

上野事務所ニュース

25年5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

被扶養者資格 の再確認につ いて

協会けんぽが、現在扶養されている方について、被扶養者としての要件を満たしているかを確認する

ため、協会けんぽから「被扶養者状況リスト」が5月末より事業所へ順次送付されます。

【再確認が行われる被扶養者】

次の①、②の被扶養者を除くすべての被扶養者が対象です。

- ①平成25年4月1日において18歳未満の被扶養者
- ②平成25年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者

【手続について】

「被扶養者状況リスト」が届きましたら、リスト内の被扶養者が健康保険の被扶養者としての要件を満たしているかを確認し、チェック等を記入してください。

記入後「被扶養者状況リスト」に事業主印を押印し、”リストの「正」”のみを協会けんぽに返送してください。

◆リストの「副」は送付せず保管してください。

要件を満たせず被扶養者となれない方は、扶養削除の届出を行いますので上野事務所にご連絡ください。

住民税の特 別徴収通知 について

住民税の特別徴収を行う事業所宛に、今年度の徴収税額通

知が送付されてきます。

6月は、年額を12等分した額と過不足を調整して納付するため、7月以降とは金額が異なります。給与計算の際はお気をつけください。

雇用調整助成 金について

「中小企業緊急雇用安定助成金」は、平成25年4月

1日より「雇用調整助成金」に統合されました（助成の仕組みは従来通りです）。

さらに、6月1日以降は内容の一部に変更があり、主な支給要件に次の①～③が加わります。

【主な支給要件】

- 最近3か月の生産量、売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること
- 実施する休業等および出向が労使協定に基づくものであること

【変更内容】（中小企業の場合）

①雇用指標の確認

最近3か月の「雇用保険被保険者数と受け入れている派遣労働者数の合計」の平均値が、前年同期と比べ、10%を超えてかつ4人以上増加していないこと。

②残業相殺の実施

休業等（休業や教育訓練）を行った判定基礎期間内に、その対象者が時間外労働（所定外・法定外労働）をしていた場合、時間外労働時間相当分を助成額から差し引きかれます。

③短時間休業実施の際の留意点

特定の労働者のみに短時間休業をさせる場合、細切れの休業では認められないなどの例外が設けられました。

外国人労働者を雇入れるさいの注意点①

外国人労働者を雇入れる際、就労可能な在留資格者であるかを「在留カード」で確認してください。

その際、在留カード表面に記載されている「在留期間」、「就労制限の有無」、裏面の「資格外活動許可」欄を見て、就労可能であるかを確認してください。在留カードは実物で確認し、コピーをとっておきましょう。

外国人登録制度は平成24年7月9日をもって廃止されましたが、以下の表に記載のある方は、外国人登録証明書を一定期間在留カードとみなします。

永住者	平成27年7月8日まで
特定活動（5年の在留期間が付与されている人）	在留期間の満了日または平成27年7月8日のいずれか早い日
それ以外の在留資格者	在留期間の満了日

就労が認められても、その活動が特定されている在留資格もあります。在留資格を確認し、従事することが認められている就労内容であることも確認してください。

①就労内容に制限のない在留資格

在留資格	該当例
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者、実子、特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及びわが国で出生し、引続き在留している実子
定住者	外国人配偶者の連れ子等

②就労可能だが、就労内容が特定されている在留資格例（他13種類あり）

在留資格	該当例
技術	コンピュータ技士、自動車設計技士等
人文知識・国際業務	通訳、語学の指導、為替ディーラー、デザイナー等

企業内転勤	企業が海外の本店、支店から期間を定めて受け入れる社員（活動は、「技術」、「人文知識・国際業務」に掲げるものに限る）
技能	外国料理の調理師等
特定活動	ワーキングホリデー、卒業後就職活動を行う留学生等（条件があります）

◆不法就労外国人を雇用した事業主は、入管法により3年以下の懲役又は300万以下の罰金に処せられます。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；当社の勤務時間は、9時から18時です。しかし、8時45分から朝の掃除を皆で行っています。この時間は労働時間とみなされるのでしょうか？

A；労働基準法にいう労働時間とは、使用者の指揮監督下にある時間をいいます。今回のような時間が労働時間とされるか、労働者の自由時間とされるかは以下の点で判断されます。

- ①使用者の命令があるか
個別的指示や就業規則等ではっきりと義務づけられている
- ②法令で義務付けられているか
安全衛生法上着用を命ぜられている（有害作業の保護衣や保護具の着用等）
- ③黙示的な命令があるか
その作業を行わない場合、事実上不利益な取扱いがされる
- ④仕事を行うために必然的なものか
- ⑤仕事を行うに際して通常必要とされるものか

上記に該当する場合は労働時間とされます。それ以外の場合（労働者が自主的に任意で行っている場合等）は労働者の自由時間とされます。