

上野事務所ニュース

30年12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

特定(産業別) 最低賃金

10月より地域別最低賃金が更新されました。

(千葉:895円、埼玉:

898円、東京:985円)この地域別最低賃金とは別に、下記の産業又は業種には都道府県ごとに産業別の最低賃金が設けられています。この特定(産業別)最低賃金の一部が12月25日に更新されます。

千葉県の特定(産業別)最低賃金

	最低賃金
調味料製造業 (平成30年10月1日)	895円
鉄鋼業 (平成30年12月25日)	965円
はん用機械器具、生産用 機械器具製造 (平成30年12月25日)	922円
電子部品・デバイス・電 子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業 (平成30年12月25日)	928円
計量器・測定器・分析機 器・試験機・測量機械器 具・理化学機械器具製造 業、医療用機械器具・医 療用品製造業、光学機械 器具・レンズ製造業、時 計・同部分品製造業、眼 鏡製造業 (平成30年10月1日)	895円
各種小売業 (平成30年10月1日)	895円
自動車(新車)小売業 (平成30年12月25日)	922円

なお、最低賃金からは、通勤手当、精皆勤手当、時間外割増賃金、その他臨時に支払われる手当等を除きます。産業の種類は、日本標準産業分類を基に区分されます。会社の産業分類がわからない場合にはお尋ねください。

働き方改革 関連法につ いて (その4)

【勤務間インターバル】

十分な生活時間と睡眠時間の確保のため、勤務終了時間と次の勤務開

始時間間に一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保することが、事業主の努力義務として設けられました。例えば、インターバルの時間を10時間とした場合、終業時間が24時であれば、次の勤務の始業時間は翌日の午前10時以降となります。残業等により終業時間が遅くなった場合には、始業時間を繰り下げることで、十分な休息時間を取れるようにするものです。インターバルの時間は法律等で定められていませんが、事業所の実態や労働者の意見を取り入れ、十分な休息時間を取れるように設定することが望ましいでしょう。

【フレックスタイム制】

フレックスタイム制とは、1日の所定労働時間の長さを固定的に定めず、一定の期間(清算期間)の総労働時間を定めておき、労働者が総労働時間の範囲内で各労働日の始業時刻と終業時刻を原則として自由に定めることができる制度です。現行では清算期間が「1か月以内」とされていますが、今回の改正により「3か月以内」まで延長できることとなりました。清算期間が3か月になることにより、3か月の中で労働時間を調整できるため、繁忙期や閑散期の働き方に柔軟な対応ができるようになります。この制度を利用する為には、労働基準監督署に労使協定の届出が必要です。

退職者の 社会保険 の取扱い

12 月中に退職する従業員の社会保険の取扱いは次のようになります。

- ①12月30日までに退職したが、最終勤務日までの給与を日割計算することなく、12月31日までの期間を全額支給する場合

⇒最終勤務日に関係なく、退職日は12月31日、社会保険資格喪失日は翌年1月1日です。したがって、社会保険料は12月分までがかかります。また、12月に賞与の支払いがあった場合、賞与にかかる保険料も納める必要があります。

- ②12月30日までの退職で、最終勤務日までの給与を日割計算する者や、時給・日給者の場合

⇒最終勤務日が退職日となり、退職日の翌日が社会保険資格喪失日となります。(例:12月20日退職であれば、社会保険資格喪失日は12月21日)

この場合、社会保険料は11月分までとなり、また12月に支払われた賞与の保険料も控除しないこととなります。ただし、上記2つは原則的な取り扱いです。具体的な退職日や社会保険に関する手続きについてはご相談ください。

健康保険証は退職日に返却していただくのが原則です。退職日以降、健康保険証は使えません。年内に国民健康保険の手続きができるようであれば、あらかじめ社会保険脱退証明書(社会保険資格喪失連絡票)を発行し、市町村の窓口を持参し手続きをしてもらうのが良いでしょう。役所の御用納めは12月28日です。

Q&A なぜなにどうして?

Q:育児休業中の従業員がいます。繁忙期に少し手伝ってもらいたいと考えているのですが、育児休業給付金を受給することは



できるのでしょうか。また、手伝ってもらおうとしたら、どのくらいにすべきでしょうか。

A:育児休業給付金とは、雇用保険の被保険者が育児休業を取得し、育児休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下した場合等、一定の要件を満たした場合に支給されるものです。

育児休業期間中であっても、1か月ごとに就業している日が10日以下(10日を超える場合には就業時間が80時間以内)であれば一時的・臨時的な就労とみなされ、育児休業給付金が支給されることとなっています。

ただし、休業中に支払われた賃金が休業前の賃金と比べて80%以上の場合には、育児休業給付金は支給されません。なお、休業中に支払われた賃金が13%超80%未満の場合は育児休業給付金が減額支給されます。

育児休業中の就労が認められるのは、あくまでも一時的・臨時的な就労の場合であり、休業前と変わらない勤務や特定の曜日等に勤務している場合は定期的・恒常的な就労と解され、育児休業から復帰しているとみなされることがありますので、注意が必要です。

育児休業給付金の申請時には、就業日数と就業時間の申告が必要です。タイムカードや出勤簿、賃金台帳等、就業の実績がわかる書類を添付します。

冬季休業のお知らせ

上野事務所の本年の業務は
12月28日(金)まで
新年は1月4日(金)から
とさせていただきます。
今年も一年、ありがとうございました。
来年もよろしく願いいたします。