

2007年7月号

YELL・Spirits

エール・スピリッツ

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email : info@sr-yell.com



Contents

代表社員 鎌倉より
雇用保険法が変わります！
算定基礎届・賞与支払届の提出時期になりました
『ストレス時代』のリスクマネジメント
スタッフコラム

鎌倉です。先日、自分の出産手当金(健康保険からの産前産後の休業手当)の申請をしました。普段、支払うばかりの保険料ですが、こんなときはやはり助かります。経営者でも、傷病手当金や出産手当金が受給できるのをご存じですか？

病気の時や出産時に役員報酬が支払われないのであれば、経営者でも健康保険から給付を受けることができます。

出産関連では、健康保険法改正により、昨年10月から出産育児一時金は35万円に増額され、又、今年4月から傷病手当金、出産手当金いずれも標準報酬日額の6割から2/3に給付額が増額となっています。

さて、出産手当金は本人に支給されるものですが、出産に関連して会社に支給される助成金「中小企業子育て支援助成金」(H22年度迄の期間限定)をご紹介します。

初めて育児休業取得者または短時間勤務制度を6ヶ月以上利用する者が出た中小企業(労働者100人以下)に対して、対象者2人まで助成金が支給されます。育児休業の場合1人目100万円、2人目60万円。短時間勤務の場合は利用期間に応じて、1人目60万円～100万円、2人目20万円～60万円となっています。

詳細要件がございますので、関心をお持ちでしたら、エールまでご一報下さい。



雇用保険法が変わります！

1 雇用保険の受給資格要件が変わります

これまでの週所定労働時間による被保険者区分（短時間労働者以外の一般被保険者/短時間被保険者）がなくなり、雇用保険の基本手当（失業給付）の受給資格要件が一本化されます。原則として、平成19年10月1日以降に退職した方が対象となります。

被保険者区分の変更

【 現 行 】

1週間の所定労働時間	被保険者の区分
20時間未満	被保険者とならない
20時間以上30時間未満	短時間被保険者
30時間以上	一般被保険者

【 変更後 】

被保険者の区分
被保険者とならない
一般被保険者

一本化

基本手当（失業給付）の受給資格要件の変更

【 現 行 】

- ・ 一般被保険者 6カ月の被保険者期間が必要
(賃金支払基礎日数：各月14日以上)
- ・ 短時間労働被保険者 12カ月の被保険者期間が必要
(賃金支払基礎日数：各月11日以上)

【 変更後 】

雇用保険の基本手当（失業給付）を受給するためには、週所定労働時間の長短にかかわらず（正社員でも、パートでも）、原則

12カ月の被保険者期間が必要

(賃金支払基礎日数：各月11日以上)

* 倒産・解雇等により離職した方は6カ月（各月11日以上）の被保険者期間が必要

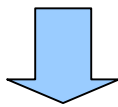
2 育児休業給付の給付率が50%に上がります

給付率が育児休業前の賃金の40%から50%に引き上げられます。

平成19年4月1日以降に職場復帰した方から平成22年3月31日までに育児休業を開始した方までが対象となります。

【 現 行 】

育児休業期間中 30% + 職場復帰から6ヶ月経過後 10%



【 変更後 】

育児休業期間中 30% + 職場復帰から6ヶ月経過後 20%

育児休業基本給付を受けた期間について、現行では退職時に基本手当の所定給付日数を算定するときに被保険者であった期間に含めていましたが、H19年10月以降に育児休業を開始された方からは算定基礎期間から除かれることとなります。

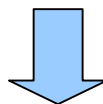
3 教育訓練給付の要件・内容が変わります

現在は教育訓練給付を受給するためには「3年以上」の被保険者期間が必要ですが、当分の間、初回の受給に限り「1年以上」の被保険者期間があれば受給できるようになります。

被保険者期間によって異なっていた給付率・上限額が一本化されます。

平成19年10月1日以降に指定講座の受講を開始した方が対象となります。

	被保険者期間	給付率	上限額
【 現 行 】	3年以上5年未満	20%	10万円
	5年以上	40%	20万円



【 変更後 】	3年以上	20%	10万円
	(初回に限り、被保険者期間1年以上で受給可能)		

算定基礎届・賞与支払届

の提出時期になりました。

算定基礎届

社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）は、 $\text{標準報酬月額} \times \text{保険料率}$ によって算出され、昇給等がなければ原則として、9月から1年間同じ金額となっています。標準報酬月額は、4月・5月・6月に支払われた給与額の平均によって決定し、毎年、算定基礎届によって見直しが行われます。

賞与支払届

賞与を支給したときは、社会保険事務所に『賞与支払届』の提出が必要です。

また、賞与についても給与と同じ保険料率で保険料が徴収されます。ただし、賞与支給月に退職する従業員（末日退職の場合を除く）の賞与には保険料はかかりません。

賞与にかかる社会保険料 $\text{標準賞与額} \times \text{保険料率}$

* 標準賞与額とは？

賞与支給額の1,000円未満の端数を切り捨てた額

(上限 厚生年金：150万円、健康保険：年度の累計540万円)

事業主の皆さまへお願い

4月・5月・6月支給分の賃金台帳を弊社までご送付下さい。

(FAXでも結構です。)

4月～6月の間に特別な事情(臨時の受注での繁忙・事業所移転等)で残業代が通常の月と比べて、非常に高額となっている場合にはご連絡下さい。

昇給・降給・賃金体系の変更(日給 月給、月給 時給など)・諸手当(通勤手当も含まれます)の金額の変更等がある場合には弊社までご連絡下さい。

賞与支給の有無、支給日、支給額が決定しましたらご連絡下さい。

『ストレス時代』のリスクマネジメント

労災認定された過労自殺者が過去最多

平成 18 年度の脳・心臓疾患の「過労死」事案の労災認定請求件数は 938 件(前年度比 69 件増)、支給件数は 355 件(前年度比 25 件増)となりました。また、過労や仕事のストレスが原因で自殺(未遂も含む)したとして、2006 年度に労災認定された人は前年度より 24 人多い 66 人で、過去最多となりました。過労自殺を含む精神障害の認定者数も大幅に増加し、年代別では働き盛りの 30 代が 40%を占めています。

精神疾患の労災認定基準も過渡的段階に

平成 11 年 9 月以降、精神疾患・自殺の労災認定請求件数は増加の一途をたどっています。認定基準自体が変更されていない中での認定数の急上昇は、現場における精神疾患の増加・深刻化を示しています。

今年 5 月 7 日には福岡高裁で、当時 48 歳の化学工業子会社に出向した男性が単身赴任で転勤後、未経験業務でうつ病を発症し自殺した事件について、裁判長は一審福岡地裁判決を支持し、「業務外」と主張する労基署側の控訴を棄却しました。高裁段階で過労自殺が労災認定されたのは、トヨタ事件(平成 15 年名古屋高裁)に次いで 2 件目です。

いずれも労災の判断基準が争点となり、労基署側は自殺の原因は本人の「せいじゃく性にあった」と主張するものの、裁判長は平均的労働者と比べて「性格等に過剰な要因があったと認めることはできない」と指摘しました。このような判例が増えると、精神疾患に対する労災認定基準が変わることが予想され、精神疾患についても、管理者責任が問われるケースが増えてくると思われます。

労災補償制度と民事訴訟との関係

労災補償制度による補償には、精神的損害(慰謝料)や逸失利益などは含まれません。そのため、遺族が会社に過失があったと考える場合、行政訴訟(労災認定)とは別に、民事訴訟を提起するケースが急増しています。

会社の過失とは「安全配慮義務違反」、つまり、社員に職場を起因とする発病や死亡の危険があるにもかかわらず、その危険性を回避するための措置を会社側が怠ったとする論拠です。

メンタルヘルスが緊急課題とされて久しく、厚生労働省は、事業者に「健康管理に係る体制を整備するとともに、健康診断結果、産業医による職場巡視、時間外労働時間の状況等様々な情報から労働者の心身の健康状況及び職場の状況を把握するよう努め、労働者の健康状況に配慮して、職場環境の改善、積極的な健康づくり、労働時間管理を含む適切な作業管理等様々な措置を実施

すること」を求めています。長時間労働の抑制のみならず、時短の中での成果の追求や各種ハラスメントなど、達成課題や構成員が複雑化した職場において、諸々の精神的負荷に転じそうな問題に対して、管理職にとどまらず全職員に教育と実践を徹底しなければならない時代となってきているようです。

スタッフコラム

少し前のことになりますが、『ハケンの品格』というTVドラマが放映されていました。時給3,000円(!)のスーパー派遣社員。たくさんの資格(助産師から、重機の免許まで...)を持っていて、とても有能だけでも、ヒューマンスキルがなく、派遣先の人たちとのコミュニケーションがイマイチ。そんな中であれこれと問題がおこる...簡単に書けばそんな話でした。

昨今、正社員と非正規社員の格差をなくそうという声が大きくなっていますが、少子化や団塊世代の定年退職で企業は正社員の確保が難しくなっています。ドラマのナレーションにあったように『今やハケンなしでは会社はまわらない』時代となっていく(いる?)のではないかと思います。雇用形態の異なる従業員間のコミュニケーションや労務管理は難しいことも多いですが、ドラマの主人公・大前春子のように有能な派遣社員の力を有効に活用できたらいいですね。

ところで、現在の労働者派遣法では、派遣契約前に面接などを行い派遣される労働者を特定、選別する行為を禁じており、事前面接ができるのは紹介予定派遣に限定されています。この事前面接ですが、会社は能力・人柄などを見極めた上で受け入れができ、候補者は派遣先の業務内容や会社の雰囲気を理解できるなど、労使双方にとってメリットがあります。

厚労省は派遣社員の事前面接を紹介予定派遣に限らず解禁する検討に入るとのことですが、労働組合側は問題点として、年齢や容姿、性格を理由に派遣社員になれない人が出てくるとして反対しています。個人的には事前面接なしに適切なマッチングは難しいと思うので、お互いの為にも解禁すべきではないかと考えますが、今後の行方を追いたしたいと思います。

派遣に関するご質問、ご相談等ございましたらお気軽にご相談下さい。

また、メールでは派遣許可申請の代行もしております。

これから派遣業に進出をお考えの企業様も弊社におまかせ下さい！

(社会保険労務士 川村 直史)

神奈川県横浜市出身

社会保険労務士登録 (第14060126号)

人と接することが好きで営業に携わってきたが、人のために知識や経験を提供出来る専門家としてお役に立ちたいと思い社労士を目指す。趣味は野球観戦。

横浜ベイスターズのファンです！

