

NEWS LETTER

発行者：こやま総合事務所

特定社会保険労務士・行政書士 小山清美
〒564-0036 吹田市寿町2-23-23
TEL:06-6383-6779 / FAX:06-6383-6889

【よくある労働問題の疑問点】

- 就業規則はどこに保管すればいいのでしょうか
就業規則の周知の要件として、従業員がいつでも見れるようにしておくことが必要です。社長室の、鍵のかかる机に入れておくというのは、従業員がいつでも見れることにはなりません。この場合、就業規則を周知していないということになります。
- 36協定の労働者代表はどうするのか
労働者代表は、労働者を代表する者であることが必要です。このため労働者代表は、その選び方として、選出されたことを明らかにできる、投票、挙手などで行うこととなります。また管理監督者ではないことも要件になります。会社が指名して労働者代表を選んだ場合、労働者代表ではないとされ、協定自体が無効とされる場合があります。
- 遅刻した場合、その分残ってもらっても良いのでしょうか
従業員が1時間遅刻した場合、1時間遅刻した分残ってもらって、8時間労働としてもよいのでしょうか。
原則として、会社がフレックスタイム制をとっていない限り、労働者は、会社が定めた就業時間で労働する義務があります。所定労働時間を超えて労働するのは、会社が業務上必要であり、時間外労働を命じる場合に限られます。
このため、業務上必要が無ければ1時間残ることはなく、その時間分の賃金を、カットすることになります。
- 残業は従業員が勝手に行ってよいのか
残業、時間外労働は、会社が業務上必要と認めた場合に、会社の命令により行うものです。従業員が自分から勝手に時間外労働を行うことはできません。
会社としては、従業員が時間外労働を行う場合は、会社に届出を出すようにすることが必要です。

【傷病手当金の併給調整について】

- 退職後の老齢年金 退職後に傷病手当金がもらえる場合、老齢年金との両方は同時に受給できません。ただし、[年金額×1/360<傷病手当金の日額]の場合は、その差額が支給されます。
- 障害厚生年金 傷病手当金と同一の傷病等で障害厚生年金を受けられる場合、傷病手当金は支給されません。ただし、[年金額×1/360<傷病手当金の日額]の場合は、その差額が支給されます。
- 出産手当金 傷病手当金と出産手当金の両方が受給できる期間は、出産手当金だけが支給されます。ただし、支給日額が異なることがあるため、[出産手当金<傷病手当金]の場合は、その差額が支給されます。
- 労災保険 業務上の事由や通勤による傷病で仕事を休んだ時は、傷病手当金は受給できません。ただし、休業補償給付の受給中に業務外でケガなどをした時、[休業補償給付<傷病手当金]の場合は、その差額が支給されます。
- 併給調整がされないもの
雇用保険の育児休業給付や在職老齢年金は、併給調整されず、全額支給されます。

【令和6年度税制改正/給与所得者に係る定額減税の事務処理について】

令和6年度税制改正において、令和6年分の所得税から3万円、個人住民税から1万円定額減税を行うことが決定されました。実際にこの定額減税の処理を行うのは、各事業所の給与計算担当者で、6月支給の給与から対応しなければなりません。対象となるのは、扶養控除等申告書を提出している6月1日現在の従業員です。(5月31日以前の退職者や非居住者、6月2日以降に就職した人は対象外)

◆所得税の定額減税

- ☑従業員ごとに異なる毎月の源泉所得税額から控除
- ☑毎月の源泉所得税額が多い人(3万以上)について1回で減税分の処理が完了するが、給与支給額が少ない場合は数カ月にわたって定額減税の控除残高を管理しなければならない
- ➡国税庁から管理表【各人別控除実績簿】が公表される
- ☑毎月の給与で定額減税を行う場合、給与明細の摘要欄で定額減税 ○〇円 (実施累計 ○〇円)など定額減税の内容を記載

◆住民税の定額減税

- ☑6月分の住民税の徴収額は0
- ☑令和6年度住民税から1万円を控除し、控除後の金額を11等分し、7月以後11カ月にわたって特別徴収6月からの給与対応について準備しておきましょう！

【育児休業と標準報酬月額の変更】

1. 養育期間標準報酬月額特例(養育特例)
子供が3歳に達するまでの養育期間中に勤務時間の短縮などにより標準報酬月額が低下した際、この低下が将来の年金額の減額につながらないように、従前の標準報酬月額で年金を計算する仕組みで、具体的には、3歳到達日の翌日の前月まで「休業前の標準報酬月額とみなして年金額を計算します。(養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置)。
低下の要因については、時短勤務の他、残業代の減少、引越しによる通勤費の減少、転職による給料減など、理由は問いません。但し前職の退職後、転職先への入社の際に厚生年金の被保険者でない期間がある場合で、その期間が1年を超えると養育特例の適用を受けることができません。
2. 育児休業等終了時報酬月額の変更(育休月変)
育児休業からの職場復帰後、報酬が低下した場合に、定時決定・通常の随時改定を待たずに、復帰後4ヶ月目から現在の標準報酬月額で保険料を算出することができます。

要件

- ① 育児休業終了時に3歳未満の子を養育している
- ② 休業前と休業後で標準報酬月額に1等級以上の差
- ③ 育児休業終了日の翌日が属する月以降3ヶ月のうち少なくとも1ヶ月における支払基礎日数が17日以上あること

■制度の周知:養育特例も育休月変も本人からの申し出により対応するものですが、制度を十分に理解している従業員は多くはないため、会社からの適切な働き方が望まれます。

【協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率の変更/令和6年3月分(4月納付分)より】

令和6年度の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率は、令和6年3月分(4月納付分)より改定されます。

	大阪府	兵庫県	京都府	奈良県	和歌山県	滋賀県	東京都	介護保険(全国一律)
現行	10.29%	10.17%	10.09%	10.14%	9.94%	9.73%	10.00%	1.82%
改定	10.34%	10.18%	10.13%	10.22%	10.00%	9.89%	9.98%	1.60%