

職業安定情報

パートに定着手当？ 前職と賃金差どう計算

雇保



パートを採用後、まもなく6か月に達します。再就職後の賃金減を補う手当があったはずですが、月給から時給になった場合どのように比較すべきでしょうか。



A 時給は「最低保障」の適用あり



再就職後の賃金減を補う手当として、「就業促進定着手当」（雇保法56条の3第3項2号）があります。まずは、再就職手当の受給が必要です。パート等でも、1年を超えて更新が確実と認められるときは、基準を満たします（雇用保険業務取扱要領）。

要件の2つ目は、再就職後6か月間の賃金の1日分の額が、離職前の賃金日額を下回ることです（雇保則83条の2）。その差額に、再就職後6か月間の賃金支払基礎日数を掛けた額が支給されます。両者の差額が大きいほど補てんも大きくなります（上限あり）。

前職の賃金日額は、「雇用保険受給資格者証」（様式11号）で確認が可能です。再就職後の賃金日額の算定は、法17条の規定を適用するとあります。

時給の場合、いわゆる最低保障の考え方があります。原則の計算方法は賃金総額を180で除した額ですが、総労働日数の7割相当額と比較して高い方を用います。

個別に保険関係成立？ 臨時で増改築工事

徴収



親会社やグループ会社が所有するオフィスビルの補修や清掃を行っていますが、やや大規模な増改築の計画があり、当社が発注して工事を進める予定です。通常は継続事業として毎年定期的に労災保険料を納付しているところ、この増改築は有期事業として単独で保険関係を成立させなければならないのではという意見が出ました。実際はどうすべきなのでしょうか。



A 小規模工事は不要の場合も

建設及び立木の伐採の事業は、原則として個々の工事をそれぞれ一つの事業として保険関係を成立させ、工期の始期と終期が決まっている「有期事業」として労働保険の申告をします。通常の業務が継続事業だったとしても、増改築など建設の事業を行う場合は別個に保険関係を成立させる必要が生じます。

ただし、年間で複数の建設の事業を行う場合、それぞれの工事の請負金額が1億8000万円未満かつ概算保険料が160万円未満であれば、一括して一つの保険関係を成立させることが可能です（徴収法7条、徴収則6条）。

また、事業主が自社の工場等を増改築する場合は、当該増改築について1年間で使用する労働者が延べ300人以下であれば、本来の事業と別個に有期事業とする必要はないとされています（昭31・6・26基災収1215号）。