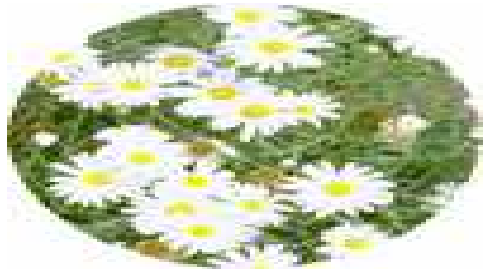


平成19年5月号



労働保険事務組合服部労務管理センター
服部社会保険労務士事務所
服部行政書士事務所

服部事務所だより

連絡先：〒683-0003 米子市皆生5-5-5
電話：0859-33-8594 FAX：0859-33-8775

法令の正確な理解で労使トラブルを防ぎましょう 当事務所が依頼主の代理人として交渉します

4月1日から当事務所では、特定社会保険労務士配置事務所として、個別の労使間トラブルについて、労働者又は使用者の代理人として、その解決をはかる業務を開始しました。

「突然解雇された。不当だと思う。なんとかならないか」という労働者の方からの相談、あるいは、「労働者が賃金不払いだといって法外な金銭を要求してきた」という事業主の方からの相談。こういう問題の解決のために、労働局紛争調整委員会、労働委員会等の場で、当事務所が依頼主の代理人として尽力いたします。

6月13日(水)当事務所説明会を開催

しかし、なんといたっても、こういうトラブルを未然に防ぐことが肝要です。そのためには、法令の正確な理解が必要です。

6月13日には、下記の説明会を開催します。これも大いに役立つものと思います。ご多忙とは存じますが、なにとぞご参加下さいませようお願い申し上げます。

日時：平成19年6月13日(水) 13時30分から15時30分まで

場所：米子コンベンションセンター第3会議室(3F)

主な内容：労災保険について 社会保険算定基礎届について
 今どき知っ得情報 何でも疑問・質問タイム

ご注意!

給料・賞与からの雇用保険料・社会保険料の控除について

雇用保険料(給料・賞与)の控除額は下記の計算式で算出してください

給与又は賞与の総支給額 × 雇用保険料率

雇用保険料率 一般の事業.....1,000分の6

土木・建築他の事業.....1,000分の7

社会保険料(賞与)の控除額は下記の計算式で算出してください

標準賞与額 × 社会保険料率(健康保険・厚生年金保険)

標準賞与額 = 賞与総額から1,000円未満を切り捨てた額。

健康保険は年間540万円・厚生年金保険は1ヵ月150万円が上限

健康保険料.....介護保険に該当する人(40歳以上65歳未満の人) = 1,000分の47.15

介護保険に該当しない人(上記以外の人) = 1,000分の41

厚生年金保険料...1,000分の73.21

月80時間を超える残業に

「50%以上」の割増率

労働基準法の改正案

厚生労働省は、長時間労働の削減を図るため、残業代割増率の引き上げについて、労働基準法改正案に「月80時間を超える残業に50%以上の割増率」という具体的な数値を盛り込みました。

改正案には残業代割増率引き上げのほか、現在は原則として1日単位でしか取得することができない有給休暇を、年間5日分は1時間単位で取得できる新制度なども盛り込まれています。改正案が成立すれば、生活環境に合わせ、「両親の介護のために5時間のみ有給休暇を取得する」ことなども可能になります。

明文化で拘束力

改正案では、残業台割増率の枠組みとして、以下のように3段階方式となっています。

1. 1カ月の残業時間が45時間以下だった社員に対しては最低25%
2. 45時間超80時間以下の場合はそれより高い率を設定する(努力義務)
3. 80時間を超える場合は労使協議に関係なく50%以上

80時間以上の残業は、過労死などの危険性が高まるとされていますが、現行制度では残業時間に関係なく最低25%以上の割増賃金を企業に求めています。

厚生労働省は当初、3段階方式という枠組みだけ改正法に明記し、具体的な割増率は労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)で議論して政省令で定める予定でしたが、法に明記することで拘束力を強め、制度が簡単に変わることを避けたいと考えているようです。

当面は中小企業は適用除外

厚生労働省の調べによると、1カ月の残業時間が80時間を超えるのは、働く人全体のうち0.2%程度だそうです。割増率の引き上げにより企業のコスト意識を高め、残業を減らす効果を期待しています。しかし、企業側からは、「社員が残業代を増やすために、社員自ら残業を増やすケースが出てくる」との声もあがっており、かえって残業が増えるのではないかとの指摘もあります。

改正案は、雇用ルール改革の柱の1つです。一定

の条件を満たす社員を1日8時間の労働時間規制から除外する制度(日本版ホワイトカラー・エグゼンプション)は労働組合などの反発が強く見送られました。

残業代割増率引き上げは、原則として当面は社員数301人以上、資本金3億円超の大企業が対象です。施行から3年後には中小企業も対象とするかどうかを改めて検討するそうです。

4月から改正された公的年金制度のポイント

年金分割制度がスタート

離婚日の翌日から原則2年以内に請求を行えば、婚姻期間中の厚生年金や共済年金を夫婦間の合意により最大で2分の1に分割できるようになりました。話し合いで合意できなければ、裁判で分割の割合を決めることになります。

厚生年金の70歳までの繰下げ

本来65歳からだった老齢厚生年金の受給開始を、66歳~70歳に繰り下げできるようになりました。繰下げ1カ月ごとに老齢厚生年金が0.7%増額(年換算で8.4%増)されます。

ただし、70歳まで繰り下げた場合、本来の65歳から受給し始めた場合と受給総額が同じになるのは、82歳頃となります。この年齢を超えて生きれば、繰り下げたほうが受給総額は多くなります。

在職老齢年金の適用拡大

60歳過ぎの社員が老齢厚生年金を受け取る際、賃金に応じて年金受給が減る在職老齢年金の対象が拡大されました。4月1日以降に70歳になる人は、月収と年金月額との合計が48万円を超えた場合、超過額の半額が減額されます。ただし、基礎年金部分に関しては減額されません。

遺族厚生年金の縮小

夫を亡くした妻が受け取ることができる遺族厚生年金の給付対象が縮小されました。これまで、残された妻は、無期限に夫の老齢厚生年金の4分の3相当を受け取れていましたが、「子供がいない30歳未満の妻」は、受給期間が5年間で打ち切られます。

また、夫の死亡時に子供がいない妻などが、「35歳以上」だった場合に受け取ることができる「中高齢寡婦加算」に関しては、受給要件が厳しくなり、対象年齢が「夫の死亡時に40歳以上」に引き上げられました。

国民年金保険料の引き上げ

現行の1万3,860円から、1万4,100円に引き上げられました。