

上野事務所ニュース

24年8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

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。御協力ありがとうございます。標準報酬月額決定通知書は、8月中、遅くとも9月半ばまでに年金事務センターから直接事業所に郵送されてきます。4、5、6月の給与データが記載されていますので、

開封は代表者又は担当の方が行うよう十分ご注意下さい。

基本手当（失業手当）日額等の引き下げ

平成24年8月より基本手当（失業手当）日額※の最高額、最低額と、高年齢雇用継続給付の支給限度額が引き下げられました。詳しくは下表の通りです。

※基本手当（失業手当）日額は、賃金日額（☆）に給付率（日額により50～80%）をかけたものです。

（☆）賃金日額は、退職前6ヶ月における1日当たりの平均賃金額

＜基本手当日額の最高額＞

年齢	改正前	改正後
60歳以上65歳未満	6,777円	<u>6,759円</u>
45歳以上60歳未満	7,890円	<u>7,870円</u>
30歳以上45歳未満	7,170円	<u>7,155円</u>
30歳未満	6,455円	<u>6,440円</u>

◆最低額は1,864円→1,856円になりました。
＜高年齢雇用継続給付の支給限度額の引き下げ＞

改正前	改正後
344,209円	<u>343,369円</u>

高額療養費について（70歳以上）

高額療養費は医療機関や薬局の窓口で支払った額が、暦月で一定額（自己負担限度額）を超えた場合に、その超えた金額を支給する制度です。

70歳以上の場合、70歳未満とは自己負担限度額などが異なります。70歳以上の高額療養費は以下の通りです。

70歳以上の場合、70歳未満とは自己負担限度額などが異なります。70歳以上の高額療養費は以下の通りです。

（1）外来でかかった医療費

個人ごとに、かかった医療機関や金額問わず全て合算でき、その合算額が下表の限度額を超えると支給されます。

（2）入院でかかった医療費

同一世帯の70歳以上の自己負担額を全額合算でき、下表右側の限度額を超えた部分が支給されます。

（3）70歳以上も70歳未満もいる場合

上記（2）を計算したのち、なお残る自己負担限度額と、70歳未満の方の医療費を合算することができます。70歳以上は全額、70歳未満は21,000円（1人・1ヶ月・1医療機関あたり）以上の負担額を合算できます。

＜70歳以上の方の自己負担限度額＞

所得区分		1ヶ月の負担上限額	
		外来(個人毎)	
現役並み所得者 (窓口負担3割)		44,400円	80,100円＋(医療費－ 267,000円)×1%
一般		12,000円	44,400円
低所得者(住民税非課税)	Ⅱ (Ⅰ以外)	8,000円	24,600円
	Ⅰ(総所得金額0)		15,000円

**時間外、休日労働の適用除外者
(管理監督者)
について**

時間外・休日労働の適用除外とされる者の中に管理監督者がいます。

ここでいう管理

監督者は、名称ではなく経営者と一体的な立場であるという意味です。具体的に以下の3点が重視されます。

①賃金等の待遇面で優遇措置が講じられていること

定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても、一般の労働者と比し、優遇措置がとられているかどうか。

②部下をもち、労務管理を行うものであること

労務管理等について、重要な職務を担当し、それに伴う一定の責任も負い、経営者の立場に立って部下を指導監督し、業務を管理するものかどうか。

③自己の裁量において仕事を進め、出勤退勤においても自己管理できる権限を有する者であること

緊急性の高い業務がある時は、労働時間の制限の枠を超えて勤務しなければならないこともあるが、そうではない時は、遅く出勤したり、早退しても、賃金カットや制裁、評価の対象とはされない者かどうか。

Q&Aなぜなにどうして？

Q; 我が社では年俸で給与を支払っています。年俸の中に残業手当分も入っているため、残業手当を支払っていません。本人にも口頭で説明してあります。これで問題ありませんか？



A; 年俸制というだけでは、全ての割増賃金分が予め含まれている、とは言えません。

具体的には以下の3つを満たしているかがポイントとなります。

①年俸に時間外労働等の割増賃金が含まれていることが労働契約の内容から明らかであること

就業規則や雇用契約書で、年俸額に割増賃金分が含まれていることが明確に規定されていることが必要です。

②通常の労働時間に対する賃金部分と割増賃金部分とに区分することができること

月ごとの割増賃金分がいくらになっているのかを明確にする必要があります。

③割増賃金部分が法定の割増賃金額以上支払われていること

各月ごとに支払われている割増賃金分が、各月の時間外労働等の時間数に基づいて計算された割増賃金額に満たない場合は、差額を支払う必要があります。

従って今回のご質問の場合は、

①口頭だけでなく契約書等に年俸内に残業手当分が含まれている旨を明記し、

②①に加えて割増賃金部分にあたる金額または何時間分の時間外手当が含まれているのかを記載し、

③実際の時間外労働の時間を把握し、もし残業手当分より多い残業時間をした場合は差額を支払うということを行ってください。

8月13日(月)から
8月15日(水)まで
休業させていただきます。
宜しくお願い致します。