

2014年3月号 (No.17)

今の特集



1. 平成 26 年度の協会けんぽの保険料率について
2. 平成 26 年度の 70 歳～74 歳の医療費窓口負担割合について
3. 石綿健康被害法に基づく一般拠出金率の改正について
4. 社会保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日あけて再度行われる場合の取り扱いについて
5. 事業場外みなし労働の最高裁判決について (残業代等請求事件)

1.平成 26 年度の協会けんぽの保険料率について

平成 26 年度の協会けんぽの保険料率(健康保険料率)は平成 25 年度と同率(二据え置き)が決定致しました。一方、介護保険料率については平成 26 年 3 月分(4 月納付分)より現行の 1.55%より 1.72%へ引き上げとなりました。

※健康保険組合の料率は各健康保険組合にご確認ください。

2.平成 26 年度の 70 歳～74 歳の医療費窓口負担割合について

70 歳～74 歳の医療費窓口負担は平成 20 年の健康保険法などの改正で 2 割と決められたものの、特例措置により 1 割に据え置かれたままの状態が続いていましたが、このたび、平成 26 年 4 月以降に 70 歳となる方からその特例措置がなくなり「2 割負担」となることが正式に決定しました。

2 割負担となるのは平成 26 年 4 月以降新たに

70 歳になる方(昭和 19 年 4 月 2 日以降生まれの方)から、平成 26 年 3 月末までに既に 70 歳に達している方(昭和 14 年 4 月 2 日から昭和 19 年 4 月 1 日生まれの方)は特例措置(1 割負担)が継続されることになっています。

厚生労働省の説明によると、平成 26 年 4 月以降、新たに 70 歳に到達する方から段階的に本来の 2 割負担とすることにより、

(!) 既に 1 割負担の方は今後も 1 割負担のまま
(!) 今年の 4 月 2 日以降に 70 歳になる方は、69 歳までは 3 割負担→70 歳になると 2 割負担

ということ、個人々でみると負担増にはならないよう配慮しているとのこと。

70 歳の誕生月の翌月(ただし、1 日が誕生日の方はその月)の診療から、窓口負担が 2 割となりますので、例えば、平成 26 年 4 月 2 日～5 月 1 日に 70 歳の誕生日を迎える方(生年月日が昭和 19 年 4 月 2 日～5 月 1 日の方)は、5 月の診療から 2 割負担となります。

※現役並み所得者の方、後期高齢者医療の対象となる一定の障害認定を受けた方は上記とは異なります。



3.石綿健康被害法に基づく一般拠出金率の改正について

労災保険が適用されている事業では、石綿健康被害救済のための一般拠出金を負担することになっていますが、平成 26 年 4 月 1 日より一般拠出金率が次の通り引き下げられることとなりました。(環境省告示第 111 号)

現在の一般拠出金率 0.05/1000 3/31 まで
改正後一般拠出金率 0.02/1000 4/1 施行

一般拠出金については申告事由(年度更新、事

業廃止など)が生じた時点により、適用する率が決まるため、次のような取扱いとなります。

★平成 26 年度も継続して事業を続ける場合
申告事由が年度更新(平成 26 年度)であるため、平成 25 年度の賃金総額に旧拠出金率(0.02/1,000)を乗じた額で算定します。

★平成 25 年度中に事業を廃止した場合 申告事由が廃止(平成 25 年度)であるため、平成 25 年度の賃金総額に旧拠出金率(0.05/1,000)を乗じた額で算定します。

同じ平成 25 年度の賃金総額を基に計算するのですが、申告事由の違いで拠出金率が異なる点に注意が必要です。

4.社会保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日あけて再度行われる場合の取扱いについて

平成 26 年 1 月 17 日に厚生労働省より日本年金機構・地方厚生(支)局宛で「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」という通達が出されました。

この通達では、有期労働契約を繰り返し締結するような場合、その契約の間に 1 日もしくは数日の間が空いたとしても、あらかじめ次の雇用契約が予定されている場合など、事実上の使用関係が存続していると実態として判断される場合には、被保険者資格を喪失させずに取り扱うことを求めています。

厚生年金保険及び健康保険に加入しなくてもよい者として、「2ヶ月以内の期間を定めて使用される者」という規定があります。実態としては雇用契約が継続している場合でも、契約書上で現在の契約期間の終了と次の契約期間の開始を数日あけることで社会保険に加入しないとしている事例もあるようですが、この通達により改めて適切な取扱いをすることが求められることとなります。

5.事業場外みなし労働の最高裁判決について(残業代等請求事件)

労働基準法では、外勤の営業等、事業場外の業務で労働時間を算定することが困難な場合、事業場外みなし労働時間制の採用が認められています。この事業場外みなし労働時間制では、原則として、実際に業務に従事していた時間が所定労働時間より少なくとも多くても所定労働時間働いたものとみなされます。

この事業場外みなし労働時間制について、会社と労働者の間で残業代の支払いをめぐる争いがあり、平成 26 年 1 月 24 日に最高裁の判断が示されました。(事件番号平成 24 (受) 1475)

【裁判の概要】海外旅行の派遣添乗員である労働者側が会社に対し時間外割増賃金の支払いを求めたことに対し、会社側は労働時間を算定しがたいので、事業場外みなし労働時間制における所定労働時間労働したものとみなされると主張。判決では、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況、業務に関する指示および報告の方法等から「労働時間を算定し難いとき」にあたらないとし、事業場外みなし労働時間制の適用が認められず会社側が敗訴となっています。

従来から行政の見解では事業場外みなし労働時間制の適用範囲は比較的狭く解釈されてきているところですが、今回の最高裁の判決を受け、より一層その傾向が強くなるものと思われます。事業場外みなし労働時間制を採用されている事業場におかれては、運用上の問題点などがないかこの機会に点検をされてみてはいかがでしょうか。



本紙掲載記事等の無断転載はご遠慮ください。