

上野事務所ニュース

27年9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

算定基礎届の結果について

9月から厚生年金の保険料率が、17.474%から**17.828%**へ変更になります。この変更によって保険料率の内訳は下の表のとおりになります(厚生年金基金に加入している会社の保険料率は異なります)。

	事業主負担	本人負担	合計
厚生年金	8.914%	8.914%	17.828%

9月から次の方の保険料が変わります。

- ①厚生年金に加入している方全員
- ②算定基礎届で報酬が変わった方
- ◆健康保険料率・介護保険料率は変更ありません。

被扶養者異動届の収入がある場合の添付書類について

健康保険の扶養異動手続きの際、収入がある方には添付書類が必要になる場合があります。この時、収入があっても、所得税法上の扶養になる場合は、添付書類は不要です。

【扶養になれる収入要件】

年間収入 130万円※未満(60歳以上又は障害者の場合は年間収入 180万円未満)

同居の場合	扶養者の収入が被保険者の半分未満
別居の場合	扶養者の収入が仕送り額より少ない

年間収入とは、1～12月の1年間の収入や過去における収入のことではあ

りません。被扶養者に該当する時点および認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。例えば、9/1から扶養になる場合は、9/1から1年間の見込み収入額のことをいいます。

【収入がある場合】

年収の見込み額が103万円を超え130万円※未満となり、所得税法上の扶養にならない場合、直近の給与明細書3ヵ月分のコピーを添付します。但し、直近の3ヶ月の平均を12倍した額が、130万円※以上になる場合は、かわりに雇用契約書の内容で130万円※未満かどうかを判断しますので雇用契約書のコピーを添付します。また、所得税法上の扶養にならない場合で年金を受給している場合は、直近の改定通知書等のコピーを添付します。

◆健康保険組合に加入されている事業所については、少しでも収入があれば非課税証明書を添付するなど異なる場合があります。

外国人労働者の資格外活動許可について

外国人が現在与えられている在留資格の活動のほかに、収入を伴う活動を行うおとす場合には、あらかじめ入国管理局から“資格外活動許可”を受ける必要があります。

例えば、日本の大学等に通うための在留資格「留学」をもつ外国人がアルバイトを行う場合や、日本企業に勤める外国人の配偶者など「家族滞在」の在留資格で滞在する外国人が報酬を得

て通訳・翻訳の仕事をする場合等があげられます。

資格外許可について、在留資格が「留学」、「家族滞在」の場合は、就労先を特定せず、包括的に申請することができ、許可取得後にアルバイト先を変更したとしても許可を取り直す必要はありません。一方、「文化活動」や個別に資格外活動許可が定められている場合には、アルバイト先を変更することに許可を取り直さなければなりません。

「留学」で在留している外国人のうち、大学等や専門学校等の学生は、1週間につき28時間以内のアルバイトが認められています。また、夏休みなどの教育機関の長期休業中では、1日8時間以内であれば週28時間を超えて週40時間まで働くことが認められます。1日8時間以内とは、時間外労働も含めて8時間以内でなければいけません。

例えば、就労先の会社が1ヶ月単位の変形労働時間制を導入していて1日の時間が8時間を超え10時間勤務の日があったとしても、1日8時間以内で就労しなければなりません。


【就労できない在留資格の外国人における「資格外活動許可」について】

		許可の区分	就労可能時間	
			1週間の就労可能時間	長期休業期間の就労可能時間
留学生	大学等や専門学校等の学生	包括許可	一律28時間以内	1日につき8時間以内
家族滞在	特定活動			
文化活動		個別許可 (勤務先、仕事内容を特定)	許可の内容を個別に決定	

資格外活動許可を受けずにアルバイトに従事した場合は、不法就労となりますのでご注意ください。不法就労に該当する場合、雇用主に対して、入管法で「3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金に処し、またはこれを併

科する」と定められています。

Q&Aなぜなにどうして?

 **Q**; 毎年1回従業員全員で社員旅行に出掛けており、今年も予定をしています。もし、旅先でケガをしてしまった場合、これは労災になるのでしょうか?

A; 従業員が参加する社員旅行や宴会などでの被災については、会社の指揮命令下であるかどうかを判断する、業務遂行性が薄いとして、労災とは認められないのが一般的です。

但し、次のようなケースに限り業務上の災害として認められることもあります。

- ①事業主より全員参加が義務付けられており、その拘束時間の賃金が払われている場合。また、不参加だと給与から欠勤時間の控除が行なわれる場合。
- ②業務命令により、社員旅行や宴会の企画や運営を行っている執行係が、その業務を行っている席上で被災した場合。

上記①の場合でも、観光や自由時間中の被災は、業務上災害とは認められにくいでしょう。会社のサークル活動や、運動会での被災も同様です。

行先が海外である場合、怪我をして医療機関にかかる際は、健康保険証がそのまま使えるわけではありませんので、その場で治療費の一時立替払いをします。診断書と領収明細書を現地の医療機関で受け取り、帰国後に保険者へ「海外療養費支給申請書」で請求をします。