

次世代 IT 労務月報

2023 年
9 月号
NO.13

発行者・文責



社会保険労務士 代表 井上 利明

〒501-0404 岐阜県本巣市春近 261 番地

電話：090-2944-6028

FAX：058-227-4742

e-mail：inoue@next21it-sr.com

H P：https://next21it-sr.com/



トピックス

- ◆開業一周年記念の御礼及び今後について
- ◆労務 Q & A
- ◆高額療養費について②（70 歳以上）
- ◆安全衛生特集⑦（ストレスチェック）

● 開業一周年記念の御礼及び今後について

昨年 9 月 1 日に開業して早 1 年が経過しました。開業当初から顧問先が数件あり、契約をいただいている**会員の皆様方には大変感謝申し上げます**。最初は月 10 万円を売り上げることがどれほど大変なものかと身に染みて痛感しましたが、**開業以降、顧客を紹介して下さいの方々には感謝の念に堪えません**。

社会保険労務士の試験を 5 年間勉強し、合格後は数カ月間事務指定講習を受けましたが、本格的な実務経験がない中で、試行錯誤と進めてまいりました。開業後は、労務に関する帳簿書類の作成、申請書類の作成及び事務代理、更に助成金の申請等を行っております。給与計算は今までの経験上からスムーズに行えましたが、労務管理ソフトを実用した上での社会保険や雇用保険の加入手続きに関する初期設定がとても大変でした。時には失敗もありましたが、その時は深く反省し、学習を重ねながら二度と同じ失敗を繰り返さないよう次に繋げております。



6 月から 7 月の労働保険の申告と社会保険の算定基礎届は、初めての実務の実践であり、これさえ乗り切れば 1 年間のサイクルが達成できると思いつつ取り組んでまいりました。**ここで活用したのが電子申請でした**。初期設定は分からないことだらけでしたが、幸い高校時代の友人に手助けをしてもらいながら綿密な準備を進めた結果、スムーズに申告ができました。

これで屋号の名の下に第一歩を踏み出すことが出来ましたが、**今後はチャット GPT の導入等で「次世代 IT」の技術を加速させる時代がやってきます**。気を付けるべき点は迅速な手続きで業務の効率化がはかれても、労使協定等に関しては労働者に対して周知徹底することが重要であり、その部分を簡略化することはできません。その点は電子での表示のみでなく、紙媒体も重要であり、**更には労働者による直筆のサイン等が一番説得力の高い周知徹底方法**になるのではと私は解釈しております。とはいっても、便利な社会になり、電子申請により全国中の手続きをスピーディーに行うことが可能です。そういった方向性も踏まえて**岐阜の地元から「プラスαのサービス」をモットーに、よりよいサービスを実現していきたいと思っております**ので宜しく願いいたします

● 高額療養費について② (70歳以上)

前は 70 歳未満の方のご説明をしましたが、**前回と内容が異なる部分のみ**を簡単にご説明いたします。

① 70 歳以上の高額療養費算定基準額の計算式については、**一般区分以下の計算式に違いが生じます** (下表のとおり)

② 基準日 (7 月 31 日) 時点の所得区分が、一般区分または低所得区分に該当する場合は、計算期間 (前年 8 月 1 日～7 月 31 日までの期間) のうち、一般区分または低所得区分であった月の **1 年間の外来療養の自己負担限度額の合計が 14 万 4 千円を超えた場合に、その超えた金額を支給します。**

③ 70 歳以上の方については、**21,000 円未満の一部負担金についても合算の対象**となります。



所得区分 (標準報酬月額)	高額療養費算定基準額
83 万円以上	252,600 円 + (療養に要した費用 - 842,000 円) × 1%
53 万円以上 83 万円未満	167,400 円 + (療養に要した費用 - 558,000 円) × 1%
28 万円以上 53 万円未満	80,100 円 + (療養に要した費用 - 267,000 円) × 1%
一般	18,000 円 (年間上限 144,000 円)
低所得者 (市町村税の非課税者、判定基準所得がない者等)	8,000 円

● 労務 Q & A

Q 個人事業の労働者が 5 人以上の場合は社会保険の加入義務があると聞いていますが、その 5 人の中に短時間労働者が含まれていてもカウントされますか？

A 個人事業の場合で**常時使用する労働者数が 5 人以上**の場合は**非適用業種**を除き、**強制適用**となります。その常時使用する労働者の範囲は、年金事務所に確認したところ、**1 週間の所定労働時間又は 1 週間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の 4 分の 3 以上かどうか**で判断します。カウントされない対象者は、雇用保険に加入していたとしても週 20 時間程度の労働者や専従者給与を貰われている方 (通常の労働者と同一の勤務形態でない場合) となります。

<参考>非適用業種

第 1 次産業の事業 (農林、水産等)、理容・美容の事業、興行の事業、接客娯楽の事業等

● 安全衛生特集⑦ (ストレスチェックについて)

事業者は、常時使用する労働者に対し、**1 年以内ごとに 1 回**、定期に、下記の項目について**医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者**による**心理的な負担の程度を把握するための検査**を行わなければならないとされております。

1. 職場における当該労働者の**心理的な負担の原因**に関する項目
2. 当該労働者の心理的な負担による**心身の自覚症状**に関する項目
3. 職場における**他の労働者による当該労働者への支援**に関する項目



※常用労働者 **50 人未満の事業場は努力義務**とされております。

※常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は **1 年以内ごとに 1 回**、**定期に検査結果報告書を所轄労働基準監督署へ提出**する義務があります。