

上野事務所ニュース

30年1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

今年予定されていること

今年予定されている主な変更は、以下の通りです。

【保険料率の変更】

- 健康保険料率の変更（3月）
- 介護保険料率の変更（3月）
料率は共に未定です。
- 厚生年金保険料率の変更はありません。

【国民年金保険料の変更】

- 国民年金の月額保険料の変更（4月）
（現在は16,490円）

その他、話題となっている主な内容は次の通りです。

- 中小企業の割増賃金の見直し
月60時間超えの割増賃金率（50%以上）について猶予措置を廃止（3年後実施）
- 時間外労働の上限規制の導入
時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を上限とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定
- フレックスタイム制の見直し
清算期間の上限が1ヵ月から3ヵ月に延長、1ヵ月を超えた清算期間の労使協定は監督署へ届出
- 一定日数の年次有給休暇の確実な取得
10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与える

フレックスタイム制について（その2）

フレックスタイム制では、労働者は始業および終業時刻を自ら決定することができます。

使用者は、コアタイムの範囲外で開かれる会議への出席、あるいはコアタイム以外の時間帯における就労が予定される出張などを命ずるには、原則労働者の個別的同意を得なければなりません。ただし、業務上の必要性があり、本人の職務としても当該業務の遂行が誠実な勤務義務の実行として要求されているという場合であれば、本人の同意がなくても、当該勤務を要請することは業務運営上許された行為ですし、フレックスタイム制の場合でも認められるでしょう。

また、1日、1週につき法定労働時間を超えた労働をしてもすぐには時間外労働とはならず、総労働時間を超えた時間が時間外労働となります。さらに、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時は割増賃金が生じます。深夜割増賃金の支払い、休憩および休日に関する規定は原則通りに適用されます。

【清算期間における法定労働時間の総枠】

		週の法定労働時間数	
		40時間の場合	44時間の場合
日数 清算期間の暦	31日の場合	177.1時間	194.8時間
	30日の場合	171.4時間	188.5時間
	29日の場合	165.7時間	182.2時間
	28日の場合	160.0時間	176.0時間

【労働時間の過不足の取扱い】

フレックスタイム制では、実際に労働した時間が、清算期間における総労働時間として定められた時間に比べ過不足が生じた場合には、次のような取扱いとなります。

例：6月の清算期間における総労働時間 160時間、標準となる1日の労働時間は8時間

	実労働時間	過不足時間	法定外労働時間
社員A	189時間	+29時間①	17時間35分②
社員B	150時間	-10時間③	0時間
社員C	145時間 <small>※有給休暇2日消化</small>	-15時間④	0時間

- ①は当月の賃金支払い時に清算が必要になります。
- ②は労基法第37条により2割5分以上の率の割増賃金の支払いが義務づけられています。
- ③は当月の賃金支払い時に清算（控除）する方法と、所定の賃金は当月分として支払い、不足の時間分を翌月の総労働時間に加算して労働させる方法があります。翌月の総労働時間に加算する場合の加算できる限度はその法定労働時間の総枠の範囲内となります。
- ④は $145h + 8h \times 2日 = 161h$ の労働とみなされますので、“所定外労働時間”（法定外労働時間ではありません）は $161h - 160h = 1h$ となります。

社会保険被保険者等の個人番号の確認について

日本年金機構が管理している（氏名、性別、生年月日、住所）と住民票に記載されている情報が相違して

いると、日本年金機構から「マイナンバー等確認リスト」が送られます。同封されている記載例の通りご記入いただき、返信用の封筒で直接日本年金

機構へご返送ください。リストは、該当者がいない事業所には送付されません。

雇用促進税制の廃止について

雇用環境が大幅に改善し、税制で雇用を後押しする必要性が薄れたと判断された為、平

成30年3月末で、従業員を1人増やすごとに法人税を40万円減額できる雇用促進税制が廃止されます。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；決算後、11月給与で9月に遡って数名の職手当の金額が上がるが、上がることが決まりました。遡って昇給することで9月、10月の割増賃金は新給与を

基礎に計算し直して差額を支払う必要がありますか？また、社会保険の月額変更該当しそうな者がいますが、給与変動の起算月は何月になりますか？

A；【割増賃金の差額について】

割増賃金の差額については、通達に「追加額は各月に支払われたものとして行うべき」(S22.11.5基発233)とありますので、遡って昇給することで既に給与計算が済んでいる9月、10月の割増賃金は、計算し直して差額を支給しなければなりません。

【給与変動の起算月について】

給与変動の起算月は11月です。遡及して昇給があり昇給差額が支給された場合は、差額が支給された月が変動月となります。昇給差額を差し引いた3か月間の平均月額が該当する等級と従前の等級との間に2等級以上の差が生じる場合、月額変更の対象となります。

一方、本来9月から昇給した金額を給与計算時に算入し忘れていたため、11月時に訂正し、その未払い分を支給する場合は、給与変動月は11月ではなく、あくまでも9月となります。