

上野事務所ニュース

26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:798円、埼玉:802円、東京:888円)が、この地域別最低賃金とは別に、下記に列挙した産業には、都道府県ごとに産業別の最低賃金があります。この特定(産業別)最低賃金は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26年12月25日より)	839円
鉄鋼業 (平成26年12月25日より)	880円
はん用機械器具、生産用機械器具製造業 (平成26年12月25日より)	855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26年12月25日より)	859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26年12月25日より)	841円
各種商品小売業 (平成26年12月25日より)	819円

自動車(新車)小売業

(平成26年12月25日より)

850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元に区分されます。会社の産業種類がわからない場合はお尋ねください。

雇用保険の専門 実践教育訓練給 付金について

平成26年10月1日より雇用保険の“教育訓練給付金”に「専門実践教育訓練給付

金」が新たに加われました。この制度は在職中でも受けられます。

専門実践教育訓練給付金は、中長期的なキャリアアップを支援するため、厚生労働省が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座を受講した場合に給付されます。

【専門実践教育訓練給付金を受けるまでの流れ】

1. 受講1ヶ月前までに
 - ・ハローワークでコンサルティングを受け、ジョブカードを受け取る
 - ・受給資格確認票等の提出
2. 資格学校などで受講開始
 - ・受講中は6ヶ月ごとに支給申請
3. 受講終了
 - ・終了日の翌日から1ヶ月以内に支給申請
4. 給付金を受け取る

これまでは、受講費の20%(上限10万円)が給付されていましたが、専門実践教育訓練給付金は訓練期間が最大で3

年で、受講費の 40%、年間上限 32 万円が給付されます。

◆これまでの教育訓練給付は「一般教育訓練給付金」として名称が変わりました。

労働者派遣 法改正案廃 案について

現行の労働者派遣法では、高い技量が必要な 28 業務を除き派遣労働者は 3 年しか雇えません。改正案では全ての業務で上限が 3 年となる一方で、労働者を 3 年ごとに入れ替えれば継続して派遣労働者に仕事を任せることができるというものでしたが廃案となりました。

退職者の社会 保険の取り 扱い

年末年始に休業する事業所が多いと思われます。12 月末に退職する従業員の社会保険の取り扱いは次のようになります。

① 12 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払う場合

⇒ 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平成 26 年 1 月 1 日です。したがって、社会保険料は 12 月分までかかります。

② 12 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

⇒ 勤務最終日が退職日で、その翌日が社会保険資格喪失日です。

(例：12 月 20 日退職→12 月 21 日喪失)

ただし、上記 2 つはあくまでも原則的な取り扱いです。最終的に退職日をいつにするかはご相談下さい。

健康保険証の返却は、退職日に返却していただくのが原則です。年内に市町村国民健康保険の手続きができるようであれば、あらかじめ退職日までに社会保険脱退証明書を退職者に渡し、退職後すぐに手続きに行ってもらうのがよいと思います。役所の御用納めは、12 月 26 日です。

Q&A なぜなに どうして？

Q； 60 歳定年後、継続雇用で週 3 日程度のシフト制パートタイマー

になった者がおります。シフト制の場合、どのように有給休暇の比例付与日数を決めればよいのでしょうか？また、定年前に付与されている有給休暇を定年後に取得した場合、賃金は定年前の賃金で計算するのでしょうか？



A； 1. 比例付与日数について

年次有給休暇は基準日（入社から半年とその後 1 年ごとに有休が付与される基準となる日）に発生するため、付与日数は、基準日時点で定められている労働契約の所定労働日数によって決定されます。基準日が過ぎたあとに労働契約の変更で所定労働日数に増減が生じたとしても新しい契約内容に応じた日数の有休を付与する必要はありません。

原則は上記の通りですが、シフト制の場合には毎月の所定労働日数にばらつきができるため、年間の所定労働日数を表の“1 年間の所定労働日数”にあてはめて付与します。

2. 有給休暇取得時の賃金について

定年後継続雇用される場合の有休残日数は、継続雇用後も通算されます。

① 通常の賃金の場合

定年前に付与された有休を定年後パートタイマーとなってから取得する場合の賃金は、有休の取得日における賃金を支払います。

② 平均賃金の場合

有休取得日前 3 ヶ月の賃金を平均して支払います。3 ヶ月の中に定年退職前の賃金が含まれている場合は①よりも賃金が高くなる場合があります。

①②のどちらで支払うのかは就業規則で決めておくことになっています。

上野事務所の今年の業務は 12 月 26 日（金）まで、新年は、1 月 5 日（月）からとさせていただきます。