

発行者 〒346-0002  
埼玉県久喜市野久喜 549-1-810  
社会保険労務士まつもと事務所  
社会保険労務士  
年金コンサルタント  
第一種衛生管理者

松本 陽子

TEL 0480-25-0378  
FAX 0480-53-6432  
メールアドレス yoko@matsumoto5.com  
ブログ [http://blog.goo.ne.jp/zxcv\\_1971](http://blog.goo.ne.jp/zxcv_1971)  
(女社労士松本陽子の法律問答)  
ホームページ <http://matsumoto5.com/>

まつもと事務所の

# げんき便り

平成二十一年十月

第十二号

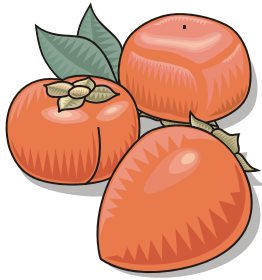
(十月十日発行)



☆ ご挨拶 ☆

しばらくお休みしておりました事務所便りを再開いたします。

事務所便りの発行が不定期となっております。申し訳ありません。これからも皆さんの役に立てることを考えながら作成していきたいと考えております。どうぞ宜しくお願いいたします。



## 法律の変わり目

時間外労働の割増賃金率が引き上げられ、年次有給休暇の時間単位での取得ができるようになりま

す。平成二十二年四月一日より、一ヶ月六十時間を超える時間外労働については、割増賃金率が、現在の二十五%から五十%に引き上げられます(中小企業については当分の間引き上げは猶予されます)。また、労使協定を結ぶことにより、一年のうち五日までは年休を時間単位で取得できるようになります。(中小企業にも適用)



☆ まつもと事務所からのご連絡 ☆

<顧問先の皆様へ>

- 健康保険料率(健保協会)、厚生年金保険料率の改定により、10月の給与から控除する保険料が変わります。(以下被保険者負担分)
  - ・健康保険料率・・・埼玉県 4.085%、東京都 4.09%、千葉県 4.085%、神奈川県 4.095%(介護保険加入者は、別途 0.595%加算)
  - ・厚生年金保険料率・・・全国共通 7.852%

被保険者の皆さんへの「社会保険料のお知らせ」は、給与計算を当事務所へ委託されている事業所様へは給与明細書お届け時に、給与計算を自社でなさっている事業所様へは9月中にお届けしています。被保険者の皆様への配布をお願いします。

<その他のご連絡>

- 介護職員処遇改善交付金の申請がスタートし、申請書作成・届出の対応をしています。申請方法が分からない、まだ申請していない、というときは是非ご相談ください。

仕事のケガによる  
労災からの給付  
は？

仕事中や通勤途中のケガは、労働者、経営者ともできるだけ避けたいもの。ですが、予期せず事故に遭ってしまうことがあります。そのようなときに使うことができるのが労災保険。労災保険の給付は社会保険の中でも特に手厚く、労働者の在職中のみならず、退職してから引き続き給付が行われます。給付の種類は、治療代、休業中の所得保障、介護費用、葬祭料など多岐にわたっています。なお、治療が終わって、障害が残ってしまった場合は、その程度によって一時金または年金が支払われます。

「仕事中のケガで障害が残りました。障害年金は、労災保険と厚生年金の片方しかもらえない？」

## 年金の話

知っておきたい

一時金・年金とも障害の重さによって、七段階に別れています。一時金は原則として一回支払われるだけです。年金は、その状態が続く間は、継続して支払われます。

国民年金・厚生年金の障害年金とは？

労災事故で障害が残ってしまった場合であっても、条件に該当すると国民年金・厚生年金からも年金が支給されることとなります。国民年金は、一・二級、厚生年金は一〜三級に分かれています。厚生年金は三級までであり、年金額も国民年金だけの場合よりも多いなど

給付も手厚いです。

労災保険と厚生年金（又は国民年金）の両方の条件に該当した場合

労災保険と厚生年金等の障害年金について、両方の条件に該当した場合は、**厚生年金等は全額支給、労災保険は一部支給（七割〜八割支給）**となります。どちらか一方しか支給されないということではありません。

厚生年金をもらえることを知らなくて、労災しかもらっていないかったという話を聞くことがあります。ぜひ支給の有無を確認して頂きたいものです。



## じいばの花束

『何か質問はありますか』

先日、病院に診察に行ったとき。評判のよい病院とのこと、待合室には患者さんがたくさんいました。私の診察が終了しようというとき、医師から「何か質問はありますか」と聞かれました。目の前の患者の不安を少しでも取り除こうという気持ちから質問の有無を確認していると思われ、多忙な中でのそのひと言に、患者や仕事への誠意が伝わってきたのでした。

自身の仕事も振り返るきっかけとなり、「お客様は、不明なことを解消できたのか」を気に掛けながら仕事をしていきたいとあらためて思ったのでした。

## 秘するが花 八

私の初仕舞（市の能楽養成講座）は熊野（ユヤ）でした。舞台で二人一組になり、同じ仕舞を舞うのです。中学三年生の女子生徒と一緒に舞いました。

この仕舞は平家全盛のころの物語です。平清盛の次男宗盛は寵愛する熊野（ユヤ）の舞を春爛漫の宴席で見るとを楽しみにしていたが、熊野は遠州に住む母の病気が気になって、心は東へ、しかし、桜満開の清水寺へと。

熊野は桜木の下で舞い「いかにせん、都の春も惜しけれど、なれにし東の花や散るらん」と短冊に書いて宗徳に差し出した。宗徳はそれを何度も読みなおし「熊野の嘆きごもつとも、早く東に帰るが良い」。熊野はその花見の宴席から、母のもと、東へと向かうのです。



越谷市男女共同参画支援センター登録団体  
ai(あい)グループ代表

社会保険労務士 横山清春

### 『社長の疑問』 答え隊！

○ うちの会社の給料は、基本給だけで、残業があっても残業代を支払っていません。残業代の計算は手間がかかるし、同業他社に比べて給料を高く設定しているので、残業代込みで支払っていることにできますか。

経営者・人事・総務担当者が感じる（と思う）疑問にダイレクトに答えるコーナーを作りました。「疑問」がありましたら、ぜひ、お寄せください。

答え：原則として、1日8時間、1週40時間を超えて労働者を労働させた場合は、割増賃金を支払う必要があります。この割増賃金は、基本給に残業代を含めて支払っているという理由だけでは、支払わなくてよいことにはならず、実際に残業があった場合は、 $\langle \text{『基本給+諸手当』の時間単価} \times 1.25 \times \text{残業時間} \rangle$ を支払う義務が発生します。「残業時間を見込んで基本給を設定しているので、残業代を別に計算したくない」、という場合は、「基本給のうち、残業時間相当分を労働条件通知書に明記する」、「（残業が多い月など）残業時間相当分を超えたときは、別に残業代を支払う」といった対応が必要です。



# 働く人の法律問答

欠勤や遅刻があったときの給料の計算方法は？



**マツ社労士はタケ社長から、こんな質問を受けました。**

**タケ社長**：従業員が欠勤や遅刻をした場合に、実際に仕事をしていない時間についても、給料を全額を払わなくてはならないだろうか。

**マツ社労士**：従業員さんとの契約の内容によって異なります。社長の会社については、就業規則、各人に渡している労働条件通知書とも、欠勤、遅刻・早退・私用外出等の勤務していない時間については、その分を差し引いて支払うと規定していますので、支払わなくてもよいです。欠勤・遅刻があっても差し引かない、と規定した場合は全額払うことになります。

**タケ社長**：そうだった。従業員を雇うことになったときに、就業規則や労働条件通知書をマツ社労士さんと相談して、うちの会社は、働いた分についてはきちりと支払う、その代わり休んだ分は給与から差し引くってことにしたんだってね、それは、何とかの法則とかなんとかって。。

**マツ社労士**：はい、「ノーワーク・ノーペイの原則」といいます。

**タケ社長**：例えば欠勤が1日あった場合、いくら差し引けば良いんだい？

**マツ社労士**：社長のところは就業規則で「基本給+諸手当」を「1ヶ月あたりの平均営業日数」で割ると規定しています。差し引く対象を「基本給」だけにする、割るのを「その月の営業日数」と規定することもできます。計算方法を就業規則や労働条件通知書できちんと従業員さん周知しておくことも大切です。

**タケ社長**：なるほど。そういえばそれも、マツ社労士さんといろいろ打ち合わせしたのを思い出しましたよ。あらためて就業規則を見直してみますね。

## 編集後記



最近では時間があるときは、料理本やインターネットのレシピサイトを眺めては、気に入ったものを作っています。ここ数年、レシピを見て料理することもなくオットからは「再生不能料理（分量が適当なので、同じ物は二度とできない、の意味）」と言われていました。バランスのいい食事を作ろう！と思ったことがきっかけとなり、これまで使ったことのない食材や調味料などにもチャレンジしています。我が家にある料理本は、シンプルな調理方法ばかりですが、レシピ通りに作るとおいしく、「調味料の割合や食材の切り方を変えるだけでこんな変わるなんて！」と感激しています。