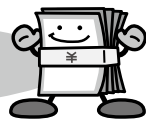




## 賞与支払届の届出について



健康保険・厚生年金保険の被保険者については、総報酬制導入により被保険者ごとに賞与支払額を届け出ることとなっています。保険料率も毎月の給与と同じ率を賦課し、**賞与額から1,000円未満を切り捨てた額に健康保険104.7/1000、介護保険16.4/1000、厚生年金183/1000（保険料は事業主と被保険者が折半で負担）**を乗じた額が保険料となります。標準賞与額の上限は、健康保険では年間573万円（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）、厚生年金保険については1ヵ月あたり150万円です。賞与の支払いがありましたら、**個人別の支給額**が記載された給与台帳のコピーを当事務所へ送付してください。

なお、賞与の支払いがない場合も必ずお知らせください。

日本年金機構に登録している賞与支払予定月に賞与を支給しなかった場合は、「健康保険・厚生年金保険賞与不支給報告書」の提出が必要となります。

※年4回以上の賞与支払いがあった場合は別途対応が必要となりますので、当事務所へご相談ください。

### 〈計算例〉

#### 賞与総支給額280,500円のAさんの場合

##### ①健康保険

**280,000円**（総支給額の1,000円以下は切捨て） $\times 0.1047 = 29,316円$ （全体）

なお、保険料は事業主（全体）とAさんが折半で負担となりますので、

**Aさんの負担額は14,658円**です。

##### ②介護保険（40歳以上65歳未満）

**280,000円** $\times 0.0164 = 4,592円$ （全体）

つまり **Aさんの負担額は2,296円**です。

##### ③厚生年金

**280,000円** $\times 0.183 = 51,240円$ （全体）

つまり **Aさんの負担額は25,620円**です。



したがって  
Aさんの負担額の合計は  
**①+②+③=42,574円**  
となります。

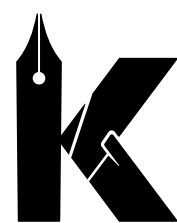


令和四年七月発行

七月号

発行所

社会保険労務士法人 金原事務所  
長崎市興善町四番二号  
TEL(八三三)三九〇〇番  
FAX(八三六)八七九二番



所報

かなはら

令和4年 7月

社会保険労務士法人  
金原事務所

# 7月以降の雇用調整助成金等の 特例措置等について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置については、今般、緊急事態措置区域が追加されるとともに、緊急事態措置を実施すべき期間が延長されたこと等を踏まえ、6月末までとしている現在の助成内容が9月末まで延長されます（下図）。

10月以降の取扱いについては、「経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）」に基づき、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していくこととされており、具体的な助成内容を検討の上、8月中に改めて通知されます。

### 雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容（注）

| 雇用調整助成金等                  |                      |                       | 休業支援金等                |          |                |
|---------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------|----------------|
| (括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)（※1） |                      |                       |                       |          |                |
|                           |                      | 令和4年<br>3～6月          | 令和4年<br>7～9月          |          |                |
| 中小企業                      | 原則的な特例措置             | 4/5(9/10)<br>9,000円   | 4/5(9/10)<br>9,000円   | 中小企業     | 原則的な措置<br>(※5) |
|                           | 地域特例(※2)<br>業況特例(※3) | 4/5(10/10)<br>15,000円 | 4/5(10/10)<br>15,000円 | 地域特例(※7) | 8割<br>11,000円  |
| 大企業                       | 原則的な特例措置             | 2/3(3/4)<br>9,000円    | 2/3(3/4)<br>9,000円    | 大企業(※4)  | 原則的な措置<br>(※5) |
|                           | 地域特例(※2)<br>業況特例(※3) | 4/5(10/10)<br>15,000円 | 4/5(10/10)<br>15,000円 | 地域特例(※7) | 8割<br>11,000円  |

(※1) 原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。  
(※2) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「重点措置区域」という）において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。  
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。  
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。  
(※3) 令和4年1月以降は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認している。

(※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。  
(※5) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。  
(※6) 8月以降の上限額は、8月1日に基本手当の日額上限が変更された場合は、当該変更後の額。  
(※7) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※2)。  
なお、上限額については月単位での適用とする。  
(例) 5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置  
→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

(注) 政府としての方針であり、施行にあたっては、厚生労働省令等の改正が必要。

# 年5日の年次有給休暇の確実な取得(2019年4月～)

2019年3月まで

年休の取得日数について  
使用者に義務なし

2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させることが  
使用者の義務となります。  
(対象:年休が10日以上付与される労働者)



## 1 対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

## 2 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から  
**1年以内に5日**について、取得時季を指定して年次有給休暇を取  
得させなければなりません。

## 3 時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければな  
りません。**  
また、**できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取し  
た意見を尊重するよう努めなければなりません。**

## 4 時季指定を要しない場合

既に5日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対して  
は、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできま  
せん。

## 5 年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿**を作成し、**3年間保存**  
しなければなりません。

## 6 就業規則への規定

休暇に関する事項は**就業規則の絶対的記載事項(労働基準法第  
89条)**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する  
場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等  
について、就業規則に記載しなければなりません。**

## 7 罰則

2・6 に違反した場合には罰則が科されることがあります。

|         | 違反条項                      | 違反内容                                       | 罰則規定           | 罰則内容                     |
|---------|---------------------------|--------------------------------------------|----------------|--------------------------|
| Point 2 | 労働基準法<br>第39条第7項          | 年5日の年次有給休暇を取得させ<br>なかった場合(※)               | 労働基準法<br>第120条 | 30万円以下の罰金                |
| Point 6 | 労働基準法<br>第89条             | 使用者による時季指定を行う場合<br>において、就業規則に記載してい<br>ない場合 | 労働基準法<br>第120条 | 30万円以下の罰金                |
| その他     | 労働基準法<br>第39条<br>(第7項を除く) | 労働者の請求する時季に所定の年<br>次有給休暇を与えなかった場合<br>(※)   | 労働基準法<br>第119条 | 6か月以下の懲役または<br>30万円以下の罰金 |

(※) 罰則による違反は、対象となる労働者1人につき1罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

## 令和4年4月から現物給与の価額が改正されています

報酬や賞与の全部または一部が、通貨以外のもので支払われる場合(現物給与)の価額は、厚生労働大臣が定めることとされています。このたび、厚生労働省告示により現物給与の価額が改正され、令和4年4月1日より適用が開始されましたのでお知らせします。この現物給与の価額の改正につきましては、被保険者の皆様にもお知らせください。



### 長崎県では…

◇食事で支払われる報酬等  
(1人当たり)

1か月当たり **22,200円**      1日当たり **740円**

朝食のみ **190円**      昼食のみ **260円**      夕食のみ **290円**

◇住宅で支払われる報酬等  
(1人当たり)

1か月当たりの  
住宅の利益の額  
(畳1畳につき)  
**1,150円**

