

# 上野事務所ニュース

25年9月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

## 算定基礎届の結果について

9月から厚生年金の保険料率が、16.766%から17.120%へ変更になります。この変更によって保険料率の内訳は下の表のとおりになります（厚生年金基金に加入している会社の保険料率は異なります）。

	事業主負担	本人負担	合計
厚生年金	8.56%	8.56%	17.120%

9月から次の方の保険料が変わります。

- ①厚生年金に加入している方全員
  - ②算定基礎届で報酬が変わった方
- ◆健康保険料率・介護保険料率は変更ありません。

## 給付基礎日額の上限の引き上げ

平成25年9月1日から労災保険の特別加入者の給付基礎日額の選択の幅が広がりました。

労災保険の「特別加入制度」とは、労災保険は、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外でも、業務の実情、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することが適当であると認められる人には、特別に任意加入が認められるという制度です。

特別加入者に対する保険給付額は「給付基礎日額」によって算出されま

す。9月1日から、新たに22,000円、24,000円、25,000円が選択できるようになります。

## 【給付基礎日額】

	給付基礎日額
従来額	3,500円、4,000円、5,000円、6,000円、7,000円、8,000円、9,000円、10,000円、12,000円、14,000円、16,000円、18,000円、20,000円
追加された額	22,000円、24,000円、25,000円

## ◆すでに特別加入している場合

来年度（平成26年度）から変更後の給付基礎日額が選択できます。給付基礎日額の変更を希望する場合は、年度末（平成26年3月18日～3月31日）または労働保険の年度更新期間（平成26年6月1日～7月10日）に変更手続きを行います。

## キャリアアップ助成金の申請について

6月号で特集したキャリアアップ助成金のうち、①正規雇用等転換コース②人材育成コースについてご紹介します。

## 【正規雇用等転換コース】（金額は中小企業）

通算して6ヵ月以上の有期契約労働者が、6ヵ月以上経過後に正規雇用へ転換した場合、1人あたり40万円が支給されます。その他、期間の定めのないパートタイマーを正規雇用へ転換した場合などに1人あたり20万円支

給されます。

1年度1事業所あたり10人まで支給されます。

ただし、正規雇用労働者として雇用することを前提として雇入れられた労働者は対象となりません。

#### ◆ポイント

- ・入社時に雇用契約書を作成  
(有期契約の場合は期間の定めのあるもの)
- ・正規雇用へ転換する前に、「キャリアアップ計画」の認定を受け、正規転換を導入した就業規則を整備します。

【人材育成コース】(金額は中小企業)

有期契約労働者等に①一般職業訓練(Off-JT)または②有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3~6カ月の職業訓練)を行った場合に助成されます。

#### ●Off-JT分の支給額

賃金助成：1人1時間あたり800円

経費助成：1人あたり20万円を上限

(事業外訓練またな外部講師による事業内訓練)

#### ●OJT分の支給額

実施助成：1人1時間あたり700円

#### ◆ポイント

- ・「キャリアアップ計画」と「訓練計画届」を同時に届出て認定を受けます。
  - ・一般職業訓練の場合、訓練時間が20時間以上の訓練であること
  - ・有期実習型訓練※の場合次の①~④のすべてを満たしていること
- ①実施期間3ヵ月以上6ヵ月以下の訓練であること
  - ②総訓練時間数が6ヵ月あたりの時間数に換算して425時間以上であること
  - ③総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること
  - ④訓練終了後に評価シートにより職業能力の評価の実施をすること
- ※新たに雇入れられた労働者は有期実習型訓練に限ります。

#### ★若者チャレンジ奨励金のご案内

千葉労働局では予算額に達したため、

新規の訓練計画は受付中止となっておりますが、既に計画を提出している事業主のキャンセル等により予算枠に空きが生じた場合に正式受付となる「連絡待ち事業主」を一定数受付しています。

#### Q&Aなぜなにどうして?

**Q**； 当社には夫婦で共働きの従業員がいます。本人たちの願い出に基づいて、夫の給与を妻の給与と一緒に妻名義の銀行口座へ振り込むことは可能なのでしょうか？

**A**； 賃金は労働者の生活の糧であり、労働した後に支払われる後払いのものであるので、それが確実に労働者に支払われないと重大な支障が生じます。

労働基準法では、賃金は、原則として、直接労働者に支払わなければならないとしています(24条)。よって、賃金は直接本人に支払わなければならないと、代理人に支払うことは違法であり、同僚や本人の債権者などに支払っても無効なので、本人から再度請求があれば二重払いの危険が使用者に生じます。

ただし、労働者が病気欠勤中に妻子が賃金の受領をもとめるようなときは、本人の印鑑を持参し、本人名義で受領したのであれば、本人の代理人ではなく使用者への支払いとして適法であると解されます。

今回のケースは、夫の給与を妻名義の銀行口座へ振り込むということなので、「使用者」への支払いには該当しません。会社としては、本人たちの願い出であったとしても、いったん夫名義の銀行口座へ振り込み、その後本人で妻名義の銀行口座へ移してもらうのがよいでしょう。