

株式会社H & Iコンサルティング/社会保険労務士事務所H & I 事務所ニュース 2010.7月号

〒531-0072 大阪市北区豊崎 2-9-7 サンロードビル 1F
TEL 06-6376-8670 FAX 06-6376-8671
E-mail:info@hi-grp.co.jp HP:www.hi-grp.co.jp

労働保険の年度更新、社会保険の算定の手続きはお済みでしょうか？今年はいずれも7月12日締め切りとなっています。また、協会けんぽの被扶養者資格再確認の書類もお手元に届いているかと思えます。こちらは7月末日が提出期限です。それぞれ届出漏れのないよう再確認しておきましょう。

さて、このたび、弊社が所属しておりますP S Rネットワークが作成いたしました小冊子『会社を元気にする助成金・給付金』の平成22年度版が完成いたしました。事務所ニュースをご購読いただいている方の中から、ご希望の方に、無料でお送りさせていただきます（先着30社様限定）。ご興味があいかたがいらっしゃいましたら、お手数ですが弊社までご連絡くださいますようお願い申し上げます（なお、勝手ながら、送付は1社につき1部とさせていただきます）。

【宮川いづみ】

「新卒者体験雇用事業」の 拡充について



☑ 6月7日から改正

平成22年6月7日から、「新卒者体験雇用事業」の内容が拡充されています。

この事業は、就職先が決まっていない新規学卒者を対象として、企業が体験的な雇用の機会を設けることにより、就職先の選択肢を広げるとともに、その後の正規雇用につなげることを目的としています。

この制度を活用する企業には、「新卒者体験雇用奨励金」が支給されます。今回はこの奨励金の「体験雇用期間」と「支給額」が改正されました。

☑ 主な要件と改正点

この制度の対象者は、平成21年10月から平成22年9月末までに卒業し、卒業後も就職活動を継続している大学生や高校生等で、ハローワークへ休職の登録をしていることが条件となります。

対象者を受け入れる企業は、ハローワークへ体験雇用求人登録する必要があり、体験雇用の開始日は「卒業日の翌日以降」となっています。

制度改正前の体験雇用期間は「1カ月」でしたが、改正後は「最長3カ月」まで可能となり、奨励金の額は「8万円」から「最大16万円」（1カ月目：8万円、2・3カ月目：各7万円）となりました。

☑ 申請までの流れ

体験雇用の開始にあたっては、企業は対象者との間で有期雇用契約（1ヶ月から最長3ヶ月）を締結します。体験雇用期間中の労働時間は、通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度（30時間を下回らない）で設定し、契約で定めた賃金を支払います。

そして、体験雇用開始日から2週間以内に「体験雇用実施計画書」を提出し、その後、体験雇用終了日の翌日から起算して1ヶ月以内に「体験雇用結果報告書兼新卒者体験雇用奨励金支給申請書」を提出することとなります。

☑ H&Iから皆様へ

世界的な不況、それに伴う企業の業績不振の影響で、就職内定率は低下傾向にあります。これを逆手にとれば、中小企業にとっては良い人材を採用する大きなチャンスだとも言われています。

このような制度をうまく活用して、人材の採用・定着につなげたいものです。

企業に求められる セクシュアルハラスメント対策



☑ セクハラを防止するには？

近年、セクシュアルハラスメント（以下、セクハラという）被害にあった従業員が労働局へ相談するケースがあるようですが、そもそも会社としてどのような対策が必要でしょうか？

セクハラを防止するための対策としては、

事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

大きく分けると以上の3つがあります。

☑ 具体的には？

まず については、従業員に対して、セクハラとなるような言動をしないように注意喚起しておくことが重要です。そのためには、就業規則の服務規律の中にセクハラをしてはならないことを定め、従業員にその内容を理解させておくことです。併せて、万が一、セクハラに該当する言動があった場合には懲戒処分とすることができるよう、就業規則に規定を設けておく必要があります。

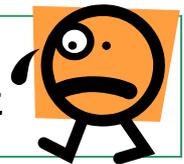
次に については、セクハラ相談窓口を設けることが求められています。なお、窓口となる者については男性と女性の両方の担当者を設けておくことと相談しやすいでしょう。

そして は、実際にセクハラの問題が生じた場合の対応ですが、相談があった際にはすぐに事実確認を行い、被害が継続したり拡大しないようにすることが求められます。相談者と行為者とされる者の双方から状況を確認し、双方の言い分が異なる場合は、目撃者がいなかったかを確認し、いる場合についてはその者から事実関係を確認することが望まれます。

☑ H&Iから皆様へ

いずれにしても事実関係をしっかり確認することが重要です。そして、万が一その相談の内容が事実であれば懲戒処分も検討しなければなりません。また事案の内容や状況によっては被害者に対して謝罪させたり、被害者と行為者を引き離すために配置転換を行うなどの対応が求められます。そして再発防止に向けて、従業員に対してセクハラがないように注意を徹底しておくことが重要です。

「協会けんぽ救済」で 多くの健保組合が負担増に



☑ 改正法が可決・成立

全国健康保険協会（協会けんぽ）の大幅な保険料上昇を抑制するための「医療保険制度の安定的運営を図るための国民健康保険法等の一部を改正する法律案」が参議院本会議で可決・成立しました（5月12日）。

☑ 改正の主な内容

改正の主な内容は次の通りです。

- （1）後期高齢者支援金で年収比例の仕組みを一部導入
- （2）協会けんぽの国庫補助率を引上げ（13% 16.4%）
- （3）会社員に扶養されていた高齢者の保険料負担の軽減措置を継続
- （4）保険料の滞納世帯でも高校生以下に短期被保険者証を交付

☑ 健保と共済が「肩代わり」

新制度は7月から実施となり、財政が悪化する「協会けんぽ」の再建を支援するため、後期高齢者支援金の負担を軽減するとともに、保険給付の国庫補助率を16.4%（現行は13%）に引き上げます。

また、大企業の会社員らが加入する「健康保険組合」と公務員などが加入する「共済組合」に負担増を求めています。これにより、全国平均で9.9%に上がるはずだった「協会けんぽ」の保険料率（2010年度）は

9.34%に抑えられることとなります。

☑ 国庫補助率も引上げへ

国庫補助率の引上げにより、国は協会けんぽへ2010年度に610億円、2011年度に920億円の公費（税金）を投入するとしています。

厚生労働省では、1,478組合ある健保組合のうち、6割強の922組合で負担増になると試算しており、556の組合においては逆に負担が減る見込みとされています。「協会けんぽ」の救済策は2010年度から3年間適用となり、2013年度からは「後期高齢者医療制度」を廃止し、新しい高齢者医療制度に移行する方針です。

☑ H&Iから皆様へ

改正法による影響は大きく、特に大企業の健保組合においては2010年度に約5億円の負担増となると試算されている組合もあります。2010年度の健保全体の予算は6,600億円の赤字になる見通しで、3期連続赤字となります。

このような厳しい状況の中、高齢化社会に対応した高齢者医療制度を含む医療保険制度の立直しを一刻も早く行う必要がありそうです。

労災における「障害認定の男女差」見直しへ



☑ 京都地裁の判断

労災で顔や首に大やけどを負った男性が、「女性よりも労災の障害等級が低いのは男女平等を定めた憲法に反する」として、国の等級認定の取消しを求めている訴訟で、京都地方裁判所は「合理的な理由なく性別による差別的扱いをしており、憲法14条に違反する」として、国に認定の取消しを命じる判決を下しました。

☑ 男女間で障害等級の差

報道によれば、男性は勤務先で作業中、溶けた金属が作業服に燃え移って大やけどを負いました。顔や胸、腹などに跡が残ったため、他の症状を併合して労災認定を申請し、労働基準監督署は男性の障害等級を「11

級」と認定しました。

労災保険の障害等級表では、「外貌に著しい醜状を残すもの」として、顔などにけがが残った場合、男性の等級を「12級」、女性の等級を「7級」と規定しています。これは、容姿に著しい傷跡が残った場合、女性のほうが男性より精神的苦痛が大きいなどとしているためです。

☑ 給付金額に大きな差

労働者に後遺症が残った場合に支給される給付について、症状や傷の程度に応じて「1級」から「14級」までの障害等級が定められています。

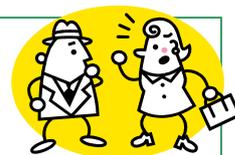
今回のケースでは、「11級」の認定となるため、223日分を一時金として1回支給されるだけですが、仮に「7級」と認定された場合は、平均賃金の131日分が年金として生涯にわたり支給されることとなります。そのため、性別だけで給付金額に大きな格差が生じることは著しく不合理であると判断されたといえます。

☑ H&Iから皆様へ

障害補償は本来、障害による「逸失利益」を補償する意味合いが強く、交通事故などの損害補償をめぐる裁判でも広く争われており、かつては顔の傷に関して男性の場合はほとんど認められていませんでした。しかし、最近では憲法14条（法の下での平等）に反するとの司法判断が出始めています。

国は、今回の訴訟について控訴を断念したようであり、これに関連して、厚生労働省は、今年度中に労災保険の障害等級表を見直す方針を示しています。

「夫は外で仕事、妻は主婦業」の考え方



☑ 出産や子育てに関する調査

国立社会保障・人口問題研究所では、このほど、2008年7月に実施した「全国家庭動向調査（第4回）」（調査票配布数：13,045票、有効回収数：10,192票、有効回収率：約78.1%）の結果を発表しました。

この調査は、5年周期で実施されており、家庭機能の変化の動向や要因を把握するために、出産や子育ての現状、家族関係の実態を明らかにすることを目的とするものです。

☑ 夫婦の役割に関する妻の意識

この調査の中で、夫婦に関する考え方として、「夫は外で働き、妻は主婦業に専念」という考え方に賛成する既婚女性の割合は45.0%（前回調査時41.1%）で、前回調査時から3.9ポイント上昇しました。この項目について上昇に転じたのは、1993年の初回調査以降初めてのことだそうです。

また、「夫も家事や育児を平等に分担すべき」と考える既婚女性の割合は82.9%（同82.8%）と前回調査時とほぼ同じでした。「夫は会社の仕事を優先すべきだ」と考える既婚女性も66.6%（同66.9%）とあまり変化は見られませんでした。

☑ 従業員の様々なニーズ

「夫婦の役割」に対する考え方が人それぞれであるのは当然のことであり、企業としては、そのようなことを常に意識しておく必要があるでしょう。今後、少子化等により労働力が不足していくと予測される中、企業としては、従業員の様々なニーズに対応した労働時間制度・休暇取得制度の導入や、勤務体系の構築を考えなければならないのかもしれない。

7月の主な労務と税務手続き 【提出先・納付先】



10日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

【郵便局または銀行】

特例による源泉徴収税額の納付（1月～6月分）

【郵便局または銀行】

勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書の提出（7月11日～8月20日）【労働基準監督署】

雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）【公共職業安定所】

労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）【労働基準監督署】

12日

労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限【都道府県労働局または労働基準監督署】

健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限（7月1日～12日）【年金事務所または健保組合】

15日

所得税予定納税額の減額承認申請（6月30日の現況）の提出【税務署】

身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出
【公共職業安定所】

31日

健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】

労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】

所得税予定納税額の納付（第1期分）

【郵便局または銀行】

固定資産税（都市計画税）の納付（第2期分）

【郵便局または銀行】

労働者死傷病報告の提出（休業4日未満、4月～6月分）【労働基準監督署】

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出

【年金事務所】

＝発行責任者＝

株式会社H&Iコンサルティング/社会保険労務士事務所H&I

代表取締役/特定社会保険労務士 宮川 弘之
〒531-0072

大阪市北区豊崎2-9-7 サンロードビル1F

TEL 06-6376-8670 FAX 06-6376-8671

E-mail: info@hi-grp.co.jp

URL: <http://www.hi-grp.co.jp/>