

上野事務所ニュース

26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（9月）
1000分の174.74に変更予定です。
（現在1000分の171.2）この場合、
個人負担は1000分の87.37
です。

◆昨年、協会けんぽの保険料率は変更されませんでした。厚生年金保険料率の変更は平成29年まで毎年行われます。

【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15,040円）

【産休期間中の保険料免除】（4月）

- ・次世代育成支援（国や自治体、企業が次代を担う子供や、子供を育てる家庭を支援する取り組みのこと）の観点から、産前産後休業を取得した社会保険の被保険者に対して、“育児休業と同様の配慮措置”が講じられ、本人と事業主負担分の保険料が免除されます。

また、産前産後休業を終了した後、育児等を理由に報酬が低下した場合には、定時決定までの保険料負担を軽減できるよう申請により、産前産後休業終了後の3ヶ月間の報酬月額をもとに標準報酬月額が改定さ

れます（将来の年金額は、産前産後休業前の標準報酬月額で計算します）。

つまり、①保険料免除②月額変更について、育児休業の時と同様の措置がとられることになります。

出産に関する 手続①

従業員に子供が生まれた場合、出産に関して主に以下のような手続があります。

1. 出産育児一時金の請求（社会保険）
妊娠4ヶ月（85日）以後の出産に対して、1児ごとに39万円が支給されます（産科医療補償制度加入医療機関等での出産の場合42万円が支給されます）。
2. 出産手当金の請求（社会保険）
出産をした女子従業員が、出産予定日より42日（多胎妊娠の場合は98日）以前から出産後56日までの間、出産のため仕事を休み、給料が支払われない場合に、1日あたり標準報酬日額の2/3が支給されます。
3. 育児休業等取得申出書の提出（社会保険）
3歳未満の子供を育てるために、産後休業後も休業している者がいる場合、その期間の本人と事業主の社会保険料は免除されます。
4. 育児休業給付金の請求（雇用保険）
育児休業期間中（最大で子供が1歳6ヶ月まで）、休業開始前の賃金の5割が支給されます。

限度額適用 認定証交付 について

高額療養費は、1ヶ月（暦月）の医療費が自己負担限度額を超えた場合、超えた

部分が保険者から返金される制度です。「限度額適用認定証」の交付申請をすることで、窓口負担を軽減することができます。入院だけでなく、外来受診でも使用できます。

- ・70歳未満の方は、「限度額適用認定証」を作成し、病院に提示すると、自己負担限度額を病院の窓口で支払うのみで済みます。一度に多額の現金を用意しなくてもよく、後から申請する手間も省けます。
- ・70歳以上の方は、「限度額適用認定証」の交付手続きは必要ありません。「高齢受給者証」を提示すれば自己負担限度額までの支払いで済みます。

入院をすることがあらかじめわかっている場合は、入院前に「限度額適用認定証」を発行してもらうのがよいでしょう。協会けんぽ又は市区町村役場（国保の場合）で手続きを行います。手続きの際には、健康保険証と認印が必要です（健康保険組合の場合は各健康保険組合にお問い合わせください）。

限度額適用認定証は、写真付きの本人確認できるもの（運転免許証等）を提示すれば、直接その場で受け取れます。ない場合は、本人宛の住所に郵送されます。

◆限度額適用認定証の有効期限が過ぎた場合は、再度作成が必要になります。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；労働組合がない場合の労使協定の締結についてお聞きしたいことがあります。当社では、三六協定届を届け出ております。

労使協定を結ぶ際、「労働者の過半数を代表する者」に管理職を選出してはいけなないのでしょうか？また、「労働者の過半数」とは管理職を含めない人数なので

しょうか？

A 従業員代表の選出については、①過半数代表者の要件②過半数代表者の選出方法③労働者の範囲といった、3つのポイントがあります。

①過半数代表者の要件

“労基法第41条第2号”に規定する管理監督者でないこと（労働時間等の適用除外者にあたる管理職等でないこと）。

労基法でいう監督管理者は、一般の企業で用いられている“管理職”よりも範囲は狭いです。具体的には、部長や工場長など（肩書きに関係なく、実態で判断します）で労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者が該当します。単に管理職ということだけでは該当せず、“人事権があって、給料が高く、時間を管理されない、時間にとられない働き方”に該当する者といえるでしょう。

②過半数代表者の選出方法

36 協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること。

過半数代表者の選出方法は、民主的なものでなければなりません。例えば、代表者を使用者が一方的に指名している場合や、一定の役職者が自動的に労働者代表となっている場合は適法な選出方法とはいえません。

③労働者の範囲

「労働者」とは労基法第9条に定められた者を指します。

36 協定の締結当事者になれない管理監督者も労働者に含まれます（ただし、実態として労使協定の適用事業の長となる者は含まれません）。派遣中の社員、パート・アルバイト、育児休業者や休職中の社員も労働者の中に含まれます。