

つちはし事務所通信

8

August 2010



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2010年8月1日

トピックス 高齢雇用継続給付金・育児休業給付金の上限額が変更されました

8月1日から、高齢雇用継続給付金・育児休業給付金・介護休業給付金の計算に使う「休業開始時の賃金日額」の上限が、改正されました。これを機会に、各給付金の支給額を再確認しておきましょう。

		平成 22 年 7 月 31 日まで	平成 22 年 8 月 1 日から
・ 高齢雇用継続給付	支給限度額	335,316 円	327,486 円
	支給額の下限	1,641 円	1,601 円
・ 育児休業給付 ・ 介護休業給付	休業開始時の賃金 日額の上限	13,980 円	13,650 円

育児休業給付金の額は、原則として、休業開始時の賃金日額 × 支給日数〔30日〕 × 50%

介護休業給付金の額は、原則として、休業開始時の賃金日額 × 支給日数〔30日〕 × 40%

各給付金の支給額

高齢雇用継続給付（高齢雇用継続基本給付金・高齢再就職給付金）の支給額

賃金の低下の割合	支給額
支給対象月の賃金が、 <u>60歳時点の賃金の月額*</u> に比べ 61%未満に低下	支給対象月の賃金 × 15%
支給対象月の賃金が、 <u>60歳時点の賃金の月額*</u> に比べ 61%以上 75%未満に低下	支給対象月の賃金 × 15% 未満の厚生労働省令で 定める率

* 高齢再就職給付金の場合は、基本手当受給前の賃金の月額となります。

補足 算定した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額 - 支給対象月の賃金」
が支給されます。

補足 算定した額が、1,600円を超えないときは、その支給対象月には支給されません。

育児休業給付金・介護休業給付金の支給額

原則 育児休業給付金 $\text{休業開始時の賃金の月額}^* \times 50\%$

注 当分の間、暫定措置で、育児休業給付金の給付率が上げられています。

介護休業給付金 $\text{休業開始時の賃金の月額}^* \times 40\%$

* 休業開始時の賃金の月額...「休業開始時の賃金日額 × 支給日数〔原則 30日〕」のこと。

この「休業開始時の賃金日額」の上限が、平成 22 年 8 月 1 日からは 13,650 円に変更されました。

例外 休業中に事業主から賃金が支払われた場合

休業中に支払われた賃金の月額と、育児休業給付金・介護休業給付金の額との合計が、休業開始時の賃金の月額の 80%
を超えないように、育児休業給付金・介護休業給付金の額が調整されます。

これらの給付金の支給額の仕組みは複雑です。しかし、その仕組みを把握していれば、労働者の総収入（給付金の額 + 賃金）が減らないようにして、賃金やこれに付随する社会保険料の支出を軽減することも可能です。
お気軽に、つちはし事務所までご相談ください。

今年5月から、労働基準法施行規則の一部が改正され、「労災補償の対象疾病」に「過重負荷による脳心臓疾患」や「心理的負荷による精神障害」が追加されています。

「著しい騒音を発する場所における業務による難聴等の耳の疾患」や「暑熱な場所における業務による熱中症」など、非常に直接的、具体的な病名が並んでいたところに、この2点が追加されたことには、大きな意味があります。

ただ、事業所側にとっては、万が一労働者が脳・心臓疾患で亡くなった場合に長時間労働をしていた証明がされれば、労災と認められ、遺族から多額の損害賠償を求められる可能性が高まったということです。

是非、これを機に、労働時間管理と労働者の健康管理を見直してみてください。

健康障害のリスク

月の所定外労働が45時間以内・・・リスク低い

月45時間以上・・・徐々にリスクは高まる

月100時間超・2～6ヶ月平均で月80時間超・・・リスク非常に高い

上記は、労災補償にかかる脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。

36協定の限度基準

期間	限度時間(原則)
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1箇月	45時間
2箇月	81時間
3箇月	120時間
1年	360時間

*36協定とは、1日8時間、週40時間を超える労働をさせる場合、必ず労働基準監督署に届出しなければいけない労使協定のことです。

労働基準法第36条で決められているので、俗に36(サブロク)協定と呼んでいます。一度の提出でOKでなく、毎年提出が必要ですので、残業がある場合は、つちはし事務所にお知らせ下さい。



特別な事情がある場合、「特別条項付き36協定」を結べば、上記を超えて働かせることができますが、できる限り、1か月45時間以内におさえましょう。

健康管理体制の整備・健康診断の実施

労働者を過労死させないため、万が一、労働者が脳・心臓疾患で倒れた場合にも、事業所のせいだといわれないよう、労働時間管理と共に、健康管理体制も整えましょう。

1. 常時50人以上の事業所では産業医を選任し、労働者の健康管理をしっかり行ってもらってください。
2. 常時50人以上の事業所では、月に1回以上、衛生委員会を開きましょう。
3. 労働者に「雇い入れ時」「1年に1回(深夜業の人は1年に2回)以上」の健康診断を受診させましょう。
4. 長時間労働をしている労働者には、早めに「医師による面接指導」を受けさせましょう。

あとがき つちはし事務所より

今年9月から向こう1年間の社会保険料額を決定する、算定基礎届の手続きが、今年も皆様のご協力のお陰で、7月12日の期限までに無事に完了いたしました。手続き業務を当事務所で行っているお客様への新しい保険料のお知らせは、8月の給与計算の際に混乱しないよう、9月上旬にお送りいたします。

今月お知らせした高年齢雇用継続給付とは、60歳から65歳までの人が、再雇用等で60歳時より75%未満に賃金が低下したときに、雇用保険から給付されるお金です。60歳から65歳までの従業員さんがいる場合、この制度を上手して、会社も本人も満足する給与設計ができる場合があります。詳しくは、つちはし事務所まで。尚勝手ながら8月12日(木)～15日(日)、当事務所は夏期休暇を頂きます。よろしくお願いいたします。