



お知らせ

【最低賃金の改正】

10月5日より静岡県の最低賃金が944円に改正されます。

全国的にも最低賃金の引上げが30~33円となり、静岡県は913円から31円引き上げられます。

時給者に限らず、日給者・月給者についても最低賃金の確認を行ってください。

計算の元となる賃金は、**基本給と諸手当（臨時に支払われる手当及び精皆勤手当、通勤手当、家族手当を除く）**となり、これを月の所定労働時間で割って計算します。

【雇用保険料率の変更】

10月分から、労働者負担・事業主負担の雇用保険料率が右記の通り変更になります。

一般の事業では労働者負担分が3/1000から5/1000へ変わるため、給与計算時の雇用保険料率の変更に気を付けましょう。

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
		失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

【扶養の状況リスト】

10月上旬から11月上旬にかけて、順次「被扶養者状況リスト」が協会けんぽより届きます。

対象の被扶養者の方が健康保険の被扶養者要件を満たしているか確認後、リストに確認結果をご記入のうえ、11月30日までにご提出下さい。

【算定基礎届による定時決定】

4.5.6月の給与をもとに提出された算定基礎届により新たに標準報酬月額が決定し、9月分から社会保険料の等級が改定されます。10月に支払う給与より保険料の変更をお願いします。TKCのPX2・e21ご利用の方は社員情報タブの1.社員情報の確認、修正より各個人の社会保険タブで保険料の変更をお願いします。

健康保険制度の今・おかし

30年前は会社員が納める健康保険料率は8.2%、現在40歳以上になると介護保険料が加算され11.64%、これを「会社と本人で」折半となります。保険料の負担は、4割増ですが、当時は月給のみの負担が今では賞与からも同じ料率で負担、料率はだんだん重たくなりました。

そして受診した際の自己負担割合は、1割・2割、2003年から3割となりました。

今では、「高額療養費制度」があり、ひと月の自己負担額は、所得に応じて約6万円、9万円、17万円、26万円と4段階の負担で済みます。

また、今年の10月から75歳以上の後期高齢者医療の自己負担が1割から2割・3割へと増えます。私たちは「医者にかからない」ために健康維持・増進に努めなくてはと痛感いたします。

これからはスポーツの秋、体を存分動かして鍛えてまいりましょう。



出勤簿は必ずつけましょう！

雇用している全ての労働者について、出勤簿やタイムカードの記録をつけ、3年間は保存することが法律上義務付けられています。出勤時間、退勤時間を確実に打刻できるタイムカードがおすすめですが、タイムカードを導入していない場合も同様の出勤簿を作成し、正確に時間を記入しましょう。

氏名：○○ 4年○月分 前半						
日付	出勤	外出	戻り	退勤	労働時間	
					所定内	時間外
1	7:50			17:00		
2	7:51			17:32		0:32
3	7:51	13:00	15:30	17:00	5:30	
4	7:52			18:00		1:00
5	7:50			17:25		0:25
6	公休					
7	公休					
8	7:50			17:30		0:30
9	7:51			17:40		0:40
10	有休					
11	7:55			19:00		2:00
12	7:53			12:00	4:00	
13	公休					
14	公休					
15	7:52			17:00		
所定日数	22日	時間外		欠勤日数	日	
就業日数	21日	残業	12:43	有休日数	1日	
就業時間	:	深夜	:	私用外出	2:30	
休日出勤	日	休日出勤	:	遅刻早退	4:00	

◆会社が予め指定する休日(土日など)は公休と記載しましょう。

◆公休以外の本人都合の休みについては、有休取得した日は有休、給与を支給しない休みは欠勤等、明記しましょう。

◆コロナ禍での需要減少など会社都合で所定の労働日に休ませる場合は「休業」と記載します。
※公休、有休はスタンプ等も売っていますので上手に活用しましょう。

◆給与計算期間内の所定の労働日数、就業した日数、有休や欠勤、休業の合計を記載します。

◆残業時間や深夜労働時間(22時～翌5時まで)に労働した時間、私用外出や遅刻早退で一部労働していない時間等も合計を記入しておきます。

コロナ禍に伴う雇用調整助成金の特例期間は 11 月まで延長が発表されています。不正受給防止のため審査も厳しくなっており、正確な出勤簿が必要ですので、日頃からきちんと整備しましょう。

産後パパ育休創設 & 育休制度改正 (R4.10~)

育児休業は出産から原則 1 歳(保育園に入園できない場合などは最長で2歳)まで取得できます。育児・介護休業法に定められており、要件を満たせば性別に関わらず育児休業を取得できます。

さらに、出産直後の慌ただしい時期に、男性の育休を後押しする「産後パパ育休」が創設されました。通常の育休と同様に育児休業給付金が支給され、同月に14日以上(15日)の休業を取得すると毎月の社会保険料(会社・本人)が免除されるので、収入の心配が軽減されます。

	NEW 産後パパ育休	NEW 育児休業制度	これまでの育児休業制度
対象期間	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則1歳、最長2歳まで	原則1歳、最長2歳まで
分割取得	分割して2回まで	分割して2回まで	分割不可
休業中の就業	可能(要労使協定)	不可	不可
子の1歳以降の延長		育休開始日の限定なし	育休開始日が1歳、1歳半に限定
給付金支給額	休業開始時賃金日額 ×休業日数×67% (MAX28日)	休業開始時賃金日額 ×休業日数×67% (181日以降は50%)	休業開始時賃金日額 ×休業日数×67% (181日以降は50%)