

## 新年度の各種保険料率

今回は、雇用保険の高年齢被保険者の保険料免除が終了することをお伝えしました。

ではいくら控除するのか、ということですが、雇用保険料率については、実は現時点（3月6日）でまだ確定の発表が出ていません。が、これまでの議論からは、今年度と変わらない見込みと言われています。（本人負担0.3%、事業主負担0.6%）

一方、社会保険の保険料率は決定しています。

・健康保険料率（協会けんぽ）：9.70%（R1は9.69%）

※長野県の率。労使折半で4.85%

・介護保険料率：1.79%（R1は1.73%）

※労使折半で0.895%

・厚生年金保険料率：18.3%（変更なし）

※労使折半で9.15%

健康保険料率が久しぶりに上がることとなりました。介護保険料は上がる一方ですので、今年も個人の負担は増えるとお考えください。

社会保険は3月分（4月納付分）から変更となりますので、一般的には4月に支給する給与から保険料を変更します。給与計算の際、ご注意ください。

参考までに、国民年金の関係は以下のとおりです。

・国民年金保険料：月額16,540円（130円増）

・老齢基礎年金額：月額65,141円（133円増）

## 残業代の計算方法は適切ですか？ ③

前回取り上げた「法定労働時間」と「所定労働時間」の違いについて、よく聞かれることですので、いま一度ご説明したいと思います。

「法定」労働時間というのは、法律で定められた1日の労働時間の上限「8時間」のことです。一方「所定」労働時間というのは、法人・事業所で定めた勤務時間（実働時間）のことで、8時間のところもあれば7時間30分、7時間45分というところもあります。シフト制で動いている事業所であれば、あらかじめ決められたその日のシフト時間ということになります。（日によって時間数変動することもあります）

法律上、残業代（時間外の割増）が必要になるのは「法定労働時間」を超えて勤務した時間です。たとえば所定労働時間が7時間30分の法人で、1時間残業（8時間30分勤務）した場合、8時間を超えない時間（この例では30分）は割増なしの賃金（＝時給）を支払い、8時間を超えた時間（この例では30分）に対して割増賃金（25%増）を支払うこととなります。

しかし、法人によっては「所定労働時間（「正規の勤務時間」や「通常の勤務時間」といった書き方の場合も）を超えた分について割増賃金を支払う」と規定されている例もよく見かけます。その場合、たとえばその日のシフトで決められた時間が5時間で、残業して6時間勤務したら、5時間を超えた1時間に対して（8時間を超えていなくても）すべて割増（25%増）を支払う必要が生じます。「所定労働時間を超えたら割増を支払う」と書かれているのに、8時間を超えていないからと通常の時給しか払っていないのは規則違反（＝残業代の未払い）ということになってしまいます。

特に、正規職員とパート職員とで同じ給与規程を使っているような場合には注意が必要です。ぜひ、この機会に確認をしておいてください。 次回へ続きます

## セミナーPart2 開催中止

3月6日に予定しておりました「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2019 Part2」について、新型コロナウイルス感染拡大のおそれを考慮し、中止することといたしました。

お申込みいただいた皆様には個別にご案内しておりますが、間際のご連絡になりご迷惑をおかけしました。次回セミナーは現在のところ未定ですが、新年度に向けて準備してまいりますので、いましばらくお待ちください。

### 【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](mailto:mail@sugiyama-sr.net)