

群馬県労働保険指導協会だより

令和3年初夏号

間違いやすい例について解説

p2

残業(時間外労働)のカウントを正しく行いましょう

働き方改革

令和2年4月～ 時間外労働の上限規制

p3

事業所の**労働時間管理**のチェックリスト

令和3年4月～ 同一労働同一賃金

p4~5

正社員とパートとの間に**不合理な待遇差**はありませんか?

法改正

令和3年10月より本格運用

p6

マイナンバーカードが**健康保険証**に

50人超の企業においては令和6年10月～

p7

社会保険の**加入対象者の範囲**が**拡大**されます

社会保険

p8

社会保険に**加入**しましょう

高齢者の
雇用保険料の徴収を
お忘れなく

令和3年第1期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願い致します

〒370-0072 高崎市大八木町920-21-101

群馬県労働保険指導協会



027-381-8266

社会保険に加入しましょう



労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、ご加入済みです。ただし、経営者の方のご加入は、別途申し込みが必要です（任意）。セーフティネットなのでご加入をお勧めします。



厚生年金保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）



雇用保険

31日以上引き続き雇用が見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）を1人でも雇っていれば加入義務があります。

64歳以上の方の雇用保険料の徴収をお忘れなく



健康保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）

健康保険・厚生年金保険の加入対象が段階的に拡大しています。



同一労働同一賃金

令和3年4月より（中小企業）

- ◆ 非正規雇用労働者（パート、有期雇用労働者、派遣労働者）を雇っている場合には、賃金をはじめとする待遇の見直しが必要になる場合があります。
- ◆ 正社員と非正規雇用労働者の待遇差について説明を求められた場合には、**待遇差の内容や理由を説明しなければなりません**ので、不合理な待遇の違いがある企業においては、改善に向けて取り組みを進めましょう。

詳しくは当会まで



027-381-8266



今月の深掘り知識

割増賃金の計算の基礎となる賃金

Q. 月給制の場合、どのように割増賃金の計算をしますか？

関連記事: 2~3ページ
「残業のカウントを正しく行いましょう」

*1 1時間あたりの賃金額は、月額制の場合、次のように計算します。

Point 月の所定賃金額 ÷ 1か月の（平均）所定労働時間数

「月の所定賃金額」から、次の①から⑦の賃金については除外することができます。7項目以外の賃金は全て算入しなくてはなりません。

- ①家族手当（扶養家族のある労働者に対し、家族の人数に応じて支給するもの）
- ②通勤手当（通勤に要する費用に応じて支給するもの）
- ③別居手当
- ④子女教育手当

⑤住宅手当（住宅に要する費用に定率を乗じて支給するもの）

⑥臨時に支払われる賃金

⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

ただし①②⑤について、実際には家族の人数や費用等に関係なく一律に支給している手当は、割増賃金の計算の基礎に含めることとされています。



*2

割増賃金率	
時間外労働	25%
休日労働	35%
深夜労働	25%

（令和5年4月より、中小企業においても、時間外労働が60時間を超えた場合には割増賃金率が50%になります。）

A. 割増賃金額の計算は次のように行います。

$$\text{1時間あたりの賃金額} * 1 \times \text{時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数} \times \text{割増賃金率} * 2$$