事務所ニュース

社会保険労務士法人
ふくる
発行責任者
高橋寿夫

保険料率改正

社会保険料率及び雇用保険料率が次の通り改正となりました。社会保険料の控除は原則翌月支払分から、雇用保険は労働した月分からとなります。

改正後の保険料率　岩手県（千分率）

保険区分		本人	事業主	計	改正日
健康保険		48.1	48.1	96.2	R07.03.01
介護保険		7.95	7.95	15.9	R07.03.01
雇用保険	一般の事業	5.5	9.0	14.5	R07.04.01
	農林水産清酒製造	6.5	10.0	16.5	R07.04.01
	建設業	6.5	11.0	17.5	R07.04.01

雇用保険の助成金申請窓口が変更

これまでハローワークに提出していた次の雇用保険関係の助成金は、提出先が盛岡市のマリオス内にある「岩手労働局職業対策課助成金センター」に変更になりました。

・雇用調整助成金
・産業雇用安定助成金
・早期再就職支援等助成金
・特定求職者雇用開発助成金
・地域雇用開発助成金
・人材確保等支援助成金
・通年雇用助成金
・キャリアアップ助成金
・人材開発支援助成金

出生後休業支援給付金を創設

令和７年４月１日から

厚労省では、共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）一四日以上の育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大二八日間支給する制度を創設しました。施行は今年四月一日からです。

支給要件は次の通りです。

①被保険者が、産後休業期間内に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して一四日以上取得したこと

②被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から、「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して八週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して一四日以上の育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること

支給額は、休業開始前六ケ月間の賃金総額を一八〇で除した額に休業した日数（最大二八日）を乗じた額の一三％です。

判　例

退職の意思表示とは認められず。「もう勤まらない」「ならば私物を片付けて」の発言

令和五年三月二八日、東京地方裁判所判決（地位確認等請求事件・通称永信商事事件）

本人は貨物自動車の運転手として令和二年の半ばから雇われていました。その一年半後、材木をある所に運んだ際、本人がガードマンに対し暴言を吐くなどをしたと聞き及んだ社長は、これについて問い質しました。すると本人から「もう勤まらない」という発言があったため「勤まらないのであれば私物を片付けて」と返答したところ、本人は健康保険証と貸与されていた携帯電話を事務所に置いて、その後は出勤しなくなりました。

少しして本人は会社に解雇予告手当支払の請求をしたところ、会社はそれを拒否したため、本人は未だ従業員であることの確認と、これまでの賃金支払を求め、裁判を提起しました。裁判所は本人の請求を認めこの間本人は他の会社からの賃金が四割超あったものの、裁判確定までの約一年間の賃金の六割の支払を会社に命じました。裁判所が本人の従業員としての地位は存続していると判断した理由は次の通りでした。

1　本人が就労意思を喪失したことをうかがわせる事情が見当たらなかったこと

2　本件発言は問い質された本人の自暴自棄によるものであり、これを退職又は辞職の意思を持っての発言とみるのは困難であること

3　社長の「勤まらないのであれば……」との発言は社会通念上、退職を求める発言とみるのが自然なこと

4　その三週間後に行った解雇予告手当の請求に対し、会社は拒否していること

5　暴言を吐いたという証拠は社長の供述のみで、他に証拠が提出されなかったこと

以上が概略です。退職か解雇かは両者その時点で明確にしておく必要がありそうです。