

埼玉福利厚生援護会だより

平成28年初夏号

平成28年第1期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願い致します

経営者の方は押さえておきたい

 出産・育児の基礎知識…P2

 経営者の方の労災保険Q&A…P3

正社員とどこが違う?

 パート・アルバイトの労務管理…P4~5

 若者・女性への就労支援や助成金…P6

スケジュール・管理・当会の規定など

 マイナンバー制度…P7

強制加入指導が始まっています

 社会保険に加入しましょう…P8

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 048-640-6543 (代)

会長の西村と所員がブログを更新しております。下記をご覧ください。

「埼玉福利厚生援護会ブログ」「西村治彦の日記」「西村社会保険労務士事務所だより」



産休と育休は

何が違うのですか？

法律上、産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）から産後8週間までが「産前産後休暇」、子が原則1歳になるまで（保育園に入れない場合等は1歳6カ月まで）が「育児休業」です。



給付・保険料免除

★**出産育児一時金**…国保、健保問わず、1児につき**42万円**が支給。

★**出産手当金**…健康保険の被保険者である場合、前述の産休の間、休業1日につき**賃金*の3分の2相当額**が支給。

（*28年4月より計算方法が変更）

★**育児休業給付**…雇用保険の被保険者である場合、休業1日につき育児休業を開始してから180日目までは**賃金の67%相当額**、それ以降は**50%相当額**が支給。

★**社会保険料の免除**…手続きをすれば、産前産後休暇中、育児休業中において、労働者負担分、事業主負担分が免除。



法的な制限

★**時間外・休日・深夜労働の制限**…妊娠中、及び産後1年を経過しない女性から請求があった場合、時間外労働・休日労働・深夜労働の禁止。

★**所定外労働の制限**…**3歳未満の子**を養育する一定の労働者から請求があった場合、所定外労働の禁止。

★**時間外労働・深夜労働の制限**…**小学校入学前の子**を養育する一定の労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働、深夜労働（午後10時～午前5時）の禁止。

★**妊娠・出産・育児等を理由とする不利な取扱いの禁止**（解雇、退職の強要や契約の

更新をしないこと／減給や降格、不利益な賞与の算定／その他不利益な評価や配置転換等）

★**解雇制限**…**産前産後休暇の期間及びその後の30日間**の解雇は禁止。

★**解雇無効**…**妊娠中・産後1年以内**の解雇は「妊娠・出産等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効。



法的な権利・義務

①**育児時間** 生後1歳に達しない子を育てる女性は、1日2回、各々少なくとも30分の育児時間を請求できる。

②**短時間勤務制度**…**3歳に満たない子**を養育する労働者が希望した場合、短時間勤務制度を設けることが義務。

③**子の看護休暇**…**小学校入学前の子**を養育する労働者が申し出た場合、有休とは別に、子が1人なら年5日まで、子が2人以上なら年10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種、健康診断のための休暇の付与が義務。

（注意）①～③において有給が無給かなどの給料については、会社の定めによる。

経営者の方の

労災保険 Q & A

(中小事業主等の第一種特別加入)



経営者の方は原則労災保険の対象外ですが、別途申し込みをすれば任意で労災保険に加入できます(ただし、当会を脱退した場合、法律の定めにより、経営者の方が任意で労災保険に加入できなくなります。ご注意ください)。



加入できるのは
どのような人ですか？

個人事業主の方やそのご家族の方、法人の事業においては代表の方、役員の方で、経営者側の立場の方(労働者ではない方)等が対象となります。



加入したいのですが、
どうすればいいですか？

当会にてお手続きを承っております。

加入される際には加入される方の氏名、生年月日、業務内容、希望される加入日、給付基礎日額等をお伺い致します。



保険料はいくらですか？

任意でお決めいただく「給付基礎日額」と、事業の種類別に決められている「労災保険料率」により決まります。保険料は、当会にて一般労働者の方の労働保険料と合わせて国へ申告、納付いたします。

例) 給付基礎日額1万円、小売業の場合……

年間の保険料12、775円(1カ月約1065円)



怪我で働けない間の
生活補償はありますか？

通常、業務や通勤が原因である病気や怪我で労務不能となった時、その4日目から、選択した給付基礎日額の8割の金額が支給されます。例えば1万円の給付基礎日額を選んだ場合、1日当たりの給付は8千円となります。



この任意で加入する
労災保険では、補償額
や保険料を自分で決める

ことができますので、「どれくらい保険をかければいいか」という質問をよくお受けします。実際に加入された方の3つのパターンをご紹介します。
ご参考になさってください。

- ① 加入時点での1カ月当たりの役員報酬等の金額を30で割り、最も近い給付基礎日額を選択する方法
- ② 収入とは関係なく、休業を余儀なくされた際に必要な補償から給付基礎日額を選択する方法
- ③ 休業補償を優先せず、病気や怪我の治療費の補償を優先して選択する方法

給付基礎日額は3、500円

25、000円の16段階から選択することができます。年間保険料は当会までお問い合わせください。



正社員とどこが違う？

パート・アルバイトの

労務管理

- ★ 労災保険
- ★ 雇用保険
- ★ 健康保険・厚生年金
- ★ 割増賃金
- ★ 有給休暇
- ★ パートタイム労働法



パート・アルバイト

(以下パート)の内訳を

みると、全国的に約7

割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性のパートも増加するとともに、パートの役職者もみられるなど、その働き方は、近年特に多様化・基幹化しています。

パートの労働条件、労務管理について、正社員との違いを明らかにしながら、整理しましょう。



労災保険

事業場に雇用されていれば短時間労働であっても、**正社員と同様に、労災保険が適用**されます。特に従業員別の登録の手続きなどはありません。



雇用保険

事業の種類を問わず、「所定労働時間が**週20時間以上**」かつ「**31日以上雇用される見込み**」であればパートであっても加入の義務があります。



健康保険・厚生年金

「1日もしくは週の労働時間」及び「1か月の労働日数」が概ね正社員の4分の3以上であれば、パートであっても加入の義務があります。

*ただし、平成28年10月より、従業員50人以上の企業で①②③すべてに当てはまる場合には加入義務が発生します。①週20時間以上労働②月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上)③勤務期間1年以上見込み。



割増賃金・最低賃金

法定の時間外・休日・深夜労働には、**時給制、月給制を問わず、パートであっても割増賃金が発生**します。賃金額については、地域別・特定産業別の最低賃金制度に基づく金額以上の賃金にしなければなりません。



有給休暇

(28年4月4日)

現在の情報です。有給について国会審議中です。改正情報にご留意ください。

週の所定労働時間が30時間以上のパートには正社員と同じ日数の年次有給休暇を付与する必要があります。所定労働時間が30時間未満のパートにはその所定労働日数に応じて有給休暇が比例付与されます。比例付与される日数については左の表のようになります。

週の所定労働日数(日)	1年間の所定労働日数(日)	雇い入れ日から起算した継続勤務期間(単位:年)						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4	169~216	7	8	9	10	12	13	15
3	121~168	5	6	6	8	9	10	11
2	73~120	3	4	4	5	6	6	7
1	48~72	1	2	2	2	3	3	3



パートタイム労働法

(正式名:短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)

雇用管理の改善等に関する法律



現在、パートは雇用者全体の約3割を占め、経済活動を支えています。一方で、仕事や責任等が正社員と同様なのに、賃金等の待遇が働きや貢献に見合っていないといった問題が存在し、パートの働く意欲をそぐような状況も続いています。そこでパートの雇用管理について「パートタイム労働法」が定められており、次のような義務等が課されています。

- ★雇い入れ時の労働条件の文書公布義務
- ★雇い入れ時の雇用管理の改善措置(賃金、福利厚生等)の説明義務
- ★パート労働者からの相談の体制整備義務
- ★正社員などの通常の労働者への転換の推進
- ★均等待遇の確保の推進
- ★苦情処理、紛争解決の援助



1週間に20時間以上働く

正社員またはパートの方がいて、雇用保険に未加入の場合は、当会までご連絡ください。



28年4月より雇用保険料率が下がりました。

改定後の保険料率は次の通りです(保険料は賃金総額×雇用保険料率)。

4月より

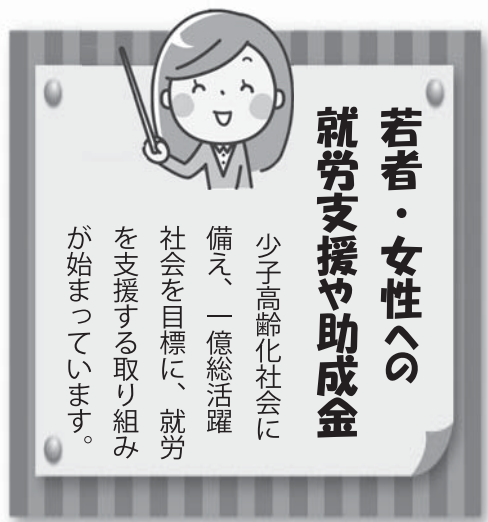
事業主負担 7/1000

従業員負担 4/1000

(改正前は事業主:8.5/1000、従業員:5/1000)

ただし、建設業(事業主:9/1000、従業員:5/1000)、農林水産・清酒製造(事業主:8/1000、従業員:5/1000)です。

なお、社会保険全般の加入義務については本号の裏表紙(8ページ)をご覧ください。



青少年の就労支援 (平成27年10月から順次)



勤労青少年福祉法が「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用促進法)と改称され、①⑤⑥の創設・内容改正がありました。

- ①新卒者の募集を行う企業から応募者等に職場情報を提供する仕組みの創設。
- ②ハローワークは一定の労働関係法に違反した企業の求人申し込みを受理しない仕組みの創設。
- ③若者の雇用管理の状況が優秀な中小企業の認定制度の創設。

＊ユーザー認定企業…若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況

などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が認定する制度が新設されました。

認定企業に対して、情報発信を後押しすることなどによって採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。認定企業が助成金(キャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金、トライアル雇用奨励金)を活用する際には一定額が加算されます。

＊若者応援宣言企業…ユーザー認定企業の認定基準を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う制度が新設されました。

④いわゆるニート等の若者に対する自立支援設備の整備など就業実現等に向けた取り組みの促進。

⑤職業能力の開発の支援としてジョブ・カードの普及・促進、対人サービス分野の技能検定制度の整備。

⑥労働者の職業能力の開発・向上に関する

る相談や指導、キャリアコンサルタンの登録制度の創設。

女性の活躍推進

(平成28年4月から順次)



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)の制定…

職業生活において、女性が希望に感じ十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための法律が制定されました。これにより、平成28年4月から、労働者30人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられました。

女性活躍加速化助成金…労働者30人以下の事業所において、女性活躍推進法に基づき自社の女性の活躍に関する「数値目標」や「取組目標」(数値目標の達成に向けた取組内容)等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して、「取組目標」や「数値目標」を達成した事業主に対して、助成金が支給されます。

マイナンバー制度

スケジュール、管理、
当会の規定など



⚠ 当会からのお知らせ

雇用保険の取得・喪失のお手続きの際、マイナンバーをお尋ねします。よろしくお願い致します。



スケジュール

★平成28年1月5

社会保障（雇用保険等）、税、災害対策の行政手続きでマイナンバーが必要になりました。申請者に「個人番号カード」が交付されます。



★平成29年1月5



自宅のパソコンから様々な情報を取得できる個人用サイト（マイナポータル）が開始予定です。



健康保険と厚生年金のお手続きにマイナンバーが必要になります。

マイナンバーの管理・保管



マイナンバーが記載された書類はカギがかかる棚や引き出しに大切に保管するようにしましょう。無理にパソコンを購入する必要はありません。



従業員の退職や契約の終了等でマイナンバーが必要なくなった際には、細かく裁断するなど書類を廃棄しましょう。パソコンで保管している場合はマイナンバーを削除しましょう。



パソコンがインターネットに接続されている場合は、ウイルス対策ソフトを最新版に更新するなどセキュリティ対策を行いましょう。

従業員の皆さんへの説明



従業員の方がマイナンバー情報を会社に提供することは、法律で定められた義務です。何に使うか等も含めて従業員の方に説明しましょう。

当会のマイナンバーへの取り組み

当会では、マイナンバー及び特定個人情報情報の漏えい・紛失などを防ぐために、「特定個人情報取り扱い扱い規定」を策定し、その規定に基づいて安全管理をしております。

（前号に規定を掲載）

社会保険に加入しましょう

(労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金)



パート・アルバイトさんのご加入漏れはありませんか？

詳しくは4～5ページ



経営者の方も
所得保障のある労災保険
に任意で加入すれば
安心です。
3ページ

労災保険

1人でも従業員を雇っていれば
加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、
ご加入済みです。ただし、経営者の方のご
加入は、別途申し込みが必要です（任意）。
セーフティネットなのでご加入をお勧めします。

健康保険

- 法人
労働者の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入
(飲食業、理容業、税理士等の一部の
業種は任意加入)

雇用保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり。
パートさんは、
31日以上引き続き雇用が見込まれ、
1週間の所定労働時間が20時間以上の場合
には加入の義務があります。

厚生年金

- 法人
労働者の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入
(飲食業、理容業、税理士等の一部の
業種は任意加入)

立入り検査による
強制加入指導が始まって
います。速やかに自主的に
加入しましょう

当会では 窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金のお手続きをしています

下記は顧問契約が必要です（料金別途）

- ★健康保険・厚生年金のお手続き
- ★就業規則や労使協定の作成及び届出
- ★助成金の申請
- ★労務相談
- ★給与計算、等



社会保険労務士 24名

西村治彦、原田淳也、齋藤正雄、
松浦良介、西拓也、杉山尚、
相田康治、津久井美知子、塩島英和、
西村由希恵、武藤雅子、宮山隼輔、
館野真一、山崎勝則、菱野義将、
山崎千恵理、山本均、小山真史、
井上京子、水村明、佐藤香菜美、
有田公明、高橋隆誠、清水祥子

最高責任社会保険労務士事務所の所員と
西村所長の個人ブログを公開中。

西村社会保険労務士事務所だより

検索



西村治彦の日記

検索

詳しくは当会まで **048-640-6543**



埼玉福利厚生援護会のブログを公開中

埼玉福利厚生援護会

検索

編集と発行 労働保険事務組合 埼玉福利厚生援護会

〒330-0855 埼玉県さいたま市大宮区上小町908-2 電話：048-640-6543（代表）FAX：048-643-8268

E-mail: info@saitama-engokai.com URL http://www.saitama-engokai.com/