

上野事務所ニュース

24 年 7 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

賞与の対象となるもの

毎月の給与と同様、賞与についても健康保険、厚生年金保険の届出を行います。

対象となる賞与とは、賞与という名前で与えられるものだけではなく、「〇〇手当、××代、〇×一時金」など、名称を問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、年3回以下支給のものです。

年4回以上支給されるものは、毎月の給与とみなされます。

賞与の保険料は、健康保険は一般的な財源とされますが、厚生年金保険は以下の式のように、年金の報酬比例部分に反映されます。

年金記録に記載されるため、「あの時賞与をもらっていたはず」などと労使のトラブルの元となる可能性があります。たとえ少額でも届出ましょう。

～年金の計算方法（一部を抜粋）～

平成 15 年 4 月 以後の期間の 平均標準報酬額 × 生年月日に応じて 7.692/1000 ～ × 平成 15 年 4 月 以後の被保険者 期間の月数 5.769/1000



この部分に賞与額が反映されます

※式は、年金額全体を表すものではありません。

高齢受給者証について

協会けんぽの加入者の方が70歳になると、今までの健康保険証に加えて健康保険高齢受給者証が交付されます。70歳の誕生月の翌月1日から発行され、協会けんぽから会社に郵送されます。

70歳以上75歳未満の方の自己負担割合を示すものです。医療機関で受診するときに健康保険証と共に提示をしてください。

被保険者負担割合は以下の通りです。

標準報酬月額	28万円未満	28万円以上
負担割合	1割負担※	3割負担

※平成 25 年 3 月 31 日までの特例措置

◆基準収入額適用申請について

3割負担と判定された方でも、収入が基準収入額に満たない場合、申請することで負担割合が1割となります。基準となる収入※2の額は以下の通りです。

70歳以上の被扶養者あり	70歳以上の被扶養者なし
520万円未満	383万円未満※3

※2 収入とは該当する年のすべての収入額が対象になります。（老齢年金は対象ですが、障害、遺族年金などの課税の対象とならない収入は対象外です）

※3 長寿医療の被保険者となったため被扶養者から抜けた人がいる場合520万円未満です。

◆定期判定について

一部負担割合が3割の健康保険高齢受給者証をお持ちの方には、毎年7月中旬から8月上旬にかけて、その年の9月からの一部負担割合を判定するため、協会けんぽから基準収入額適用申請書が送られます。

収入基準を満たす方は、申請書に前年度の収入のわかる書類を添付して届出てください。

対象とならない方は届出の必要はありません。

職場における 熱中症対策

昨年、職場における熱中症により全国で18名の労働者が死亡しています。建設業、警備業、農業での労災が特に多いようです。

上記のような炎天下で作業を行う業種は特に注意が必要ですが、屋内で仕事をしている方でも熱中症の危険があります。

初夏は、身体が暑さに慣れてないことと、熱中症に対しての労働衛生教育が不十分であるため、熱中症になる方が多いようです。

労働者に対して、早くから熱中症の症状を周知させ、症状が認められた場合には休憩をとらせ、症状が改善しない場合は病院に連れて行く、などの措置をとれるようにしておきましょう。

熱中症の症状には、以下のようなものがあげられます。

- ①めまい・立ちくらみ
- ②筋肉痛・筋肉の硬直（こむら返り）
- ③大量の発汗
- ④頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐
- ⑤意識障害・痙攣・手足の運動障害

熱中症の発症に気付くのが遅れ、症状が悪化していた、ということのないよう、作業場所の巡視等を頻繁に行い、作業場所及び労働者の状態を把握・確認しておくことが大切です。

日除けや風通しを良くするための設備を設置する、涼しい場所で休憩を頻繁にとらせる等の対策を行いましょう。

節電のためのエアコン不使用も、過度にならないようご注意ください。

熱中症になる人は水分を補給していたものの、塩分を補給していないことが多いようです。予防のため、水分だけでなく塩分の補給も行うようにしましょう。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；我が社では社員が遅くまで残業をすることが多く、その分の時間外手当を支払っています。しかし社員の中には、残業するほどの業務もないのに残業し、周りの社員と私語をしながら仕事をしている者もいるようです。このような社員には時間外手当を支払いたくないのですが、どのような対策が考えられるでしょうか？

A；社員が自主的に残業していることを知りながら放置していると、上司からの黙示の指示があったと解され、残業時間が労働時間と判断され得ます。それを防ぐためには、以下のような対策が考えられます。

①残業禁止命令をだす

明示の残業禁止の業務命令がなされた場合、社員が命令に反して残業を続けたとしても、「使用者の指揮命令下における業務」とはいえず、実労働時間に該当しなくなります。

但し、担当業務を一定の期限までに処理するよう指示されていたり、その期限までに処理できなかった場合に不利益な扱いをされるなどの状況がある場合は別となります。

形式的に禁止命令を発するのではなく、実際にどのくらいの業務量があるかを把握することが必要です。

②残業を上司の許可制にする

確認をしてみたら、残業が必要となるほど業務量が多いこともあるでしょう。

そういった場合でも、予め残業時間に行う業務内容や、残業時間の申告を行わせることで、だらだらとした不要な残業を少なくする効果があるでしょう。