

上野事務所ニュース

令和6年1月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyo@sr2143.com

今年予定されていること

今年予定されている主な変更は、以下のとおりです。

【保険料率の変更】

- ・労災保険料率の変更（4月）
- *業種により令和6年度の労災保険料率が変わります。
- ・健康保険料率の変更（3月）
- ・介護保険料率の変更（3月）
- *それぞれの料率は未定です。
- ・厚生年金保険料率の変更はありません。

【国民年金保険料の変更】

- ・国民年金の月額保険料が16,980円へ変更（4月）

【労働法・社会保険関係の改正】

- ・建設業、自動車運転の業務等における時間外労働の上限規制適用猶予期間の終了（3月31日）
- ・労働条件明示事項の追加、求職者に明示しなければならない事項の追加（4月1日）
- ・改善基準告示の改正（4月1日）
- *トラック、バス、タクシー等の自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、拘束時間の上限や休息期間等について基準（改善基準告示）が設けられています。
- ・障害者の法定雇用率を2.5%へ引き上げ（4月1日）
- *民間企業は従業員40人以上で1人を雇用しなければなりません。
- ・事業者による障害者への合理的配慮の義務化（4月1日）
- ・社会保険の適用拡大（10月1日）
- *厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で勤務している短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。

- ・健康保険証の発行終了（秋頃予定）

*発行済み健康保険証は最大1年間、従来通り使用できる予定になっているほか、マイナンバーカードを取得していない方については、資格確認書が発行される予定です。

建設業における2024年問題②

今回は、時間外労働の上限規制の適用が猶予

されている「建設業」と今後の時間外労働の上限規制についてご説明しました。今回は、協定期間が令和6年4月1日以降の「建設業における36協定と災害対応」についてお伝えします。

これまでの36協定では、1か月・1年の延長できる時間数に上限が設けられていませんでしたが、今回の適用猶予期間終了に伴い上限が設けられるため、36協定の様式が変更されます。どの様式を使えば良いかを判断するポイントは2つあります。

- ①月45時間超の時間外・休日労働が見込まれるか？
- ②災害時における復旧・復興の事業が見込まれるか？

この2つのポイントによって判断される36協定の様式は以下のとおりです。

36協定	① 月45時間 超の有無	② 災害対応 の有無
(i)様式9号	×	×
(ii)様式9号の2	○	×
(iii)様式9号の3の2	×	○
(iv)様式9号の3の3	○	○

*例えば、月45時間超の時間外労働等が見込まれるが、災害時の復旧・復興対応の見込みが無い場合には「様式9号の2」を使用します。

「災害時における復旧・復興の事業」に従事した時間外・休日労働については、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とする時間外労働の上限規制が適用されません。例えば、ある月に一般の工事と災害復旧工事を行った場合、時間外労働と休日労働の合計が 105 時間となっても、この時間外労働や休日労働が全て災害対応により発生したものであれば、法違反とはなりません。ただし、「災害時における復旧・復興の事業」に従事した場合であっても、時間外労働が月 45 時間を超える月は年 6 回まで、年間の時間外労働時間は 720 時間以内、という上限は適用されるため、注意が必要です。

また、一般の工事と「災害時における復旧・復興の事業」に従事した労働時間は、それぞれ分けて把握・管理する必要があります。

なお、労働基準法第 33 条第 1 項では「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合には、所轄労働基準監督署長に許可申請等を行うことによって、36 協定で定める限度とは別に、時間外・休日労働を行わせることができる」とされています。このような場合には、時間外労働の上限規制が適用されないため、時間外労働が月 45 時間を超える月は年 6 回まで、年間の時間外労働時間は 720 時間以内、という上限は適用されません。

年金事務所 による調査 について

年金事務所では、社会保険に加入している事業所を対象に定期的に調査を行っています。

この調査は、手続きが正しく行われているか、他に社会保険の加入手続きが必要な人がいないか、などを確認するものです。原則は、事業主に対して年金事務所

へ来所するように通知されますが、出勤簿や賃金台帳などの書類を年金事務所へ郵送する方法での調査も行われています。

年金事務所の担当者は、事業所から郵送された書類をもとに、次の事項について調査しています。

①資格取得の時期が適切か

- ・出勤簿やタイムカードで出勤が記録され始めた日と、資格取得日が同じか。

②届出書類に記載されている金額と賃金台帳の金額に間違いがないか

- ・届出書類に記載された金額に含まれていない金額がないか。(通勤手当や残業代などが含まれた金額で届出されているか。)
- ・資格取得時の給与額と賃金台帳の給与額に大きなズレがないか。

③賞与が正しく届出されているか

- ・賞与が支給されている場合、正しい金額で届出されているか。
- ・賃金台帳で賞与として記載されているもの以外に、賞与性のものまたは定期的でなくとも一時的に支給されているものがないか。

④月額変更届が正しく届出されているか

- ・昇給などで固定的賃金に変動があり、随時改定に該当する場合、月額変更届が届出されているか。

⑤社会保険に加入していない人の勤務状況

- ・パートやアルバイトの出勤日数や労働時間が社会保険加入の要件を超えていないか。

調査の結果、過去の届出内容に訂正が必要な場合には、年金事務所より郵送で結果が連絡されます。また、社会保険未加入者や賞与の届出漏れについては、早急に届出するように指摘されます。特に未加入者については、遡って取得手続きをするように指摘され、最大で 2 年分の社会保険料を徴収されることがあります。