

Contents

発行 : 社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email : info@sr-yell.com



代表社員鎌倉より いよいよ後期高齢者制度がスタート! 労務相談室
介護保険料率変更・法改正ご案内 労災休業補償の税務上取り扱い スタッフ紹介

鎌倉です。早いものでもう3月ですね。先日、娘の初節句に義母が、自作のひな人形を贈ってくれました(下の写真がその力作です。) 伝統工芸の人形作家でもある義母は、歴史まで調べ上げてかなり細部までこだわって作ってくれたようです。今は人形よりも、「雛あられ」に目がいついてしまっている娘ですが、お嫁入りにもぜひ持たせてやりたいと思っています!

さて先月、娘の来年度の保育所の審査結果発表がありました。昨年から10ヶ所以上申し込んでいましたが空きがなく、待機児童になっていましたが、来年度は何とか入れることになりほっとしています。私の住む港北区では、認可保育所以外でもキャンセル待ちの状態です。少子化対策と声高に言われていても、現実はそうならないことを実感しています。(選ぶ余地などないです) もし、貴社の社員さんが育児休業に入るようでしたら、必ず、早めに保育所、預け先を確保するようにアドバイスしてあげて下さいね。本人が戻りたくても、0歳児のうちでなければ保育所の入所は困難ですよ!(無認可保育所の中には、出産前でも予約可能な園もあるようです)

そして、もし1年間職場から完全に離れていたとしたら、復帰に対してとても大きな不安を抱えているはずですし、大変なエネルギーを要します。育児休業中でも会社側は遠慮することなく、常に情報発信しておくことが復帰を円滑に進めるポイントだと思います。「今は育児休業中だけど、いつも会社のみんなやお客様が気にかけてくれて、復帰を待っていてくれる!」その気持ちが何よりも復帰の大きなエネルギーになることは間違いありません。育児休業だからといって放置してはいけません。今、中小企業の人材採用は大変厳しい状況です。せっかく戦力として育て上げた社員を失いたくなければ、近況をお互いに報告しあう仕組みをつくりましょう。今はメールという便利な手段がありますから、最大限これを活用しましょう。(ご相談にのります)

そして、もうひとつ。その方の休業中に業務をカバーしてくれている他の社員へ、企業側は最大限の配慮をすることです。特に少人数職場でこれが全くないようでは、不満が一気に復帰した社員に向けられ、結果として退職に追い込まれるケースも多いのです。この3点に留意することでかなり復帰の成功率は高まると思います。具体的なご相談をお受けしています。



我が家のリビングにお雛様が登場。
お部屋に春がやってきました。
エールにも 木目込みの小さな雛人形を飾っています。
お立ち寄りの際はぜひご覧くださいね。

適用間近！75歳以上を対象とした新・医療保険制度

◆いよいよ4月から「後期高齢者医療制度」がスタート

平成20年4月から、現行の「老人保健制度」が「後期高齢者医療制度」に変わります。75歳以上の方と、一定の障害があると認定された65歳以上の方は、今までの国民健康保険や被用者保険から脱退して、「後期高齢者医療制度」に移行することになります。また、被保険者が資格喪失した場合、75歳未満の扶養されている方も被扶養者でなくなるため、新たに国民健康保険等に加入することになります。都道府県ごとに全市町村が参加する広域連合が運営するため、保険料も都道府県単位で決定されます。

メールから
のお願い

新制度移行に伴う被保険者資格喪失届、被扶養者異動届について

社会保険事務所から会社に、該当者が75歳に到達した場合、内容をプリントした届出書が送付されます。届きましたらお手数ですが、メールにご連絡下さい。

届出書に代表印を押印の上、届出書、被保険者証とを一緒にメール宛にご送付下さい。

制度のポイント

- 75歳以上の方と一定の障害があると認定された65歳以上の方が対象
- 医療費の自己負担は、一般の方は1割、現役並み所得者は3割
- すべての被保険者から保険料を徴収
- 保険料は原則として年金から天引き

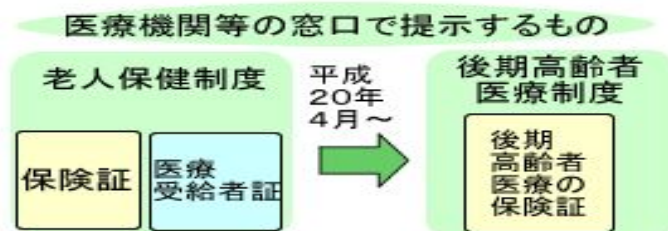


医療費の自己負担について

一般の方は1割負担、現役並み所得者は3割負担となります。

保険証について

後期高齢者医療制度独自の保険証が、新たに一人一枚発行されます。今年3月中に、市区町村から送付される予定です。(今までの健康保険証は発行した保険者に返証することになります)



保険料について

保険料は、すべての被保険者が負担します。保険料額は、所得割額(被保険者の所得に応じてかかる金額)と被保険者均等割額(被保険者全員に均一にかかる金額)の合計額となり被保険者一人一人に賦課されます。所得の低い方やこれまで被用者保険の被扶養者として保険料の負担がなかった方については保険料の軽減措置があります。一人当たりの年間の保険料の限度額は50万円です。

$$\text{保険料} = \text{所得割額} + \text{被保険者均等割額}$$

年額の上限は50万円

保険料の支払い方について

保険料は原則として年金から天引されます。ただし、年金の年額が18万円未満の方や、介護保険料と合わせた保険料額が年金額の1/2を超える方は天引きの対象になりません。



労務相談室

《今月のテーマ》
1年変形労働時間制



知り合いの社長が、「当社は1年単位の変形労働時間制を採用しているから、決められた土曜日に出勤させても、割増賃金は発生しない」というのですが、「1年単位の変形労働時間制」とはどんな制度ですか？どんなメリットがあるのですか？



労働基準法では本来は1日8時間、週40時間労働が原則です。これを超えた場合は、割増賃金の支払いが必要になります。「1年単位の変形労働時間制」とはこの原則を特別に変形させたもので、対象期間が1年の場合、その対象となる期間を平均して、週40時間(労働時間総枠が2085時間/年)に収まっていれば、特定の日、特定の週に1日8時間、週40時間を超えていたとしても、割増賃金の支払いは不要という制度です。

$$2085\text{時間} = 40\text{時間/週} \times 365\text{日/7日}$$

$$(\text{うるう年の場合 } 2091\text{時間} = 40\text{H/W} \times 366\text{日/7日})$$

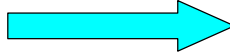
この制度を採用すると、年間平均で労働時間を考えられるため、ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始等の休暇も週40時間労働制にするための休日として有効に活用できます。つまり中小企業がぜひ活用すべき制度なのです。ただし、次の要件を満たすことが必要です。

1. 「1年単位の変形労働時間制に関する労使協定」を締結すること。対象期間中のカレンダーを作成すること。(各日、各週の労働時間をあらかじめ明確にすること)
2. 年間労働日数は1年280日が限度。1日及び1週間の限度時間は1日10時間、1週間52時間が限度。又、連続労働日数は最長6日です。
3. 労働基準監督署に「1年単位の変形労働時間制に関する労使協定届」「労使協定書」「会社カレンダー」の届け出が必要です。

3月分(4月引落し分)～政府管掌健康保険の介護保険料率が下がります

介護保険料は毎年料率の見直しを行うこととされています。平成20年3月分(4月末引落し分)から、政府管掌健康保険の介護保険料が下がりますのでご注意ください。

(社会保険料翌月控除の企業様は4月に支給する給与分から変更です。)

	変更前	(労使で0.1%ダウン)	変更後
個人負担	0.615%		0.565%
会社負担	0.615%		0.565%
合計	1.23%		1.13%

40歳以上65歳未満で該当の方につきましては、弊社より各人別の新しい保険料をご案内申し上げますので、新しい保険料で控除して頂きますよう、お願い申し上げます。

健康保険組合は、各組合により異なります。料率が変更になる組合につきましては弊社から改めてご案内申し上げます。

～ 新法施行・法改正・告示のご案内 ～

平成20年3月1日～ 労働契約法施行

平成20年4月1日～ 改正パートタイム労働法施行

上記の改正ポイントは、エールスピリッツ1月号、2月号をご覧ください。

平成20年3月1日～ 有期労働契約が3回以上更新された場合の雇止めにも
30日以上予告が必要になります

下記の場合に雇止めする場合は、これまでも30日以上前までに予告が必要です。

- 1年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算1年を超える場合
- 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

年金 旧姓のときの履歴のチェックはすんでいますか？

社会保険庁は、基礎年金番号に結びついていない約5千万件の記録について名寄せ作業をしていますが、その内5百万件は旧姓のために記録が繋がらないと見込まれています。平成8年12月以前に、旧姓で加入していた方は、記録が統合されているかご確認下さい。

1. 次の～のいずれかの方法で、ご自身の年金記録を確認します。(社会保険事務所
ねんきん特別便専用ダイヤル 0570-058-555 社会保険庁のホームページからID・パスワードで確認)
2. 記録が漏れている場合は、社会保険事務所に旧姓と記録調査の申出をします。
3. 社会保険事務所から調査結果が届きます。

労災における休業補償の税務上の取扱い

先月、日曜日に雪がふった翌日のことです。月曜日は道路が凍結したせいで、顧問先様から午前中はなんと次々通勤災害、労災事故のご連絡を頂きました。雪の翌日はどうぞご用心下さい……。

ところで、通勤災害と業務上災害は同じように思われるかもしれませんが、大きな違いがあります。

労災の休業(補償)給付は、事故発生4日目から支給されます。労災が支給されない最初の3日間については、業務上災害の場合、会社に補償義務があります。(平均賃金の60%)

これが通勤災害の場合ですと、会社には補償義務はありません。

さて、今回、業務上災害の休業補償の税務上の取扱いについてお問い合わせを頂きましたので、取り上げたいと思います。



Q 先日、当社で社員が工作中、労災事故が発生しました。腰骨を骨折して入院することになり、2ヶ月程度会社を欠勤することになりそうです。そこで、お休みする最初の3日間は会社が休業補償を行うことになると思いますが、この休業補償は給与にのせていいのでしょうか？

A 今回の3日間の**休業補償は非課税**となります。所得税法上、休業補償は特殊な給与の取扱いのひとつに挙げられており、休業補償以外にも、労働基準法第8章災害補償の規定により受ける療養の給付や費用、障害補償、打切補償等も非課税とされています。なお、**労働基準法で定められている平均賃金の100分の60を超えて休業補償を行った場合であってもその休業補償については課税されない**ことになっています。

[まとめ] 休業補償は労働保険で計算する場合にも賃金とは解されないとされています。給与と一緒に振込することも考えられますが、その取扱いには十分に注意が必要となります。(分けて管理が必要です)

[参考条文] 労働基準法 第76条第1項(休業補償)

労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならない。

賃金台帳送付のお願い

毎年4月が平成19年4月～平成20年3月に支払われた賃金を申告する労働保険の年度更新の時期となります。3月は集中時期となります。給与計算が終わりましたら、賃金台帳をFAX、メールまたはご郵送頂きますようご協力をお願い申し上げます。



< 揺れる管理職の正体 ~ マクドナルド判決、産業界に波紋広がる ~ >

先月は、顧問先経営者様、人事担当者様から、「管理監督者」について多くのお問合せを頂きました。マクドナルド判決(現在会社は控訴)が出てから、セブンイレブンジャパンが3月から店長に残業代を支払うことを発表するなど、その後も波紋を広げています。日経ビジネス(2/18号)特集記事でこの影響が取り上げられていました。見逃したという社長様、人事担当者様には内容をご案内しています。お気軽にお申し付け下さい。



鎌倉がDCアドバイザーに合格しました

DCアドバイザーは、確定拠出年金制度(Defined Contribution Plan)の実施、運営、活用等に関し企業や従業員、個人事業主に総合的にアドバイスしたりするお手伝いをします。確定拠出年金を実施する企業は人事労務、財務、税務等経営全般に関連する問題があり、従業員は資産運用、リタイアメントプランなどの知識が必要になります。これらをサポート致します。

社会保険労務士前本が退職させて頂くことになりました。今まで誠に有り難うございました。
2月からエールに新しいスタッフが仲間入りしました!

新人スタッフ紹介



初めまして。浦川如香(うらかわ もとか)と申します。

今、東国原知事人気で熱い宮崎県の出身です。先月、宮崎から横浜に引っ越してきました。ちょっと“なまり”がまだまだ抜けません。

企業(住宅メーカー、森林組合)に勤めているときに総務課で5年ほど人事担当をしていました。給与計算や社会保険・労働保険手続きなど、そして社員寮のゴミ置き場掃除まで、何でも屋さんかと思うような事までやっていました。

宮崎は気候がとても暖かいので、県民もおっとりしているとよく言われますが、根っからの宮崎っこの私も一見、見た目は“おっとり系”です。でも仕事になるとテキパキとこなします!これから宮崎弁を丸出しで、頑張っていきますのでどうぞよろしくお願い致します!!