

雇用保険の保険料免除がなくなります

現在、雇用保険の加入者に年齢制限はなく、70歳でも80歳でも、要件（所定労働時間が週20時間以上など）を満たせば加入することとなっています（平成29年の制度改正から）。ただし、年度の初日（4/1）に64歳以上の方については保険料を免除する扱いになっており、給与から雇用保険料は控除しません。

この免除制度が今年度で終了し、令和2（2020）年度からは年齢に関わらず保険料を徴収することとなります。（事業主負担分も増えることとなります）

具体的には、3月中に締め日がある給与まで保険料免除、4月に入ってから締め日があるものから控除が始まります。

15日締め・末日払い→4/30支給の給与から控除

末締め・翌15日払い→5/15支給の給与から控除

すでに65歳以上でこれまで免除になっていた職員からすると、急に保険料が引かれることとなりますので、事前にきちんと説明しておくことが大切です。

また、長年勤めている高齢労働者の中には、雇用保険に加入しているのかわからないというケースも見かけることがあります。手続き漏れで加入していないような場合には、遡って加入するなどの対応が必要となりますので、この機会にハローワークでしっかり確認していただきたいと思います。

残業代の計算方法は適切ですか？ ②

今回は、残業代（時間外勤務手当）の計算方法について、あらためて確認していききたいと思います。

その前提として、残業（時間外労働）や休日労働をさせるためには、まず、「労働契約や就業規則に、時間外・休日労働をさせる定めがされていること」、「労働者代表との協定（いわゆる36協定）が締結され、労基署に届けられていること」が必要です。

まれにはありますが、「36協定を結んだことがない」「何年も前に一度出したきり、何もしていない」というケースを目にします。この協定がないと、残業それ自体が違法となってしまいますので、十分ご注意ください。

時間外・休日労働の賃金の割増率は、

- ・時間外労働＝25%以上
- ・深夜労働（午後10時～午前5時）＝25%以上
- ・休日労働＝35%以上

※時間外+深夜の場合は50%（25%+25%）

休日+深夜の場合は60%（35%+25%）

となっています。

法律上は、**法定労働時間**（1日8時間、週40時間）を超えた時間、あるいは**法定休日**（週1日の休日）に勤務した時間が、時間外・休日労働の対象になりますので、事業所の所定労働時間が1日7時間であれば、1日1時間までの残業については割増をする必要はありません。（割増なしの1時間分の給与は支払う必要があります）

ただし、給与規程等で「**所定労働時間**を超えて（あるいは、**所定の休日**に）勤務した場合には割増賃金を支払う」となっている法人も多くあります。その場合は、所定労働時間（＝その日の勤務時間、シフトで決められた時間）を超えた時間、法定内・外問わず休日に勤務した時間はすべて割増の対象にするという意味になります。規程と異なる運用をしてしまっている事業所もよく見かけますので、まずは自法人の規程類をよくご確認ください。次回へ続きます

セミナー お申込み受付中！

ご案内している「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2019 Part2」、すでに多くのお申込みをいただいております。まだ少しですが空席がありますので、ご検討中の方はお早目にお申し込みください。

日時 令和2年3月6日（金）13:30～16:00

会場 長野市若里市民文化ホール 会議室3

内容 「“人を育てる”ための人事評価」

「働き方改革～同一労働同一賃金を中心に」

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net