

上野事務所ニュース

26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。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、年金事務センターから直接事業所へ郵送されます。発送時期は、提出先の年金事務所ごとに事務処理の時期が異なることから、8月から順次郵送され、遅くとも9月半ば頃までに郵送されます。

4、5、6月の給与データが記載されていますので、開封の際は、代表者又は担当の方が行うよう十分ご注意ください。

算定基礎届の提出と同時に、いくつかの事業所で調査も行われました。これまでほとんど調査が行われてこなかった、“健康保険組合”や“厚生年金基金”に加入している事業所に対しても調査の対象となっています。今後、社会保険の調査は、各事業所とも4年に1度の割合で該当すると言われていきます。今回調査に該当しなかった事業所は、来年以降該当する可能性がありますので、以下の調査項目に該当する場合は早目に対応が必要でしょう。

【調査項目】

1. 加入すべき方が加入しているか（特にパートタイマー等）

① 1日6時間以上かつ月16日以上で加入（原則）

② 月130時間以上で加入（シフト制で1日の勤務時間に変動がある場合）

◆ 加入しない場合は、①②の要件を満たさないで働く約束をして下さい。

2. 給与の変動等が正しく届けられているか

加入要件を満たしているパートタイマー等「未加入者」の手続漏れの確認では、上記①に該当する場合に被保険者とするように指摘を受けます。調査官は都道府県をまたがって異動することになっており、詳細にチェックし、遡って加入を求められた事業所もあります。年金受給者である「未加入者」が遡って社会保険に加入した場合、給与によっては、受給している年金額が遡って調整されるなど影響が大きくなる場合もあります。社会保険の加入要件を満たしている「未加入者」の手続漏れがないかどうかご確認をお願いします。

基本手当（失業手当）日額等の引き下げ

平成26年8月より基本手当（失業手当）日額※の上限額、下限額と、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。詳しい内容は次の通りです。

※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：退職前6ヶ月における1日当たりの平均賃金額

【基本手当日額の上限額】

年齢	改正前	改正後
60歳以上 65歳未満	6,723円	6,709円
45歳以上 60歳未満	7,830円	7,805円
30歳以上 45歳未満	7,115円	7,100円
30歳未満	6,405円	6,390円

【基本手当日額の下限額】

・ 年齢に関係なく、1,848円→1,840円

になります。

【高齢雇用継続給付の支給限度額の引き下げ】

改正前	改正後
341,542 円	340,761 円

◆給与が支給限度額以上である場合は支給されません。

年俸制給与の
残業代の取扱いについて

「“年俸制”だから給与の中に全ての割増賃金分があらかじめ含まれている」とは言えま

せん。

年俸制給与の中に残業代が含まれていると言えるには、具体的に以下の3点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、年俸制で給与を支払う労働者には以下のことを行って下さい。

- 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く残業をした場合は差額を支払います。

Q & A なぜなに どうして？

Q; 社員へ朝9時までに京都にある取引先に到着するように出張を命じました。その社員は朝5時に自宅を出て京都へ向かったようです。通常の勤務時間は9時から18時です。この行きの移動時間の4時間に対して時間外手当を支払う必要があるのでしょうか？

A; 出張のための移動時間は、労働時間にあたりません。なぜなら、移動時間は通勤時間と同様に考えられ、通勤も出張のための移動も、その日の就労場所に赴くまでの時間であり、労務を提供する以前の活動だからです。

また、移動時間の過ごし方は、ほとんどの場合労働者の自由です。本を読んだり、眠ったりしてもよく、業務を義務付けられた状態ではないため、労働時間ではないといえます。

但し、移動時間が業務を義務付けられた状態であれば労働時間とされます。具体的には次のようなケースが該当します。
例) 会社で扱っている宝石を持っての出張のため、移動中もしっかり管理するよう、上司からの命令があった。

出張の移動時間については、海外出張でも同様で、労働時間とはみなされません(休日に出発し、平日に出張先に到着する場合等)。

しかし、月に何回もこういった出張をさせるのは、労働時間か否かという問題以前に労使関係のバランスを欠くことにもなりますし、労働者の健康を害する可能性もあります。労働者に配慮した出張回数に留めましょう。

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