

上野事務所ニュース

24年2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 24 年度 の保険料率等 について

平成 24 年度、以下の通り保険料率、保険料等が変更となります。

1.健康保険・介護保険料率の引上げ

健康保険料率は都道府県により異なります。

健康保険・介護保険料率（）内は H23 年度の料率

		事業主負担	本人負担	合計
健康保険	千葉	4.965% (4.72%)	4.965% (4.72%)	9.93% (9.44%)
	東京	4.985% (4.74%)	4.985% (4.74%)	9.97% (9.48%)
	埼玉	4.97% (4.725%)	4.97% (4.725%)	9.94% (9.45%)
	神奈川	4.99% (4.745%)	4.99% (4.745%)	9.98% (9.49%)
介護保険 (40~64 歳)		0.775% (0.755%)	0.775% (0.755%)	1.55% (1.51%)

2.国民年金の保険料月額引き下げ

月額 14,980 円

(H23 年度 15,020 円)

3.年金額の引き下げ

年金額は、物価の変動に応じて改定が行われます。今年は物価変動率が前年比-0.3%でした。4 月分が支払われる 6 月の支払いから変更です。

年金額例【月額】（）内は H23 年度の金額

国民年金	65,541 円
老齢基礎年金【満額 1 人分】	(65,741 円)

厚生年金

【夫婦 2 人分の老齢基礎年金を含む

標準的な年金額※】

230,940 円

(231,648 円)

※夫が平均的収入（平均標準報酬 36 万円）で 40 年間就業し、妻がその全ての期間専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合

4.雇用保険率の引き下げ

雇用保険率（）内は H23 年度の保険率

	事業主負担	本人負担	合計
一般の事業	0.85% (0.95%)	0.5% (0.6%)	1.35% (1.55%)
農業等	0.95% (1.05%)	0.6% (0.7%)	1.55% (1.75%)
建設業	1.05% (1.15%)	0.6% (0.7%)	1.65% (1.85%)

労災保険特別加入 給付基礎日額の届 け出時期について

特別加入給付基礎日額※の届出時期に変更があります。

変更前	変更後
年度更新時（7 月 10 日）にその年度分を変更	① 3 月 18 日～3 月 31 日の間に新年度分を変更 または、 ② 年度更新時（7 月 10 日）にその年度分を変更（今までと同じ）

◆注意点

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

例) 平成 23 年度の給付基礎日額 5,000 円、平成 24 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 24 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 24 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 24 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。

※特別加入者の給付基礎日額について

特別加入者は、労働者と異なり、自ら給付基礎日額（1 日あたりの報酬）を、下表の中から選ぶことができます。

給付基礎日額	
20,000 円	9,000 円
18,000 円	8,000 円
16,000 円	6,000 円
14,000 円	5,000 円
12,000 円	4,000 円
10,000 円	3,500 円

給付基礎日額

労災保険料や労災補償金額の元となります。

(1) 労災保険料

選んだ日額の 365 日分に労災保険料率をかけた保険料を納めます。

(2) 労災の補償

労災で休業すると、4 日目より 1 日につき給付基礎日額の 8 割が休業補償として支給されます。その他、障害や死亡に対する補償金額の基礎になります。

例) 小売業を経営する社長が、日額 10,000 円で特別加入する場合

(1) 労災保険料（平成 23 年度の場合）

$10,000 \text{ 円} \times 365 \text{ 日} \times 4 / 1000$
 $= 14,600 \text{ 円（年額）}$

(2) 休業給付の日額

$10,000 \text{ 円} \times 0.8$

$= 8,000 \text{ 円（日額）}$

Q & A なぜなに どうして？

 **Q**; 我が社では採用をした社員に 3 ヶ月の試用期間を設けており、3 ヶ月経過後、正式な採用をします。正式採用と同時に社会保険、雇用保険も加入させており、試用期間は加入していませんが、これは問題がありますか？

A; 多くの会社では、試用期間を設け、労働者を正社員として本採用する前に雇い入れ日から 3～6 ヶ月間、勤務態度、能力、性格等を見て、その人が自社の正社員としてふさわしいか判断しています。

試用期間をお試し期間と考え、ご質問のように扱う会社があるようですが、社会保険と雇用保険の加入要件は、勤務時間や契約期間によって決まるため、本採用との間に違いがなければ試用期間から加入をさせる必要があります。

社会保険や雇用保険には、一定の被保険者期間を必要とする給付もあり、取得日の相違はトラブルの原因となり得ます。

加入要件を満たす場合は、雇入れの初日から社会保険、雇用保険に加入させましょう。

◆ 加入要件

(1) 社会保険

① 正社員の 3/4 以上の勤務時間であること

→ 月 16 日以上かつ 1 日 6 時間以上勤務すること

② 2 ヶ月を超えて雇用される予定であること（日雇い、季節的業務、臨時的事業の事業所を除く）

(2) 雇用保険

① 週の勤務が 20 時間以上であること

② 31 日以上雇用予定であること