

上野事務所ニュース

25年7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

賞与届の対象となる給与

給与(固定的賃金)に変動があった場合と同様に、賞与についても健康保険、厚生年金保険の届出を行います。

対象となる賞与とは、”賞与”という名前で支給されるものだけではありません。「〇〇手当、××代、〇×一時金」など、名称を問わず労働者が労働の対償として受けるもののうち、年3回以下支給のものは対象となります。

年4回以上支給することが、就業規則などに定められている場合は、賞与ではなく、毎月の給与とみなされます。たまたま支給が年間で4回以上となった場合はこの限りではありません。

賞与の保険料は、健康保険は一般的な財源とされますが、厚生年金保険は以下の式のように、年金の報酬比例部分に反映されます。

年金記録に記載されるため、「あの時賞与をもらっていたはず」などと労使のトラブルの元となる可能性があります。たとえ少額でも届出ましょう。

～年金の計算方法(一部を抜粋)～

平成15年4月以後の期間の平均標準報酬額 × 生年月日に応じて 7.692/1000 ~ × 平成15年4月以後の被保険者期間の月数

この部分に賞与額が反映されます

※式は、年金額全体を表すものではありません。

傷病手当金とその手続き

社会保険の被保険者が、私傷病で4日以上仕事を休ん

で給料を受けられないと、4日目から標準報酬日額の2/3を健康保険から支給される制度があります。傷病手当金といいます。

以下の4つの条件を満たした場合、途中で出社があっても、支給開始日から最長1年6ヶ月まで支給されます。

①	病気・けがで休んでいること ～自宅療養でも構いません。
②	仕事につけないこと(労務不能) ～今までより軽い仕事についたり、半日出勤している場合は認められません。
③	4日以上仕事を休んでいること ～病気やケガにより仕事を休んだ日が連続して3日間(待期)あったうえで、4日以上休んだ場合に、4日目から支給が開始されます。
④	給料を受けられないこと ～給料を受けていても傷病手当金の額より少ない(おおむね給料の2/3以下)場合、差額が支給されます。

【傷病手当金申請のポイント】

イ. 請求権の時効は、労務不能であった日ごとにその翌日から2年間です。数ヶ月まとめて提出することも可能ですが、被保険者の生活を保障するという考えから毎月給与の締日で区切って申請することが多いです。

ロ. 傷病手当金を受給している期間も社会保険料は発生します。休職期間中の社会保険料について、あらかじめ

話しておくのがよいでしょう。

八.傷病手当金申請後入金までは、おおむね1ヶ月ほどかかります。

二.退職の日の前日までに、被保険者期間が1年以上あり、退職前にすでに傷病手当金の支給を受けている場合は、退職後も継続して傷病手当金を受けることができます。

職場における 熱中症対策

昨年は、職場における熱中症により全国で21名の労働者が死亡しています。建設業、警備業、農業での労災が特に多いようです。

上記のような炎天下で作業を行う業種は特に注意が必要ですが、屋内で仕事をしている方でも熱中症の危険があります。初夏は、身体が暑さに慣れていないことと、熱中症に対しての労働衛生教育が不十分であるため、熱中症になる方が多いようです。

労働者に対して、早くから熱中症の症状を周知させ、症状が認められた場合には休憩をとらせ、症状が改善しない場合は病院に連れて行く、などの措置をとれるようにしておきましょう。

熱中症の症状には、以下のようなものがあげられます。

- ①めまい・立ちくらみ
- ②筋肉痛・筋肉の硬直（こむら返り）
- ③大量の発汗
- ④頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐
- ⑤意識障害・痙攣・手足の運動障害

熱中症の発症に気付くのが遅れ、症状が悪化していた、ということのないよう、作業場所の巡視等を頻繁に行い、作業場所及び労働者の状態を把握・確認しておくことが大切です。

日除けや風通しを良くするための設備を設置する、涼しい場所で休憩を頻

繁にとらせる等の対策を行いましょう。

節電のためのエアコン不使用も、過度にならないようご注意ください。

熱中症になる人は水分を補給していたものの塩分を補給していないことが多いようです。予防の為水分だけでなく塩分の補給も行うようにしましょう。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；当社では夏休みの期間、高校生のアルバイトを雇うことを予定しています。当社は運送業で、アルバイトには荷物の仕分けをしてもらっています。仕事が

深夜の時間帯におよぶ場合があるのですが、高校生のアルバイトに深夜の勤務をさせても構わないのでしょうか。

A；満18歳に満たない年少者の午後10時から午前5時までの深夜労働は禁止されています（労働基準法第61条）。

しかし、交替制によって使用する満16歳以上の男性については、恒常的に深夜業であるとはみなされないためこの限りではありません。18歳未満の年少者を深夜の時間帯のみの勤務に就かせる事はできませんが、例外として、交替制勤務、例えば1週間ごとに昼間の勤務と深夜の勤務を交替するなどの勤務は、深夜の時間帯の労働も認められています。

アルバイト期間中、シフト勤務などで一時的に深夜の業務に携わるといのであれば、大丈夫でしょう。

なお、18歳未満の年少者を使用する場合、年齢を証明する「住民票記載事項の証明書」を事業場に備え付けなければならないとされています。

また、重量物を取扱う業務に就労するに際しては、16歳以上18歳未満の男性の場合断続作業で30kg、継続作業で20kgまでと重量の制限がありますので、重ねて注意が必要です。

