

上野事務所ニュース

26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 26 年度の 保険料率等 のお知らせ

平成 26 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ました。

ました。

1. 介護保険料率の引き上げ

平成 26 年度の協会けんぽの健康保険料率は、全国で据え置きとなり変更ありませんが、介護保険料率が変更されます。

健康保険・介護保険料率（ ）内は H25 年度の料率

		事業主負担	本人負担	合計
健康 保 険	千葉	4.965%	4.965%	9.93%
	東京	4.985%	4.985%	9.97%
	埼玉	4.97%	4.97%	9.94%
	神奈川	4.99%	4.99%	9.98%
介護保険 (40~64 歳)		<u>0.86%</u> (0.775%)	<u>0.86%</u> (0.775%)	<u>1.72%</u> (1.55%)

2. 平成 26 年度国民年金の保険料月額

月額 15,250 円（平成 25 年度 15,040 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。

トライアル 雇用奨励金 対象者の拡 大について

“トライアル雇用奨励金”は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を、原則 3 ヶ月間の試行雇用

（トライアル雇用）により、その適性や能力を見極め、常用雇用へのきっかけとすることを目的とした奨励金です。

【対象者の拡大】

平成 26 年 3 月より学卒未就職者等も以下の対象者に加わることになりました。

【対象者】

『職業経験、技能、知識等から安定した職業に就くことが困難な求職者』であって、以下のいずれかの要件を満たし、かつ、職業相談などを通じて公共職業安定所長がトライアル雇用が必要であると認めた人が対象となります。

イ) これまでに就労の経験のない職種

または業務に就くことを希望する人口) 離転職を繰り返している人

(過去 2 年以内に 2 回以上離職・転職を繰り返している状態にある人であって、今後は長期的に安定した就業を希望する人)

ハ) 直近で 1 年を超えて失業している人

(1 年以内にパート・アルバイト・正社員に関わらず働いていた期間がある場合は対象となりません。但し、育児等の理由からパートやアルバイトといった安定しない職業に就いていた期間は除きます。)

ニ) その他の就職の援助を行うにあたって特別の配慮を要する人

(母子家庭の母等、父子家庭の父、生活保護受給者、季節労働者など)

【奨励金の支給額】

事前に、トライアル雇用求人用ハローワークに提出し、ハローワークの紹介により、対象者を原則 3 ヶ月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、対象者 1 人当たり、月額最大 4 万円(最長 3 ヶ月間)の奨励金を受けることができます。

労働保険料の一般拠出金率の引き下げについて

一般拠出金とは「アスベストによる健康被害の救済に関する法律」により、石綿が原因で主に石綿(アスベスト)肺、肺がん、悪性中皮腫を発症した石綿健康被害者の救済費用に充てるため、事業主が負担する拠出金です。労働保険年度更新時に算定し、労働保険料と一緒に納付をしています。

平成 26 年 4 月 1 日より一般拠出金率が 0.05/1000 から 0.02/1000 に引き下げられることとなりました。

一般拠出金は、申告事由(年度更新、事業廃止など)が生じた時点より、適用する率が定まります。一般拠出金の算定の取り扱いは次のとおりです。

1. 事業が継続する場合

申告事由が年度更新(平成 26 年度)であるため、平成 25 年度の賃金総額に新拠出金率(0.02/1000)を乗じた額で算定します。

2. 平成 25 年度中に事業を廃止した場合等

申告事由が廃止(平成 25 年度)であるため、平成 25 年度の賃金総額に旧拠出金率(0.05/1000)を乗じた額で算定します。

Q&Aなぜなにどうして?

Q; 当社の社員 A は、業務上の事故で右手にケガをして休業しておりましたが、先日「治ゆ」の認定を受けました。本人は、まだ違和感がありしびれがとれないので仕事には復帰できないと申しております。この場合、どのような理由で「治ゆ」と認定されているのでしょうか?

A 労災保険でいう、「治ゆ」とは、当該傷病の症状が固定して、これ以上療養を続けても治療の効果が期待できない状態のことをいいます。「治ゆ」といっても、ケガをする前の状態に回復した状態を指すわけではありません。また、いったん「治ゆ」の認定を受けると療養の給付は行われなくなります。

業務災害による療養の場合、原則として「労災による療養のための休業期間とその後 30 日間」は解雇することはできませんが、「治ゆ」の認定を受けた場合、30 日を経過すると解雇制限はなくなります。

行政解釈では、「治ゆ」とは、症状が安定し、疾病が固定した状態にあるものをいうのであって、治療の必要がなくなったものである。」としています。具体的には、以下のとおりです

【負傷の場合】創面が治癒した場合

【疾病の場合】急性症状が消えた場合

【慢性症状の場合】これ以上治療しても効果が期待できない状態となった場合

身体に欠損や機能障害、神経症状が残った時は、障害が残ったものとして、障害補償の請求をすることになります。