

上野事務所ニュース

26年9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

9月から厚生年金の保険料率が、17.120%から17.474%へ変更になります。この変更によって保険料率の内訳は下の表のとおりになります(厚生年金基金に加入している会社の保険料率は異なります)。

	事業主負担	本人負担	合計
厚生年金	8.737%	8.737%	17.474%

9月から次の方の保険料が変わります。

- ①厚生年金に加入している方全員
- ②算定基礎届で報酬が変わった方
- ◆健康保険料率・介護保険料率は変更ありません。

雇用保険基本手当の給付制限について

自己都合で退職した場合、基本手当(いわゆる失業給付)を受給するには、3ヶ月の給付制限がつきますので、実際に受給するのは約4ヵ月後になります。しかし、ハローワークで「正当な理由がある」と判断された場合、倒産や解雇で退職した場合と同様に、この給付制限はつきません。

このように判断されるには、退職理由が“本人は勤務を続けたいと思っていたが、勤務を続けることが困難な事情が生じたための離職”であるか否かがポイントとなります。

具体例は次の通りです。

- ①体力の不足、心身の障害、疾病、負

傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者

- ②妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長の措置を受けた者

- ③父もしくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父もしくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合、または常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者

- ④配偶者または扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者

- ⑤次の理由により、通勤不可能または困難(通常の方法により通勤するための往復所要時間がおおむね4時間以上であるとき等)となったことにより離職した者

- i 結婚に伴う住所の変更
- ii 育児に伴う保育所等の利用
- iii 事業所の通勤困難な地への移転
- iv 強制立ち退きや天災など
- v 交通機関の廃止や時間変更
- vi 事業主の命による転勤または出向に伴う別居の回避
- vii 配偶者の転勤または出向による別居の回避

- ⑥その他、事業主の退職勧奨に該当しない企業整備による人員整理等で、希望退職者の募集に応じて離職した者等

※証明するための書類等が必要な場合があります。(例：疾病の場合は診断書)

労働基準監督署 の調査について

労働基準監督官が事業所に立ち入り調査をすることがあります。

す。対象事業所は、年間計画（計画は公表されませんが、去年は建設業、今年は製造業...と、業種が統一されているようです。）によって選ばれます。労災の発生や、労働者からの相談があったことによって調査に入ることもあります。

調査により労働基準法の違反が発覚した場合、指導によって改善を求められます。

監督署の行政指導でも改善されない度重なる違反や、重大な違反、故意に行われた違反は、監督官の権限により司法処分（刑事罰）に至ることがあります。

労働基準法の各条項に違反した時の罰則は、以下のように、同法第117～120条に定められています。

- ①第117条：強制労働禁止の規定違反
→1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金
- ②第118条：中間搾取の排除、年少者の保護に関する最低年齢の規定等違反
→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金
- ③第119条：差別的取扱の排除、労働時間、時間外、休日、及び深夜割増賃金の支払、解雇予告、年次有給休暇等の違反
→6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金
- ④第120条：労働条件の明示義務違反、賃金の支払違反、就業規則の届出義務違反、労働者名簿の備付義務違反等
→30万円以下の罰金

罰金刑は、法人そのものに対する刑です。懲役刑は代表者及び違反行為者に対して課せられます。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；当社は、業務を行う上でフォークリフトを使用しています。来月フォークリフトの有資格者が退職するため、別の者に技能講習を受けさせるつもりです。講習は、会社の休日である土曜日、日曜日の二日間で行われます。この講習時間は労働時間と考えなければいけませんか？また、割増賃金も支払う義務はありますか？

A；業務上の必要に基づく業務命令で参加が義務付けられている研修や教育訓練などであれば、参加に要した時間は労働時間であるとされます。

一方、会社が労働者に対して行う研修や、教育訓練などについて、不参加の場合に就業規則上で制裁があるなどといった不利益取扱いがなく、自由参加のものであれば、労働時間ではありません。

今回の“業務で使用するフォークリフトの講習”ですが、フォークリフトは労働安全衛生法上、講習修了者以外は運転ができませんので、他の労働者に運転技能講習を受講させなければ、業務においてフォークリフトが使用できなくなります。

従ってこの講習は、業務の必要に基づいてのものと考えられます。講習に要する時間は労働時間といえ、技能講習が時間外や休日に行われる場合は、当該講習の受講は時間外労働、休日労働となり、時間外労働あるいは休日労働の割増賃金の支払いが必要です。

また、法律に基づいて行う講習については、講習会費、講習旅費などについても事業者が負担すべき、となっています。

今回のフォークリフト講習の受講料・講習会場への旅費などについても、会社が負担すべきでしょう。

今回のフォークリフト講習の受講料・講習会場への旅費などについても、会社が負担すべきでしょう。