

上野事務所ニュース

24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

生年月日で来 年度手続きな どが必要な方

(1)平成4年生まれ(満20歳)
・国民年金に加入
→20歳の誕生日の前日の属する月から国民年金保険料(4月より14,980円)がかかります。

(2)昭和47年生まれ(満40歳)
・介護保険第2号被保険者に該当
→誕生日前日の属する月の翌月に支払われる給与から健康保険料に加えて、介護保険料も徴収します。

(3)昭和27年生まれ(満60歳)
・老齢厚生年金の請求と在職老齢年金
→必要な加入年数を満たしている場合請求を行います。社会保険に加入している人は、老齢厚生年金の基本月額と社会保険の標準報酬月額、標準賞与額を12で割った額を合算した金額が28万円を超えると、年金に支給停止部分がでてきます。

・60歳到達時賃金月額登録
→5年以上雇用保険に加入している場合、登録を行います。60歳到達時賃金月額の75%未満の賃金で働く場合、高年齢雇用継続基本給付金が支給されます。

(4)昭和23年4月1日以前生まれ
・雇用保険料が免除
→4月分の給与から雇用保険料の負担がありません。

(5)昭和22年生まれ(満65歳)

・介護保険第1号被保険者に該当
→介護保険料は直接市町村に納付(年金から天引き)となります。誕生日の前日の属する月の翌月に支払われる給与から介護保険料を控除する必要はありません。

・在職老齢年金の支給制限緩和
→28万円が46万円に緩和されます。

◆老齢基礎年金は満額受給

(6)昭和17年生まれ(満70歳)

・厚生年金被保険者資格喪失
→厚生年金保険料の負担はなくなりますが、在職老齢年金の支給制限は引き続きします。

(7)昭和12年生まれ(満75歳)

・後期高齢者医療制度に移行します。

外来の高額療 養費の現物給 付化

医療機関の窓口での支払いを自己負担限度額までにとどめることができる制度を高額療養費の現物給付化といいます。

今までは入院においてのみこの制度を利用できましたが、平成24年4月より、外来で受診した際も利用することができるようになります。

◆注意点

①あらかじめ限度額適用認定証を交付する必要があります。

②認定証対象者の同一医療機関での受診に限ります。(医科、歯科は別)

認定証を使用する場合、個人単位で高額療養費を算定します。また、

複数の医療機関を受診する場合は別々に高額療養費を算定します。

合算※して自己負担限度額を超える場合、医療機関窓口での清算はできませんが、高額療養費の対象になります。後日書類にて請求します。

③同じ医療機関でも、入院と外来は別々に算定します。

合算※して自己負担限度額を超える場合は、医療機関窓口での清算はできませんが、高額療養費の対象となります。後日書類にて請求します。

※自己負担額がそれぞれで 21,000 円以上（70 歳未満の方）であることが条件です

社会保険の加入時期について

下記①～④に該当する人は社会保険の加入はできませんが、一定の要件を満たすことになった場合、加入する必要があります。

①日々雇い入れられる者

1 ヶ月を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から加入

②2 ヶ月以内の期間を定めて使用される者

所定の期間を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から加入

③季節的業務（清酒の醸造、スキー場など）に使用される者（4 ヶ月以内）

継続して 4 ヶ月を超える予定で使用される場合は当初から加入

④臨時的事業（万博、展覧会など）の事業所に使用される者（6 ヶ月以内）

継続して 6 ヶ月を超える予定で使用される場合は当初から加入

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います。今回、試用期間中に業務に向いてい



ないと判断したため試用期間をもって辞めてもらうことにしました。この場合、注意すべき点がありますか？

A；試用期間中や試用期間満了時に本採用しない旨を伝え、辞めてもらう場合、解雇に該当しますので、通常の解雇とほぼ同様の扱いとなります。従って以下の注意が必要です。

1. 解雇予告及び解雇予告手当

辞めてもらう 30 日前に解雇する旨を伝える必要があります。即日辞めてもらうには、30 日分の解雇予告手当（平均賃金の 30 日分）を支払う必要があります。

今回の場合、解雇予告手当を支払わず試用期間の満了をもって辞めてもらうには、雇い入れ日から起算して少なくとも 2 ヶ月経過前までに本採用をするか判断し、解雇予告をしておく必要があります。

◆試用期間開始から暦日で 14 日以内の場合は解雇の予告や解雇予告手当は必要ありません

2. 本採用拒否（解雇）の理由

通常の解雇時とほぼ同様※の客観的・合理的な理由が必要です。理由が不明確な場合、本採用拒否（解雇）が取り消される場合があります。本採用しない理由を明確にしましょう。

※通常の解雇よりは解雇事由が広く捉えられてはいます（例：勤務成績不良、言動の不適格性、協調性の有無、業務不適格性、経歴詐称、等）

3. 会社側の教育責任

会社側の教育（注意・指導・管理等）が不十分なため、労働者が会社になじめない状況にあると判断された場合、解雇が無効とされることもあります。解雇を判断する前に、教育によって改善する余地がないか検討しましょう。