

上野事務所ニュース

28年6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

出生時両立支 援助成金の創 設について

平成28年4月より「出生時両立支援助成金」が創設されました。男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取り組みを行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた場合、会社に対して支給されます。

【主な支給要件】

- 雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上（大企業：14日以上）の育児休業を取得させること。
- 過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ていないこと
- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取り組み（男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知等）を行っていること。
- 育児休業の制度および所定労働時間の短縮措置について、労働協約又は就業規則に規定していること
- 一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

【支給額】※（）内は大企業

- 1人目 60万円（30万円）
- 2人目以降 15万円（15万円）

算定基礎届 準備のお願い

算定基礎届は、各被保険者の社会保険料を現在の賃金に見合うものにするための届出です。

具体的には、被保険者の4、5、6月に支払われた3ヶ月間の賃金を保険者に届出て、9月からの1年間の保険料を決定します。これを“定時決定”といいます。

この時、支払基礎日数が17日以上（パートタイマーの場合は15日以上）の月が3ヶ月のうち、少なくとも1ヶ月はないと保険料の変更はありません。例えば、日給、時間給の方で給与が少なかったため1年間の保険料が低くなると思っていたのに、4、5、6月の出勤日数がいずれも16日以下（パートタイマーの場合は14日以下）であったため保険料の変更がされずに保険料が高いままになる場合がありますのでご注意ください。

算定基礎届の作成と提出に向けて、4月以降の賃金台帳の整備をお願いいたします。社会保険手続きの漏れがないかの確認も行ってください。

◆4月以降に昇給や降給があり、3ヶ月の賃金の平均が現在の等級と比べて2等級以上変わる場合は、算定基礎届ではなく、月額変更届を提出します。

【70歳以上被用者の届出】

在職中の給与に応じた老齢厚生年金の支給停止は、厚生年金の被保険者とならない70歳以上の在職者にも適用

されますので届出ます。

【年間平均による算定】

①「通常の方法による算定」と②「前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額による算定」を比べて2等級以上の差が生じた場合であって、“この差が業務の性質上例年発生することが見込まれる”場合（単年度のみなど、業務の一時的な繁忙期による報酬の増加等は対象外です。）、被保険者の同意があれば②により算定することができます。

定期健康診断の受診について

会社は、1年以内ごとに1回※定期健康診断を行う必要があります。定期健康診断後、会社はその結果に基づく「健康診断個人票」の作成と5年間の保存義務があります。常時50人以上の労働者を使用する事業者は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署へ提出します。

※坑内労働、深夜業等の特定業務に常時従事する労働者については6ヶ月以内ごとに1回行います。

【定期健康診断の項目】

1	既往歴及び業務歴の調査
2	自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3	身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
4	胸部エックス線検査及び喀痰（かたん）検査
5	血圧の測定
6	貧血検査（血色素量及び赤血球数）
7	肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）
8	血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
9	血糖検査
10	尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
11	心電図検査

【異常の所見がある場合】


異常の所見があると診断された労働者については、3ヶ月以内に医師から意見を聴くことが義務づけられています。具体的には、健康診断実施後、“所

見なし（A判定）”以外の労働者について医師に意見を聴き、健康診断個人票の医師の意見欄へ就業についての意見の記入および署名・捺印をもらい事業所で保管をします。

◆正社員だけではなく、通常の労働者の4分の3以上勤務するパートタイマーに対しても、健康診断を行う必要があります。

定期健康診断以外に、有害業務に従事する従業員に対しての「特殊健康診断」や、一定の業務に従事する労働者について当該業務への配置換えの際及び6ヶ月以内に一回定期に実施する、「配置換えの際等の健康診断」などもあります。

Q&Aなぜなにどうして？

 **Q**；当社では年に1回社員旅行を行っており、積立金として毎月2,000円を社員の給与から控除しています。雇入れの際、給与から控除する旨を本人に伝え、了承を得て控除していますが後で問題になることはありますか？

A；賃金は全額を支払うことが原則ですが、以下のものは控除してよいことになっています。

- 1.税金や社会保険料など法令で定められたもの。
- 2.従業員の過半数組合や過半数代表者と「賃金控除協定」（協定は届出不要です）を結び、その協定に定められたもの。

今回の事例は2に該当します。賃金控除協定を結んでいない場合は、結んだ上で積立金の控除をすれば問題はありせん。