

2014(平成26)年3月以降の 各種保険料率の変更について

Contents

【 法 改 正 】 2014 (平成 26) 年 3 月以降の各種保険料率の変更について
 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #22 障害者雇用②

法 改 正 2014 (平成 26) 年 3 月以降の各種保険料率の変更について

1. 健康保険料率及び介護保険料率（協会けんぽ）について

協会健保における 3 月以降の保険料率につきまして、まず、健康保険料率につきましては、据え置きとなっております。一方、介護保険料率につきましては、3 月分（4 月納付分）より現在の 1.55%から 1.72%へ引き上げられることとなりました。

2. 厚生年金保険料率について

2013（平成 25）年 9 月分より引き上げられた厚生年金保険料率につきましては、2014（平成 26）年 9 月分より 0.354%引上げられ、現在の 17.120%から 17.474%へ変更される予定となっております。

3. 雇用保険料率について

2014（平成 26）年 4 月以降の雇用保険料率につきましては、現在の雇用保険料率からの変更はなく、一般の事業で 1.35%となります。

なお、上記 1 から 3 をまとめますと、下記の表の通りとなります。

| | 変更の有無 | 新保険料 反映開始月 | 変更前 | 変更後 | | |
|----------|-------|---------------|---------|---------|--------|--------|
| | | | | 全体 | 事業主 | 労働者 |
| 健康保険（東京） | 無 | - | 9.970% | 9.970% | 4.985% | 4.985% |
| 介護保険 | 有 | 3 月分 | 1.550% | 1.720% | 0.860% | 0.860% |
| 厚生年金 | 有 | 9 月分 | 17.120% | 17.474% | 8.737% | 8.737% |
| 雇用保険 | 無 | - | 13.500% | 13.500% | 5.000% | 8.500% |

労務コンプライアンス自主点検 #22 障害者雇用②

今回は、先月に引き続き、改正障害者雇用促進法について説明させていただきます。

今後、各企業に対し対応が求められる改正となっておりますので、是非、ご確認ください。早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記 1 から 4 を確認してみてください。

チェック項目 ○×△

| | チェック項目 | ○×△ |
|----|---|-----|
| 1. | 今回の改正は、「障害者権利条約」に日本が批准するための取り組みの 1 つであることを認識している。 | |
| 2. | 改正法では、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止していることを認識している。 | |

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.53 March'14

| | | |
|----|--|--|
| 3. | 改正法では、原則として、事業主に対し、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付けていることを認識している。 | |
| 4. | 障害者雇用率の設定に関し、精神障害者が含まれていることを認識している。 | |

上記2から4において、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

まず、今回の改正の背景には、「障害者権利条約」への批准というものがありません。この条約は、障害者の人権や基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障害者の権利を実現するための措置等を規定している国際条約となっております。条約は、2008（平成20）年5月に発行されておりましたが、日本は2014（平成26）年1月に、批准書を国連に寄託しております。

今回の改正内容は、2つに大別することができ、それぞれの内容等については、次の通りとなっております。

1. 障害者権利条約の批准に向けた対応に関するものについて

障害者権利条約の批准に向けた対応に関する改正としては、次の3つとなっております。

- ①障害者に対する差別の禁止：事業主は、労働者の募集および採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならないと、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないというものです。
- ②合理的配慮の提供義務：事業主は、労働者の募集および採用並びに障害者である労働者の職務の遂行について、例えば、車椅子を利用する方に合わせて机や作業台の高さを調整するなど、障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならないとされておりますが、ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでないとしております。
- ③苦情処理・紛争解決援助：事業主は、障害者に対する差別等について、雇用する障害者から苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るよう努めることとし、都道府県労働局長は、これらの紛争について必要な助言、指導又は勧告することができることとするとともに、調停制度の対象とすることとしております。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることとなりました。事業主は、雇用する障害者の数が、雇用する労働者数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならないとされております。

上記、改正法の施行日については、1.が2016（平成28）年4月1日、2.については、2018（平成30）年4月1日となっております。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し等、
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

[アウトソーシングサービス Web サイト : http://www.epcsoutsourcing.com/](http://www.epcsoutsourcing.com/)

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.53-2

～ We are always at your side ～