



社会保険労務士個人情報保護事務所
SRP
認証番号
090720

服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775
e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/
SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。

平成24年10月号

厚生年金保険料率改定のお知らせ

平成24年9月から以下の通り厚生年金保険料率が改定されています。ご不明な点は当事務所までお問い合わせください。

- **厚生年金保険料率** …1,000分の167.66
(被保険者負担 1,000分の83.83)
- ※健康保険料率は変更ありません

平成24年度 事業主説明会のご案内

今年も鳥取県労働保険事務組合連合会による事業主説明会が開催されます。どうぞお気軽にご参加ください。

- **とき** 11月21日(水)午後1時30分~3時40分
- **ところ** 米子コンベンションセンター小ホール
(参加無料)

※参加ご希望の方は **10月31日(水)**までに
当事務所までご連絡ください

鳥取県の最低賃金が決定されました

鳥取県内の事業所では、使用者は、最低賃金より低い賃金で労働者を使用することはできません。また、この最低賃金は、常用、臨時、アルバイト、パートタイマーなどの雇用形態にかかわらず県内の事業所で働くすべての労働者に適用されます。

1時間653円 平成24年10月20日発効

※ 特定の産業には産業別最低賃金が定められています。

- 最低賃金額には、次の賃金は含まれません。

- ①精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- ②臨時に支払われる賃金
- ③1月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ④時間外労働、休日労働及び深夜労働の割増賃金



10月の生活ホットニュース

希望者全員の

65歳までの雇用を義務付け!

◆来年4月1日施行

8月29日に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高齢者雇用安定法)が成立しました。この改正法は、平成25年4月1日から施行されます。

◆改正法の主な内容

(1) 継続雇用の対象者を限定できる仕組みの廃止

現在、65歳未満の定年を定めている企業が、高齢者雇用確保措置として「継続雇用制度」を導入する場合、継続雇用の対象者を限定する「基

準」を労使協定で定めることができますが、この仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることが義務付けられるようになります。

なお、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として、上記の「基準」を引き続き利用できる経過措置(12年間)が設けられています。

(2) 継続雇用先企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけではなくグループ内の会社(子会社、関連会社等)まで広げることができるようになりました。

なお、この場合には、継続雇用について事業主間における契約が必要とされます。

(3) 違反企業名の公表規定の導入

高齢者雇用確保措置(定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれか)を

実施していない企業に対して、労働局・ハローワークが指導・勧告を行い、それでも違反が是正されない場合には企業名を公表することがあります。

◆実務上重要となる「指針」の策定

今後、事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施・運用に関して、「指針」が策定される予定です。

この指針では、「業務の遂行に堪えない人」（健康状態の悪い人、勤務態度の悪い人等）をどのように取り扱うか（継続雇用の対象から外してよいか）などが定められる予定です。



明日香村 2012.9.22

産休期間中の社会保険料免除！

◆施行は2年以内

「産休期間中の社会保険料免除」は、次世代育成支援の観点から出産前後の経済的負担を軽減し、子どもを産みながら働きやすい環境を整えることを目的として、8月10日に成立し、22日に公布されました。

これにより、産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料が労使ともに免除されることになりました。

施行日は「公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日」となっており、現時点では明らかになっていません。

◆産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例

「産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例」とは、厚生年金の被保険者について、育児休業期間中に加え、産前・産後休業期間中（産前6週間〔多胎妊娠の場合14週間〕、産後8週間のうち、被保険者が業務に従事しなかった期間）も、同様

に年金保険料が免除（健康保険料についても同様）され、将来の年金給付に反映させる措置を行うというものです。

なお、保険料の免除は被保険者の申出によって行われ、事業主および被保険者双方の保険料が対象です。

◆産前産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例

「産前・産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例」とは、育児休業後についての措置と同様、産前・産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改定されるというものです。

なお、育児休業終了後についても同様の措置がとられます。

◆改正に伴う効果

改正による効果としては、「産休期間中の社会保険料」という負担が労使ともなくなること、実賃金に比して割高な社会保険料負担が短期間で是正されることが挙げられます。

また、すでに実施されている「育児休業期間中の社会保険料免除」と相まって、女性にとって、仕事との両立という点で大きな効果があります。

ハローワーク米子
[米子公共職業安定所]

〒690-0043
米子市元町311-1 イオン米子駅前店4階
TEL.0652-32-3411 18:30-17:15