

上野事務所ニュース

令和4年9月

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyosr2143.com

最低賃金 改正につ いて

地域別最低賃金が10月より更新される予定です。10月1日以降の勤務については、下記の最低賃金を適用してください。

	更新前	更新後	差額
千葉 (10/1)	953	984	+31
埼玉 (10/1)	956	987	+31
東京 (10/1)	1,041	1,072	+31
神奈川 (10/1)	1,040	1,071	+31

事業主はこの額を下回る賃金で労働者を使用することはできません。なお、最低賃金からは、通勤手当、精皆勤手当、家族手当、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。

月給制、日給制の場合は時間額に換算して比較します。例えば、1日の所定労働時間8時間で日給7,800円の場合には、 $7,800 \text{円} \div 8 \text{時間} = 1 \text{時間あたり} 975 \text{円}$ となり、千葉県の最低賃金を下回るので、日給7,872円(984円×8時間)以上に変更してください。

算定基礎 届の結果 について

算定基礎届の提出を終えました。ご協力ありがとうございました。標準報酬月額決定通知書は、事務センターから直接事業所へ郵送されます。4、5、6月の給与データが記載されていますので、取扱いには十分注意し、開封の際は、代表者又は担当の方が行うようにしてください。

算定基礎届で決められた標準報酬月

額は、原則として今後1年間使用されます。ただし、昇給や降給などによって固定的な賃金に変更が生じ、報酬月額に2等級以上の差が生じた場合には、月額変更届を提出し、保険料の随時改定を行います。なお、残業代など非固定的な賃金が大きく変動しても、固定的な賃金に変更がなければ該当しません。

育児休業等 期間中の社 会保険料免 除について

令和4年10月以降育児休業等期間中の社会保険料免除要件が見直されます。

【月額保険料について】

育児休業等開始日の属する月については、

- ① その月の末日が育児休業等期間中であることに加えて、その月中に14日以上¹の育児休業等²を取得した場合にも、保険料が免除となります。
- ② その月に開始日と終了予定日の翌日がともに属する育児休業等が複数ある場合、当該月の合計育児休業等日数が14日以上（連続していなくても可）あれば、当該月の保険料は免除されます。

【賞与保険料について】

賞与の保険料は、今回の改正から、連続して1か月超の育児休業等の取得者に限り、保険料が免除となります。免除の基準となる「1か月超」については、暦日で判定されますので注意が必要です。

保険料免除の適用を受ける場合には、

原則として育児休業等期間中に届出を行います。令和4年10月1日以降に取得する育児休業等については、育児休業等の終了後1か月以内であれば、育児休業等期間終了後であっても、遅延理由書等を添付することなく、届出の受け付けが可能となります。なお、保険料免除の基準に該当しない育児休業等については、申出書の提出は不要です。

高齢受給者証と基準収入額適用申請

【高齢受給者証について】

健康保険の被保険者や被扶養者が70歳になると協会けんぽより「高齢受給者証」が交付されます。これは、医療機関窓口での自己負担割合を示す証明書となるので、医療機関の受診時には健康保険証と一緒に持参してください。

自己負担割合は、毎年9月1日時点での標準報酬月額によって決められます。

【70歳以上の被保険者】

標準報酬月額 26万円以下	標準報酬月額 28万円以上
2割	3割

【70歳以上の被扶養者】

	被保険者が70歳以上	
被保険者が70歳未満	被保険者の標準報酬月額 26万円以下	被保険者の標準報酬月額 28万円以上
	2割	3割

【基準収入額の適用申請について】

自己負担割合が3割の方であっても、前年の収入(年金や不動産収入を含むすべての収入。非課税のものは除く。)が下記「基準収入額」に満たない場合には基準収入額適用申請により、自己負担割合を2割へ変更することができます。

(下記の基準収入額以上の方は手続き不要です。)

負担割合の変更は、申請月の翌月からになります。適用期間は、申請月の翌月から8月末までです。

(基準収入額)

70歳以上の被扶養者がいない場合	70歳以上の被扶養者がいる場合	旧被扶養者がいる場合
383万円未満	520万円未満 *被保険者と70歳以上の被扶養者の収入合計額	520万円未満 *被保険者と旧被扶養者の収入合計額

*旧被扶養者とは、以前は健康保険の被扶養者で現在は後期高齢者医療制度に該当している方のこと

Q&A なぜなにどうして?



Q:今年の2月1日から週4日(1日4時間)で勤務しているAさんがいます。入社6か月経ったので、8月1日に年次有給休暇を7日付与しましたが、9月1日から週3日(1日6時間)の勤務に変更となりました。Aさんの年次有給休暇は9月からどのように変更すれば良いですか?

A:年次有給休暇は基準日において発生するため、基準日時点の労働契約で定める所定労働日数に応じた日数の年次有給休暇が付与されます。年次有給休暇を付与した後に労働契約が変更となり、所定労働日数が増減している場合については、次の基準日まで付与日数を見直す必要はありません。

よって、Aさんの年次有給休暇は、今年の8月1日時点での労働契約である週4日の勤務に応じて7日付与されます。但し、来年の8月1日時点でも、Aさんの労働契約が週3日の勤務となっていれば、年次有給休暇は週3日の勤務に応じた日数(6日)を付与することになります。

なお、年次有給休暇を取得した場合の賃金については、取得日における労働契約によって支払われるので、Aさんが9月1日以降に取得する年次有給休暇は、1日あたり4時間分ではなく、6時間分の賃金を支払う必要があります。