

上野事務所ニュース

27年3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

平成 27 年度 の保険料率等 のお知らせ

平成 27 年度の健康保険・介護保険料率、国民年金保険料月額、雇用保険率は、次のとおり決定され

	神奈川	4.99%	4.99%	9.98%
介護保険 (40~64 歳)		0.79% (0.86%)	0.79% (0.86%)	1.58% (1.72%)

ました。

1. 健康保険・介護保険料率の決定

①主な都道府県の平成 27 年度の協会けんぽの健康保険料率は以下の通りです。都道府県ごとに保険料率の引き上げ、据え置き、引き下げがあります。

②介護保険料率は引き下げられます。

2. 保険料の控除

保険料率の変更は、4 月分（5 月納付分）から変更となります。例年の変更月より 1 月遅れます（衆議院の解散に伴い閣議決定が例年より遅れたため）。給与計算では 5 月支払分よりご変更ください。

※健康保険組合は 3 月分（4 月納付分）より変更となる場合があるので通知に従ってください。

健康保険・介護保険料率（ ）内は H26 年度の料率

		事業主負担	本人負担	合計
健康 保 険	千葉	4.985% (4.965%)	4.985% (4.965%)	9.97% (9.93%)
	東京	4.985%	4.985%	9.97%
	埼玉	4.965% (4.97%)	4.965% (4.97%)	9.93% (9.94%)

2. 平成 27 年度国民年金の保険料月額

月額 15,590 円（平成 26 年度 15,250 円）となりました。

3. 雇用保険率

前年度から変更はありません。

労働契約法の 特例について

平成 27 年 4 月より、平成 25 年 4 月から導入されている「無期転換ルー

ル」について特例が設けられます。無期転換とは、同一使用者との有期労働契約が「5 年」を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換するというものです。特例を適用するには労働局へ申請が必要です。

【特例の対象者】

1. 定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（以下「継続雇用の高齢者」）
2. 専門的知識等を有する有期雇用労働者（以下「高度専門職」）

①年収要件

年収 1,075 万円以上であること

②高度専門職の範囲

博士の学位を有する者、公認会計士、医師、弁護士、システムアナリスト等

【申請手続】

継続雇用の高齢者に係る申請は、「第二種計画認定・変更申請書」、高度専門職に係る申請は「第一種計画認定・変更申請書」で申請します。

【申請時期】

具体的には、申請は特例の対象者が5年を経過する前に行えばよいです。継続雇用の高齢者で該当者がいる場合であって、無期契約への転換を避けるならば5年経過前に申請してください。

◆詳しくは、厚生労働省作成のパンフレット「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」の15ページ、「第二種計画認定・変更申請書の作成」をご覧ください(“高度専門職特例”で検索してください)。

労災保険特別加入 給付基礎日額の届 け出時期について

給付基礎日額の変更が3月2日からできます。

変更を希望

される場合は、次の2つのいずれかの時期に届け出ます。

- ①3月2日～3月31日の間に新年度分を変更
- ②年度更新時(7月10日)にその年度分を変更

◆注意点

②の場合、年度更新手続前に対象者に労災が発生するとその年度の給付基礎日額の変更はできません。


例)平成26年度の給付基礎日額5,000円ですが、平成27年度の給付基礎日額を10,000円に変更する場合

- ①3月31日までに変更を届出
⇒4月1日以降いつ労災が発生しても平成27年度の給付基礎日額は10,000円。
- ②年度更新時に届出を行った場合
 - i.4月1日～7月10日に労災発生
⇒平成27年度の給付日額は5,000円。

- ii.上記iの期間中に労災が発生せず
⇒平成27年度の給付基礎日額は10,000円。

3月中の変更を希望される方は上野事務所までご連絡ください。

Q&Aなぜなにどうして?

Q; 我が社の契約社員で、1年を単位とした契約期間で2ヶ月後に通算で4年となる者がおります。更新の時期が近付いていますが、本人の能力や勤務態度等を検討し、 契約を更新しないこととしました。今回、雇止めをするにあたり何か気を付けることはありますか。同時に解雇の予告も必要なのでしょうか。

A; 雇用期間の定めのある労働契約を締結している場合、その契約期間が満了すれば雇用期間も終了します。これを「雇止め」といいます。

雇止めをするにあたって次の点に気を付けて下さい。

1. ①有期労働契約が3回以上更新されている、または②雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している労働者には、30日前までに“雇止めの予告”をしなければなりません。
2. 期間満了による労働契約の終了は、あらかじめ定められた労働関係の終了であって、「解雇」には該当しないため、労働基準法第20条の“解雇予告”の適用はありません。

原則として、雇用期間が継続して1年以内であれば、予告は必要ありませんが、契約期間が1年未満でも契約が3回以上更新されている場合には、雇止めの予告が必要になりますのでご注意ください。

今回は、雇止めを理由として離職した際に、雇用保険の手続で注意する点についてご説明したいと思います。