

春先に予定されている主な法改正につき、大枠と要所について、取り急ぎ、ご報告申し上げます。

1．平成26年度の介護保険料率変更（協会けんぽ）

●平成26年3月分（4月給与控除分）から介護保険料率変更 健康保険料率は据え置き

本年3月分（4月納付分）より、現行の15.5/1000（労使折半7.75/1000）から
17.2/1000（労使折半8.6/1000）に引き上げられます。

協会けんぽ（全国健康保険協会）以外の健康保険組合へ加入をされている事業所様は、別途、健康保険・介護保険料率の変更の有無について、ご確認をお願いいたします。

2．産前産後休業期間中の社会保険料免除開始

●平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる被保険者が対象

平成26年4月より、育児休業と同様に保険料の免除を受けることができますようになります。
平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる方（平成26年4月分以降の保険料）が対象となり、事業主が「産前産後休業取得者申出書」を提出する必要がありますが、この**申出書は、産前産後休業期間中に提出**しなければなりません。

【保険料免除の手続き例】

「出産前」に産休期間中の保険料免除の申出をした場合

例：出産予定日より「前」に出産した場合

産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出
出産後に「産前産後休業取得者変更届」を提出

例：出産予定日より「後」に出産した場合

産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出
出産後に「産前産後休業取得者変更届」を提出

例：出産予定日に出産した場合

産前休業開始後に「産前産後休業取得者申出書」を提出

その後、出産予定日どおりに出産した場合は、「産前産後休業取得者変更届」の提出は不要

「出産後」に産休期間中の保険料免除の申出をした場合

出産後に「産前産後休業取得者申出書」を提出（出産予定日、出産日の両方を申出）

3．育児休業給付の給付割合の引き上げ

●育児休業給付の給付割合が50% 67%に引き上げ（平成26年4月1日施行）

育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の**休業開始後6月につき**、休業開始前の賃金に対する給付割合が**67%に引き上げ**られます。

4．一般拠出金率の改正（石綿健康被害救済法）

- 一般拠出金率が現在の 0.05/1000 から 0.02/1000 に変更

今年度の年度更新（労働保険料の申告）の際には、平成25年度の賃金総額に新しい拠出金率（0.02/1000）を乗じた額で算定します。

労災・雇用保険料率は据え置き

5．トライアル雇用奨励金の改正

- 雇い入れる対象労働者の追加（平成26年3月1日）

対象労働者に、「妊娠・出産または育児を理由として離職した者であって、紹介日前において安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者」が加わりました。

- 紹介を行う事業者の拡大（平成26年3月1日）

公共職業安定所（ハローワーク）を通じた紹介のみが対象となっておりましたが、新たに職業紹介事業者も対象になりました（職業安定局長が定める条件に同意し、安定局長が定める標識を事業所の見やすい場所に掲示している者に限る）。

6．その他（ご参考）

雇用保険法の一部を改正する法律

- 教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設（平成26年10月1日施行）

教育訓練給付（受講費用の2割を支給、給付上限10万円）を拡充し、中長期的キャリア形成を支援する為、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、以下の給付を受けることができますようになります。

- ・ 給付の引き上げ（受講費用の4割）
- ・ 資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割を追加的に給付
1年間の給付額は48万円を上限とする（給付期間は原則2年。資格につながる場合は最大3年）
＜対象者＞ 2年以上の被保険者期間を有する者（2回目以降は10年以上の被保険者期間が必要）

教育訓練支援給付金が創設され、45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、訓練中に離職前賃金に基づき算出した額（基本手当の半額）が給付されます（平成30年度までの暫定措置）。

- 就職促進手当（再就職手当）の拡充（平成26年4月1日施行）

現行の給付（早期再就職した場合に、基本手当の支給残日数の50%～60%相当額を一時金として支給）に加えて、早期再就職した雇用保険受給者が、離職前賃金と比べて再就職後の賃金が低下した場合には、6月間職場に定着することを条件に、基本手当の支給残日数の40%を上限として、低下した賃金の6月分を一時金として追加的に給付されるようになります。

- 平成25年度末までの暫定措置の延長（3年間の延長）

雇止め等の離職者（特定理由離職者）について、解雇等の者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置が、3年間延長されます。

以上