

助成金を活用しよう！

第2回

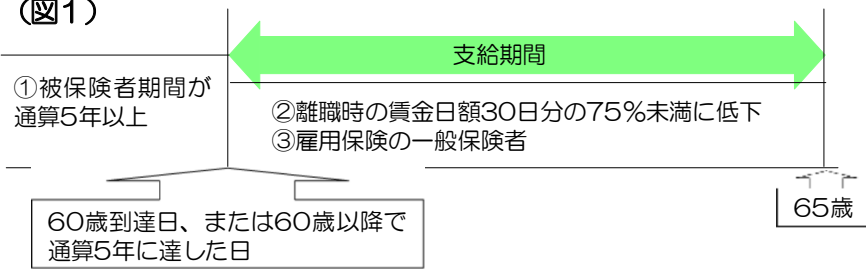
事務所だより

第37号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

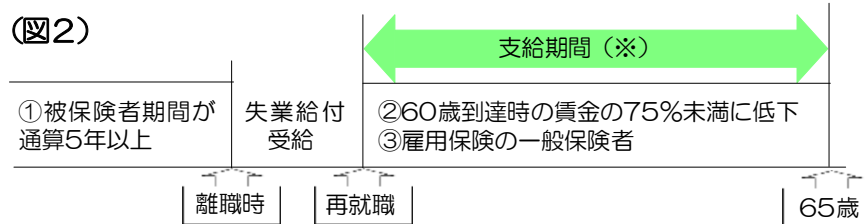
継続就労に関する給付金

今月は、六〇歳以後も引続き就労意欲のある方が、雇用継続や再就職時に利用できる給付金について紹介します。

(図1)



(図2)



(※) 基本手当支給残日数が100日以上200日未満：1年間
基本手当支給残日数が200日以上：2年間

定年後の雇用継続に

六〇歳以後引続き就労を希望する方を継続雇用する際に、勤務先で勤務条件を見直し、六〇歳前に比べて六〇歳以後の賃金が低下することがあります。

このような場合、次の四つの条件に該当すると、労働者本人がハローワークから『高年齢雇用継続基本給付金』を受給することができます。

(図1参照)

①六〇歳到達日(※一)で雇用保険被保険者期間が通算して五年以上ある。または、六十五歳までに通算して五年以上の被保険者期間を満たした。
②六〇歳以後の賃金が六〇歳時点に比べて七十五%未満に低下している。
③六〇歳以後も引続き雇用保険の一般被保険者である。
④六〇歳以後に退職して求職者給付の基本手当等を受給していない。

ただし、給付金の受給可能期間は、六〇歳に達した月から六十五歳に達する月までですが、受給条件②に該当していない月は受給できません。

再就職したとき

六〇歳以後に退職して失業

給付を受給している方が、六十五歳未満で再就職した場合に、求職者給付の基本手当(以下、基本手当と記載)の計算の基となった賃金日額

(※二)よりも再就職先の賃金が低下することがあります。

このような場合、次の五つの条件に該当すると、労働者本人がハローワークから『高年齢再就職給付金』を受給することができます。(図2参照)

①直前の離職時点で雇用保険被保険者期間が通算して五年以上ある。
②六〇歳以上六十五歳未満で一年を超えて引続き雇用されることが確実であると認められる職業に就いた。

③再就職先の賃金が、基本手当の計算の基となった賃金日額の三〇日分と比べて七十五%未満に低下している。
④雇用保険の一般被保険者である。
⑤基本手当を二〇〇日以上残して再就職した。

ただし、給付金の受給可能期間は、六〇歳に達した月から六十五歳に達する月までですが、受給条件③に該



当していない月は受給できません。

給付金を受給するには

原則として、受給する労働者本人が申請します。しかし、申請には賃金台帳や勤怠表(タイムカード)の写し、事業主印も必要なことから、できる限り勤務先の協力を得るのがよいでしょう。

受給額には、支給限度額、六〇歳到達時等の賃金日額の上限度と下限度などが設けられていて、毎年八月一日に変更されます。

- ・支給限度額 三四四、二〇九円
- ・最低限度額 一、八六四円
- ・六〇歳到達時等の賃金月額
上限度 四五一、八〇〇円
下限度 六九、九〇〇円

なお、これらの給付金を受給すると、特別支給の老齢厚生年金または特別支給の退職共済年金(※三)の一部が支給停止になりますので、注意してください。

- (※一) 六〇歳の誕生日の前日
- (※二) 離職日の直前六か月前に支払われた賃金を一八〇で割った額
- (※三) 六〇歳前半に受給する年金の名称

労働保険の年度更新手続き

労働保険料を申告・納付する時期になりました。一年間の賃金総額を集計して保険料を算出しますので、少し早めに準備しておくとういでしょう。万一、指定期限内に行わ

主な対象者の範囲	労災保険	名称や雇用形態にかかわらず、賃金を受け取る者（代表権、業務執行権を有する者は除く）
	雇用保険	名称や雇用形態にかかわらず、賃金を受け取る者で、次のいずれにも該当するもの ☆ 1週間の所定労働時間が20時間以上 ☆ 31日以上の雇用見込みがある ただし、季節的雇用者・4カ月以上での雇用者・昼間学生・65歳以上の新規雇用者は除く
主な賃金の範囲	労災保険 雇用保険 共通	基本給、時間外手当・役職手当等の各種手当、賞与、通勤手当など ※ 雇用保険料は、その年の4月1日現在で満64歳以上の者からは控除しないため、雇用保険料の賃金総額を算出する際には、該当者の賃金は控除すること。

なかったときや納付額に誤りがあったときには、追徴金や延滞金の加算の対象になることがあります。

労働保険料は、確定保険料と概算保険料をそれぞれ労災保険料と雇用保険料とに分けて計算します。

まず、今年申告する確定保険料を、平成二十三年四月一日から平成二十四年三月三十一日までの期間に労働者へ支払った賃金総額に、各事業所単位で定められた保険料率と一般拠出金率を乗じて算出します。

次に、今年申告する概算保険料を、平成二十四年四月一日から平成二十五年三月三十一日までの期間に労働者へ支払う賃金見込額に、各事業所単位で定められた保険料率を乗じて算出します。このときの賃金見込額は、前年度の賃金総額の百分の五〇以上百分の二百以下と見込まれる場合には、前年度賃金総額を用います。

なお、平成二十四年度保険料率は、労災保険料率、雇用保険料率とも改定されていますので、確認してください。

Q 私は、従業員5名の企業で就労しています。決算月の翌月だけ残業や休日出勤があります。最近、知人に「残業等には三六協定が必要」と聞きましたが、何のことかわかりません。

三六協定の締結と届出の効果

A 労働時間は、法律（労働基準法第32条）で休憩時間を除いて1日8時間、1週間40時間の上限が定められています。これを「法定労働時間」といい、これに違反した使用者は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

そこで、法律（労働基準法第36条）では、残業や休日出勤が必要な時期に法定労働時間を超えて労働することを事前に使用者と労働者が取り決めて、労働基準監督署に届け出るように定めています。

この取り決め、すなわち時間外労働協定は、法律の条文から「三六（サブロク）協定」と呼ばれています。なお、協定の締結方法や締結内容は、任意ではなく、労働基準法等に定められていますので、注意しましょう。

なお、三六協定を締結して届け出るだけでは、単に労働基準法第32条違反を免れるだけに過ぎず、労働義務自体は発生しません。就業規則（就業規則が無い場合は個別の労働契約）で、法定外労働等の義務があることを明示しておく必要があります。

最後に、昨年度に納付した概算保険料額と、今回算出した確定保険料との差額を不足分または超過分として、今回納付する概算保険料に加減します。

六月の労務手続
「提出先・納付先」

一日（七月一日）

- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出
「都道府県労働局または労働基準監督署」
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」
- 労働保険一括有期事業開始

届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
「労働基準監督署」

三十一日

○健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」

編集後記

「事務所だより」第一号発行から早四年目に入りました。A四版両面に掲載できる内容に制約はありますが、可能な限り数多くの記事を掲載してまいります。

「事務所だより」の記事に関するご意見やご要望、ご質問がございましたら、左記までご連絡ください。

（きん）

藤田社会保険労務士事務所

〒601-1456
京都市伏見区小栗栖南後藤町6-31-408

TEL・FAX 075-571-8611

e-mail

k-fujita@k-fujita-sr.com

URL <http://k-fujita-sr.com>