	7.5 9 *
	37	その他の建設事業	19 19 *
製造業	41	食料品製造業(たばこ等製造業を除く。)	6 6.5 *
	65	たばこ等製造業	6 5.5 *
	42	繊維工業又は繊維製品製造業	4 4.5 *
	44	木材又は木製品製造業	13 15 *
	45	パルプ又は紙製造業	7.5 7 *
	46	印刷又は製本業	3.5 4.5 *
	47	化学工業	5 5 *
	48	ガラス又はセメント製造業	7.5 7.5 *
	66	コンクリート製造業	13 14 *
	62	陶磁器製品製造業	19 18 *
	49	その他の窯業又は土石製品製造業	26 26 *
	50	金属精錬業(非鉄金属精錬業を除く。)	6.5 7 *
	51	非鉄金属精錬業	7 8.5 *
	52	金属材料品製造業(鋳物業を除く。)	7 7.5 *
	53	鋳物業	17 19 *
	54	金属製品製造業又は金属加工業(洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめつき業を除く。)	10 11 *
	63	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業(めつき業を除く。)	6.5 7.5 *
	55	めつき業	7 6 *
	56	機械器具製造業(電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。)	5.5 6.5 *
	57	電子機械器具製造業	3 3.5 *
	58	輸送用機械器具製造業(船舶製造又は修理業を除く。)	4.5 5 *
	59	船舶製造又は修理業	23 23 *
	60	計量器、光学機械、時計等製造業(電気機械器具製造業を除く。)	2.5 3 *
	64	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	4 4 *
	61	その他の製造業	7 7.5 *
運輸業	71	交通運輸事業	4.5 5 *
	72	貨物取扱事業(港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。)	9 11 *
	73	港湾貨物取扱事業(港湾荷役業を除く。)	11 12 *
	74	港湾荷役業	16 17 *
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	81	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3 3.5 *
その他事業	95	農業又は海面漁業以外の漁業	12 12 *
	91	清掃、火葬又はごみの事業	13 13 *
	93	ビルメンテナンス業	5.5 6 *
	96	倉庫業、賃貸業、消産又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5 7 *
	97	通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5 3 *
	98	卸売業、小売業、飲食店又は宿泊業	3.5 4 *
	99	金融業、保険業又は不動産業	2.5 3 *
	94	その他の各種事業	3 3 *
船舶所有者の事業	90	船舶所有者の事業	50 50

(事業主の方へ)

平成24年度の雇用保険料率 前年度より引き下げました。

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの
雇用保険料率は、次のとおりです。

(平成24年度 雇用保険料率表)

事業の種類 負担者	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	② 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	①+② 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

厚生労働省／都道府県労働局／公共職業安定所（ハローワーク）

通し番号 1129025801

平成24年3月分から 「協会けんぽ」の保険料率が変わります

中小企業等で働く方やそのご家族が加入している健康保険「協会けんぽ」では、医療費の増加や賃金の低迷に加え、高齢者医療制度への拠出金の増加により、平成24年3月分（4月納付分）から健康保険料率が、全国平均で9.50%から10.00%へ引き上げとなります。

栃木支部の保険料率は

	現 行	平成24年3月分～
健康保険料率	9.47%	→ 9.95% (全国比▲0.05%)
※40歳から64歳までの方は、介護保険料率が加わります。		

介護保険料率 ※1.51% → 1.55% (全国一律)

となります。

◆月収28万円の場合の増額額

- ・健康保険料：労使で月額 1,344円増
- ・介護保険料：労使で月額 112円増