

上野事務所ニュース

28年11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

厚生年金保険の標準報酬月額の下限額の変更

平成28年10月から、これまでの標準報酬月額の下限(98千円)の下に1等級追加されました。

◆太枠の1等級が追加されました

月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第1級	88,000円	83,000円以上 93,000円未満
第2級	98,000円	93,000円以上 101,000円未満

改定後の新等級に該当する被保険者がいる事業主に対して、算定基礎届等をもとにして通知されます。特に届出は必要ありません。また、健康保険の等級(保険料)には変更ありません。

被保険者501人以上の企業では1週20時間以上で社会保険に加入となるので、これに対応したものです。

雇用保険の適用拡大について

平成29年1月1日より65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります。平成28年12月末時点ですでに雇用保険に加入している65歳以上の方(高年齢継続被保険者)は手続き不要です。保険料は、平成31年度までは免除となります。

【手続の対象となる方の要件】

1週間の所定労働時間が20時間以上でかつ31日以上雇用見込があり、

次のケースに該当する方です。

①	平成29年1月1日以降新たに65歳以上の労働者を雇用した場合
②	平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用して、平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

適用後は、「高年齢被保険者」となり、高年齢求職者給付、育児休業給付、介護休業給付、教育訓練給付といった給付の対象にもなります。

雇用保険基本手当の給付制限について

自己都合で退職した場合、基本手当(いわゆる失業給付)を受給するには、3ヶ月の給付制限がつきますので、実際に受給するのは約4ヵ月後になります。しかし、ハローワークで「正当な理由がある」と判断された場合、倒産や解雇で退職した場合と同様に、この給付制限はつきません。

「正当な理由がある」と判断されるには、退職理由が“本人は勤務を続けたいと思っていたが、勤務を続けることが困難な事情が生じたための離職”であるか否かがポイントとなります。

具体例は次の通りです。

- ①体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ②妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長の措置を受けた者
- ③父もしくは母の死亡、疾病、負傷等

のため、父もしくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合、または常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者

- ④配偶者または扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
- ⑤次の理由により、通勤不可能または困難（通常の方法により通勤するための往復所要時間がおおむね4時間以上であるとき等）となったことにより離職した者
 - i 結婚に伴う住所の変更
 - ii 育児に伴う保育所等の利用
 - iii 事業所の通勤困難な地への移転
 - iv 強制立ち退きや天災など
 - v 交通機関の廃止や時間変更
 - vi 事業主の命による転勤または出向に伴う別居の回避
 - vii 配偶者の転勤または出向による別居の回避
- ⑥その他、事業主の退職勧奨に該当しない企業整備による人員整理等で、希望退職者の募集に応じて離職した者等

※証明するための書類等が必要な場合があります。（例：疾病の場合は診断書）

労災の移送費の請求にかかる証明料について

労災保険の療養補償給付の中に「移送」があります。歩行が困難な場合で医師の指示があった場合や仕事中にケガをして緊急を要する場合にタクシーや公共交通機関を使用し、要件に該当すると支給されます。病院によって異なりますが、証明をもらう際の“証明料”が2~3千円かかることがありますので事前に病院でご確認ください。この証明料は労災では請求できません。場合によって、請求額

以上に証明料がかかってしまうことがあります。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；当社では有給休暇の半休を認めています。所定労働時間は9時から18時までで、昼に1時間の休憩があります。午前半休を取った後、13時から22時まで勤務（実働9時間）した場合、所定労働時間を超えた残業計算はどのように考えたらよいのでしょうか？

A；時間外労働として割増賃金を支払わなければならないとされているのは、労基法で定められている法定労働時間（原則として1週40時間、1日8時間）を超えて労働させたときです。通達では、「労働時間が通算して1日8時間又は週の法定労働時間以内の場合には割増賃金の支給を要しない」とされています。“通算して”とありますので、実際にその日に何時間労働したかが問題になります。半休の時間数はその日の実働時間にカウントしません。

今回の場合、実働時間は通算して9時間です。労基法通りで考えれば、8時間までは割増賃金の支払いは生じません。1時間のみ割増賃金が生じます。つまり、所定労働時間を超えた18時から22時までの4時間のうち、3時間は時間単価1.0倍で計算した残業代を支払い、残りの1時間は1.25倍で計算した残業代を支給します。

以上の通りですが、賃金は雇用契約の問題ですので、賃金を支払う約束（雇用契約書、就業規則）をすれば支払うこととなります。「所定労働時間を超えて働いた場合は超過勤務手当を支払うのか、法定休日に働いた場合は休日出勤手当を支払うのか」ということについて、これらは“就業規則”に関わってくる問題ですので、注意を払って文言を整える必要があります。