

# 上野事務所ニュース

25年10月号

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

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

## 最低賃金の更新について

地域別最低賃金が10月より更新されました。金額は以下の通りです。

	更新前	更新後	差額
千葉 (10/18)	756	777	+21
埼玉 (10/20)	771	785	+14
東京 (10/19)	850	869	+19

事業主はこの額を下回る賃金で労働者を使用することはできません。なお、最低賃金からは、通勤手当、精皆勤手当、時間外割増賃金、その他臨時に支払われる手当等を除きます。

地域別最低賃金とは別に、はん用・生産用機械器具製造業などの産業では、特定最低賃金があります。こちらについては決まり次第（例年11末頃）お知らせいたします。

## 労働条件の明示について

労働契約を締結する（更新する場合を含みます）際、労働条件については、必ず明示しなければならない「絶対的明示事項」と、定めがある場合には必ず明示しなければならない「相対的明示

事項」があります。これらは、労働条件が明確でないことによって労使紛争が増えることを未然に防止するため、使用者に義務付けられているものです。

絶対的明示事項	相対的明示事項
①労働契約の期間に関する事項	①退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
②就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	②臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等及び最低賃金額に関する事項
③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項	③労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
④賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項	④安全衛生に関する事項
⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）	⑤職業訓練に関する事項
	⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
	⑦表彰及び制裁に関する事項
	⑧休職に関する事項

「絶対的明示事項」は、昇給に関する事項を除き、「書面」の交付により労働者に明示しなければなりません。絶対的明示事項（昇給に関する事項を除く）以外の労働条件は、「口頭」での明示でもよいとされています。ただし、パートタイマーについては、昇給、退職金、賞与について書面で明示しなければなりません。

◆上野事務所に雇用契約書のひな型がありますのでご連絡ください。

### 健康保険の 給付範囲の 改正

平成25年10月1日より、健康保険の給付範囲が見直され、健康保険および労災保険

のいずれの給付も受けられない事態が生じないように、「労災保険の給付が受けられない場合には、健康保険の対象とすること」となりました。

これまで、「業務」について健康保険法では、「職業その他社会生活上の地位に基づいて継続して行う事務又は事業以外」と解釈されていたため、副業として行う請負業務、インターンシップ、シルバー人材センター業務等は、労災保険から給付されない場合、健康保険でも「業務上」と判断されて給付されないケースがありました。

ただし、役員の業務上の負傷については、下記の通りこれまでの取扱いと同様です。

- ①”被保険者が5人未満である適用事業所に所属する法人の代表者等であって一般の従業員と著しく異ならないような労務に従事している者”は、傷病手当金の支給は受けられませんが、その他の給付は受けられます。
- ②被保険者が5人以上である場合は、上記の取扱いには該当しませんので、健康保険から給付は行われません。

◆法人の代表者等であっても、「労働保険事務組合」に事務委託している事業所については、労災保険に特別加入できます。これから加入を検討される場合は、上野事務所までご連絡ください。

### Q&Aなぜなにどうして？

**Q**； 雇用保険の喪失手続きをするにあたり、離職理由がどのような取り扱いになるのかお尋ねします。



当社は、定年60歳で希望者全員を65歳まで1年単位で雇用契約を結び再雇用する継続雇用制度を導入しています。継続雇用制度の上限年齢である65歳から1年間契約期間を延長した従業員がおります。「更新する場合があります」とうたっておりますが、当社としてはこれ以上の更新は考えておりません。当社から、これ以上更新しない旨を本人に伝える場合、何か気をつけることはありますか？

**A**； 今回のように、最後にかわした雇用契約書で「更新しない」といった”終期の定め”がうたわれておらず、「更新する場合があります」とうたわれている場合、次のことに注意してください。

雇用保険の喪失手続きに際し、有期契約で（又は有期契約になってから）3年以上経過し、かつ更新を1回以上行っている場合、たとえ有期契約であっても、通算して期間の定めのないものとみなされます。つまり、「期間の定めがない」ということは、契約期間の満了日で辞めたとしても、退職理由は①自己都合②会社都合のどちらかとなります。

今回の件で、会社では”契約期間の満了である”と考えていたとしても、②会社都合による退職（解雇）となります。受給中、もしくは受給予定の助成金がある場合、助成金によっては解雇があると不支給となるものもありますので注意が必要です。

ただし、継続雇用制度の上限年齢である65歳が到来したことによる退職である場合は、最後に結んだ雇用契約書に「更新する場合があります」となっている場合、解雇ではなく”契約期間の満了”となります。