

上野事務所ニュース

24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

厚生年金 保険料率 の変更

9月から厚生年金の保険料率が、16.412%から**16.766%**に変更になります。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	8.383%	8.383%	16.766%

健康保険料率・介護保険料率は変更ありません。算定基礎届で標準報酬月額が変わる場合は、保険料が変わりますのでご注意ください。

納付可能期間が10年間に延長

現在、未払いの国民年金保険料を遡って納められるのは過去2年分までです。これが、平成24年10月1日から3年間に限り、過去10年分まで遡って納められるようになります。

ただし、3年度以上遡って保険料を納付する際は、加算金※がかかります。

※遡る年度ごとに加算率は異なり、遡る年度ごとに大きくなります。加算金は、元の追納額に対し、加算率を乗じて端数処理をしたものです。

（例）平成21年度の加算金

元の追納額 14,660 円×加算率 0.012=180 円

均衡待遇・ 正社員化推進 奨励金のご案内

パートタイム労働者や有期契約労働者（以下「パートタイマー等」）の雇用管理の改善

を図るため、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度などを労働協約または就業規則に規定し、実際に制度を適用した事業主に対して、奨励金が支給されます。支給対象期間は、制度導入日から2年間（短時間正社員制度は5年間）です。

【対象となる制度と支給額※】

※支給額は中小企業のみを表示しています。

1. 正社員転換制度

パートタイマー等から正社員へ転換する試験制度（面接試験等）を設け、実際に転換者が出た場合に、対象労働者10人目まで支給されます。

【支給額】1人目40万円、2人目～10人目20万円

2. 短時間正社員制度

短時間正社員制度を設け、実際に利用者が出た場合に、対象労働者10人目まで支給されます。短時間正社員になる前の雇用期間は問われません。ただし、育児・介護を理由とする場合は該当しません。

【支給額】1人目40万円、2人目～10人目20万円

3. 健康診断制度

週30時間未満で働くパートタイマー等に対する健康診断制度を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給されます。

対象となる健康診断制度は以下の①から④のいずれかの制度です。

①雇入時健康診断②定期健康診断③人間ドック④生活習慣予防検診

【支給額】40万円（導入時のみ支給）

4. 共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度（格付区分及びこれに対応した賃金等の待遇）を設け、実際に適用した場合に支給されます。

【支給額】60万円（導入時のみ支給）

5. 共通教育訓練制度

正社員と共通の教育訓練制度（Off-JTに限る）を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上（大企業は30人以上）に実施した場合に支給されます。

【支給額】40万円（導入時のみ支給）

◆制度の導入日

労働協約はその締結日、就業規則は監督署へ届け出た日となります。ただし、施行年月日が、締結日や届け出た日より後の場合は、施行年月日が制度の導入日となります。

Q&Aなぜなにどうして？

【Q】；【60歳以降の継続雇用についてその1】



我が社では、労使協定により、基準該当者のみを継続雇用とする65歳までの継続雇用制度を導入しています。平成25年4月より、基準該当者のみではなく、希望者全員の継続雇用が義務付けられるそうですが、どのように対応したらよいですか？

【A】；平成25年4月に「高年齢者等の雇用の促進等に関する法律」の改正が予定されています。「希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用制度」の導入が義務付けられ、「基準該当者を対象とした継続雇用制度」は撤廃される運びとなります。

ただし、平成24年度以前から現行の制度を導入している企業については、“老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者”を対象に、引き続き当該基準を利用できる経過措置

が設けられます。

今回は、「希望者全員を対象とした継続雇用制度」について、その就業規則の規定例とポイントをQ&Aでご説明いたします。次回は、「経過措置の継続雇用制度」についてご説明いたします。

【就業規則の規定例】

（定 年）

第〇〇条 従業員の定年は満60歳の誕生日までとし、誕生日の属する月の末日をもって自然退職とする。

2、昭和28年4月2日以降生まれ※の者が希望すれば、会社は会社の提示する労働条件に従って再雇用する。但し、昭和28年4月1日以前生まれの者には、労使協定を締結した上で、基準該当者を対象とした経過措置を設けることができる。この場合の労働条件は、会社の提示する内容とする。

3、前項の再雇用による雇用契約は、1年を単位とし満65歳の誕生日の属する月の末日までとする。

4、会社は、第3項の年齢を超えた者でも業務上必要とするときは、契約を更新することがある。

※この生年月日の方も61歳になると、年金をもらえるようになるので、この部分は変えていくことになります。詳しくはご連絡ください。

【Q&A】

Q1 定年前と同等の労働条件で継続雇用しなくてはいけないのでしょうか？

A1 定年後の継続雇用の労働条件は、必ずしも定年前と同等とする必要はなく、本人との話し合いで決定すれば問題ありません。

Q2 就業規則の「希望者全員」には、健康に不安のある者、勤務不良者、成績不良者も含まれますか？

A2 「希望者全員」という表現は、「あらかじめ会社が提示した労働条件に同意し、継続雇用を希望した者」と読み替えることができます。同意しなかった者は、「継続雇用を希望しなかった者」と取扱って差し支えありません。