



TEL 082-227-3331 FAX 082-227-3453 〒730-0005 広島市中区西白島町 17-18

労働保険事務組合 鯉城経営者協会

ホームページ <http://www.yoshidaroumu.com> E-mail yr@yoshidaroumu.com

平成27年4月1日より介護保険料率が変わります

●介護保険料率 (今年は昨年までと変わり、4月より変更となっています。)

平成27年3月までの保険料率

1000分の17.2

〔 本人・会社負担分それぞれ
1000分の8.6 〕

平成27年4月1日からの保険料率

1000分の15.8

〔 本人・会社負担分それぞれ
1000分の7.9 〕

※ 介護保険に該当(40歳~64歳)の方は、健康保険と介護保険を合わせて
1000分の116.1(本人・会社負担分それぞれ 1000分の58.05)となります。

- ・39歳以下の方は介護保険料は徴収されません。
- ・65歳以上の方は原則年金額より介護保険料が徴収され、給与では徴収されません。

※ 平成27年4月1日以降に支払われる賞与にも上記変更の保険料率が適用されます。
給与では保険料の当月引(4月分給与より)、翌月引(5月分給与より)の会社がある
ため、後日、当事務所より変更月ならびに各人の保険料額一覧表をお渡ししますので、
ご確認下さい。

※ 健康保険料率の変更はありません。

パートタイム労働法が変わります(平成27年4月1日より)

事務所だよりV o 1. 1 5 7号でお知らせしました、パートタイム労働法の改正について、パートタイム労働者の納得性を高めるための措置として、事業主はパートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないことになります。

・必要な体制の整備とは、苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備することをいいます。今回の改正により、事業主はパートタイム労働者を雇い入れたときに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」に加え、「相談窓口」を文書などにより明示しなければならないこととなるため、相談窓口の明示欄を追加した「パートタイマー労働条件通知書」をつけておりますので、是非参考にしてください。(その他の欄に記載しています。)

※相談窓口の明示の具体例としては、相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署などが考えられます。

※「パートタイマー労働条件通知書」の他に「パートタイマー雇用契約書」も準備しておりますので、当事務所の担当者までお問い合わせください。

パートタイマー労働条件通知書

平成 年 月 日

殿

事業所 所在地
 名称
 使用者 職氏名

㊞

雇用期間	1. 期間の定めなし 2. 期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日) 3. 期間の定めがある場合、更新については次により判断する。 ①雇用期間満了時の業務量 ②会社の経営状況 ③貴方の能力・勤務成績・勤務態度 4. 期間満了をもって雇用を終了し、その後の更新はしない。		
就業の場所		仕事の内容	
始業・終業の時刻 休憩時間 所定外労働	1. 始業・終業の時刻 始業 時 分 ・ 終業 時 分		週所定労働時間
	2. 休憩時間 分 [] 3. 所定時間外労働の有無 [有 ・ 無]		時間 分
休日 または 勤務日	休日 ・ 毎週 [曜日] その他 [] ・ 変形労働制の場合 [イ. 1年単位 日 ロ. その他] 勤務日 ・ 毎週 [・ ・ ・ 曜日] 1週当たり 日		
休暇	1. 年次有給休暇 6ヵ月継続勤務した場合 10日 (ただし勤務日数により変更あり) 2. その他の休暇 育児・介護休業、出産、慶弔休暇など、詳細は就業規則による。		
賃金	1. 基本賃金 イ. 月給 ロ. 日給 ハ. 時間給 [円] 2. 諸手当 [] 3. 時間外・休日労働割増率 1.25 (法定休日の場合 1.35) 深夜労働の場合は割増率 0.25 を加算する。 4. 賃金の締切・支払日 [毎月 日締切 ・ 毎月 日支払い] 5. 賃金の支払い方法 [現金 ・ 口座振込み] 6. 賃金支払時の控除 法令または労使協定に基づき所定の費用を控除する。 7. 賞与 [有 ・ 無] 8. 昇給 [有 ・ 無] 9. 退職金 [有 ・ 無]		
退職に関する事項	1. 定年制 [有 (歳) ・ 無] 定年後、本人の希望により 65歳まで再雇用あり。 2. 自己都合退職手続 退職する 30日以上前に届け出ること。 3. 次の各号の一に該当する場合は、30日前に予告するかまたは平均賃金の 30日分を支給して解雇する。 ①精神または身体の故障・病弱その他の理由で業務に耐えられないとき ②勤務意欲または能力が低く、注意しても改善の見込みがないとき ③正当な理由なく遅刻・早退・欠勤が多く、労務提供が不完全であるとき ④事業の縮小その他会社のやむを得ない事由があるとき ⑤懲戒解雇に該当するとき、その他前各号に準ずるやむを得ないとき		
その他	1. 上記以外の労働条件については、法令または就業規則を適用する。 2. 上記の条件を変更するときは、変更後の条件に基づき新たに通知する。 3. 労働条件についての相談は [] が担当する。		