

YELL・Spirits

2007年9月号

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 改正高年齢者雇用安定法から1年、企業の状況は？
ハローワーク求人を出す際のポイントは？ 75歳以上を対象とした新・医療保険制度
9月の給与計算注意事項 スタッフコラム

鎌倉です。残暑お見舞い申し上げます。私は5ヶ月になる娘と初めての旅行(城ヶ島でペルセウス座流星群を見ました)、それと執筆活動の夏休みを過ごしました！

さて、中小企業では夏期休暇を年次有給休暇消化に充てることも多く行われていますね。

年休を会社の指定した時期に取得してもらう場合は、「有給休暇の計画的付与に関する労使協定」が必要です。(この協定は監督署には届出不要です。)年間5日を超える部分について、指定した時期に取得させることができます。年休の計画的付与の場合でも、最低5日は本人の自由枠として使用できるようにする必要があります。また、まだ年休の発生していない社員がいる場合にも付与する必要がありますよ。

さて、有給休暇について、閉会した通常国会では労働基準法改正法案として年5日に限り、時間単位で有給休暇を認める案が提出されていました。これも「労使協定を交わした場合に限る」という案になっています。

年金問題で国会が揺れ、成立が予定されていた雇用3法案(労働契約法、労働基準法改正法案、最低賃金法改正法案)はいずれも継続審議となりましたが、労働者保護に軸足を置く民主党の圧勝でこれらの法案に修正が加わる可能性もあり、不透明さが残ります。

特に最低賃金法は罰則が引き上げられており、生活保護とのバランスの関係で将来的に上げ幅が見直される可能性があります。定額で時間外手当を設計している企業には、影響が出ることが予想されますので、今後の動向には注意が必要です。パートタイマー労働法、改正雇用保険法、改正雇用対策法はすでに成立。いずれにしても労働法のビッグバンといわれるほど改正が目白押しですので、今後の動向、目が離せません。



改正高年齢者雇用安定法施行から1年、企業の状況は？

★60歳以降の雇用確保実施企業は約98%

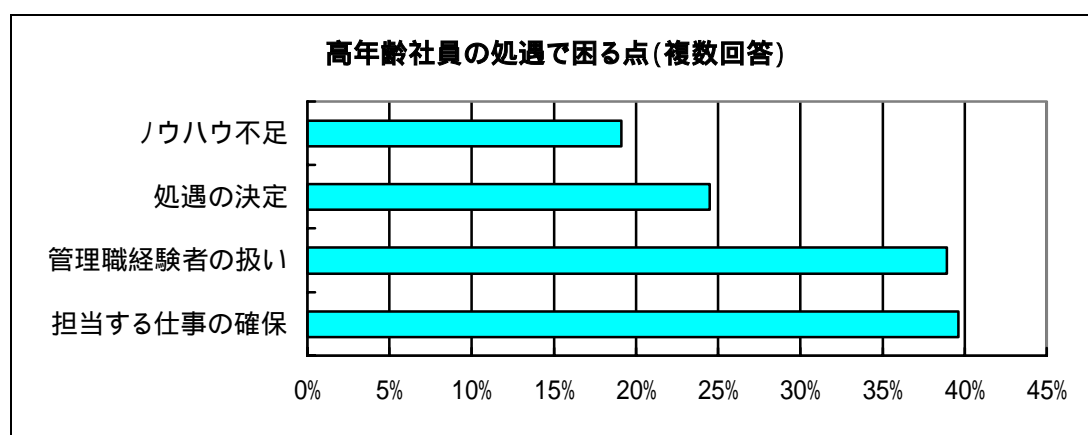
改正高年齢者雇用安定法の施行で60歳以降の雇用確保が事業主に義務付けられた2006年4月以降、約98%の企業で再雇用や定年の引上げなどの措置を講じていることが、労働政策研究・研修機構の調査でわかりました。

高齢者の雇用確保は、改正高年齢者雇用安定法に基づく措置です。定年が65歳未満の企業は、年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせ、1. 定年の引上げ、2. 定年廃止、3. 再雇用制度や勤務延長制度など継続雇用制度の導入、のいずれかを選ばなくてはなりません。

この調査は、2006年10月1日時点における制度の整備状況を各企業に聞いたものです。従業員300人以上の民間企業5,000社に質問票を送付し、1,105社から回答を得たそうです。調査結果では、定年後の再雇用制度を導入している企業が91.3%に上りました。勤務延長制度や定年の引上げなどを導入した企業と合わせると、98.4%の企業が、何らかの措置を講じていました。

継続雇用する対象者については、72.2%が「健康や働く意欲、勤務態度などで基準に適合する者」と条件付きで対象としており、「希望者全員」としている企業は24.6%にとどまりました。

また、高年齢社員の処遇で困る点では、次の内容が上位を占めています。



同機構は、「制度はできあがったが、今後は再雇用した人の活用方法や現役社員との関係、勤務形態を整備していく必要がある」と指摘しています。

★主要企業では定年者の半数強を再雇用

日本経済新聞社の調べによると改正高年齢者雇用安定法が施行された2006年度に、主要企業が、定年退職者の5割強を再雇用(トヨタ自動車は56%、JFEスチールとJR東日本は約7割)したことがわかりました。

今年度も再雇用制度の活用は拡大する見通しであり、団塊世代の大量定年や少子化で労働力不足が懸念される中、企業は労働力の確保に様々な対策を講じる必要がありそうです。

ハローワーク求人を出す際のポイントは？

近年は通年採用が多く、春を除いて採用が平準化してきています。失業率が低下し、募集は増加していますが、応募者は減っています。最近の特徴は、若年者で職を探す人が大幅に減少しているのと、「求職在職者」(仕事を続けながら新しい仕事を探す人たち)が増えているという点です。ですから魅力的な求人でない、なかなか動かなくなってきました。

募集の際の給与は同業他社の募集をチェックしておくことも大切です。それから求職者ができるだけイメージしやすいよう、具体的に記載することがお勧めです。

若者を確保するなら経験を緩和、経験重視なら年齢を緩和。

最低初任給を引き上げる。

「新規事業立ち上げ」「欠員補充」など、募集理由を明確にする。

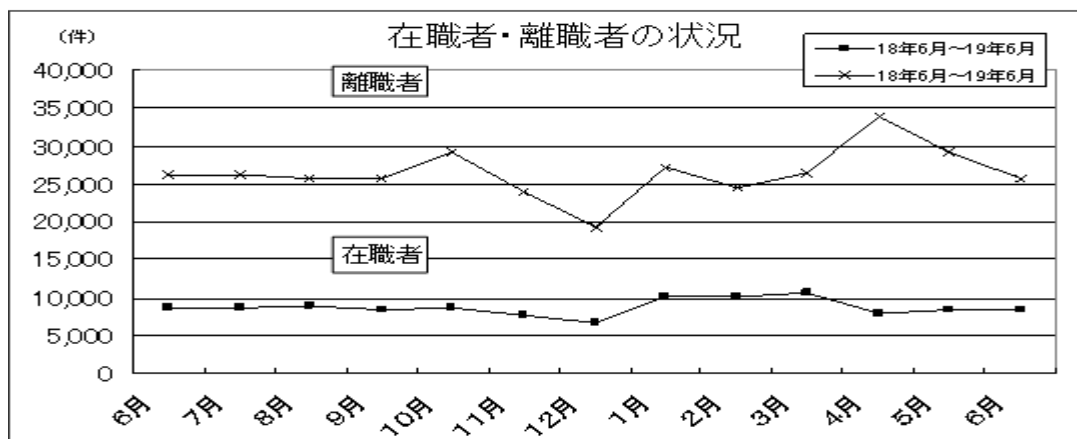
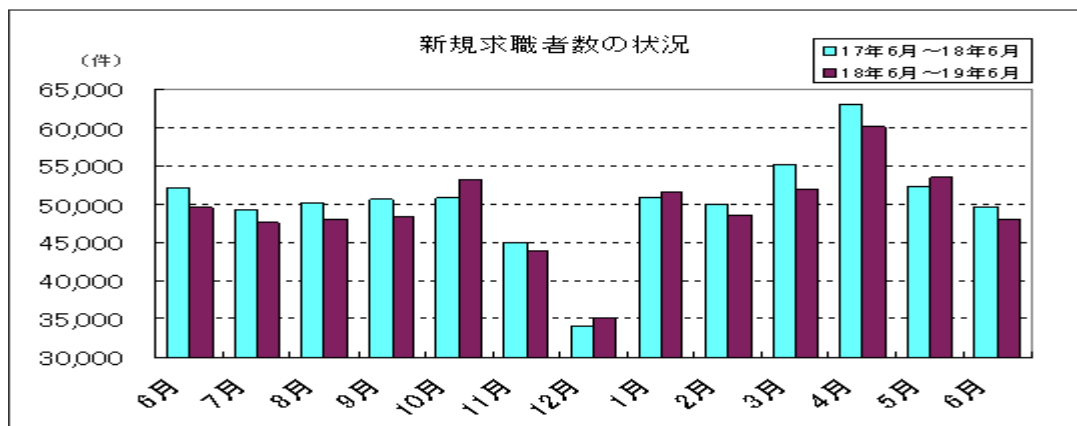
「先輩がマンツーマン教育。未経験者も数多く採用していますから安心してご応募下さい」

「既存得意先(自動車部品メーカー)へのルートセールス(月30件程度)併せて新規得意先の開拓(月10件程度訪問、ノルマなし)。契約書作成や入力業務も3割程度あります。」

「業務ソフトはA社の 〇〇を使用」「法人営業経験者は優遇」「月2回程度出張あり」など

「ハローワーク・インターネット求人」にも、社名を含めて公開を希望する。

リクエスト(その職種を希望している求職者に、自社求人を送付してもらう)を依頼する。



10月は比較的採用しやすい時期といえます

東京労働局資料

75歳以上を対象とした新・医療保険制度

◆来年4月から「後期高齢者医療制度」がスタート

2008年4月から、75歳以上の高齢者を対象とした医療保険制度（後期高齢者医療制度）が動き出す予定です。開始まで1年を切りましたが、詳細が決まっていない点もあり、中身はよく知られていないようです。保険料負担や医療の内容はどのように変わるのでしょうか。

◆保険料は厚生年金受給者で平均「月約6,200円」か

新制度は、2006年6月に成立した医療改革関連法で導入が決まりました。複数の病気を持つことも珍しくない75歳以上を、現役世代の医療保険と別建てにし、効率化を進めて医療費を抑制するのがねらいです。都道府県ごとに全市町村が参加する広域連合が運営予定のため、保険料も都道府県単位で決定します。

保険料については、各広域連合で保険料を定める条例が今秋以降でないとは制定できない見通しで、保険料負担額は今のところ不明です。ただ、厚生労働省が公表している全国平均の保険料の目安が手掛かりとなり、「年208万円」という平均的な厚生年金受給者の場合、保険料の目安は「月約6,200円」となります。また、75歳未満の配偶者がいる場合は別途配偶者の保険料も支払いますので、今よりも負担増になると見られています。

知っておきたいポイントはこれ！

全般的には地域や所得の状況によって負担が増えるか減るかは一概には言えませんが、明確に負担増になる人もいます。会社員の子供の被扶養家族になり、子供の会社の健康保険を利用している高齢者です。従来は高齢者自身は保険料を負担していませんでしたが、新制度では年金収入に応じた保険料を負担する仕組みに変わります。急な負担増を防ぐため、制度加入時から2年間は本来の保険料の最大半額（定額部分）となります。

◆医療保険・介護保険の合計負担額に上限設定

病院や診療所で治療を受けたとき、窓口での患者負担はどうなるのでしょうか。75歳以上の場合、かかった医療費の原則1割を負担するというのは従来と同じです。所得が現役並みに多いと判定された場合は、現役世代と同様の3割負担となることも変わりません。

2008年4月の新制度からは、医療保険と介護保険の患者（自己）負担の合計額に上限が設けられます。これまでは、医療と介護それぞれに1ヶ月当たりの負担上限などが決まっていたのですが、医療と介護の両方を利用している方の負担が著しく高額にならないよう、年間の合計額にも上限を設けることにしました。

一般の合計負担額の上限は年間56万円で、これを超えると超えた分が戻ります。ただし、利用者の側から役所に申請しないと戻ってこない仕組みになりそうです。

給与担当者必見！ 9月(10月)の給与計算注意事項

POINT

算定基礎届による標準報酬月額の入替え
(翌月控除の場合は、10月支給給与から)
厚生年金保険料の料率変更


算定基礎届による標準報酬月額の入替え

今年の算定基礎届によって見直された標準報酬月額は、9月分(翌月控除の場合は10月支給給与) から適用されます。また、この変更と同時に厚生年金保険料の料率変更があります。

厚生年金保険料の料率変更

厚生年金保険料は毎年料率が0.354%ずつ上がることが決まっており、9月分(翌月控除の場合10月支給給与) から14.996%、最終的に2017年(平成29年)9月以降は18.30%に固定されます。

重要

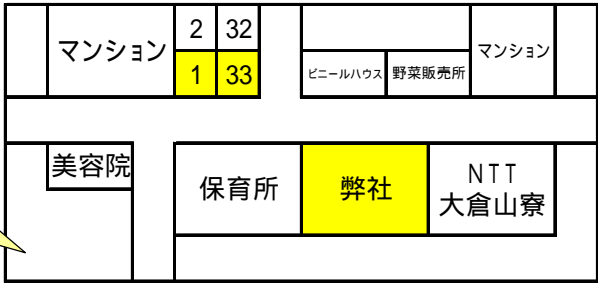
	変更前	(0.354%UP)	変更後
個人負担	7.321%		7.498%
会社負担	7.321%		7.498%
合計	14.642%		14.996%



顧問先の皆様へ

顧問先の皆様には、算定基礎届による標準報酬月額の入替えおよび個人別の厚生年金保険料を9月に入りましたら別途ご案内致します。

駐車場をご利用下さい！！
 弊社の斜め前にご来社頂くお客様のための駐車場を用意致しました。(1 , 33)



スタッフコラム

最近、メンタルヘルスについてのご相談を受けることが多くなってきました。また、国も企業に対して、増加するメンタルヘルス不調者への対応を求めるようになってきていることもあり、今年3月に産業カウンセラーの資格を取得しました。

「うつ病」という言葉が新聞やTVなどで頻繁に聞かれるようになり、「気合いが足りないから」「怠けている」などという誤った認識をもつ方は少なくなってきましたが、まだ、病気は社員個人の問題だと捉えている企業も多いのではないかと思います。必ずしもメンタルヘルス不調の原因が職場にあるというわけではありませんが、心の病気になってしまった社員がいる場合、まず、過重労働になっていないか、仕事量は適正だったのか、過度のストレスをかけていないかなど、職場環境に何か問題はなかっただろうかという確認が必要です。もし問題があった場合には、心の病気にかかった社員が1人だったとしても、それは氷山の一角であって、他にも心の病気の予備軍がいるかもしれません。また、1人の社員が退職・休職となってしまったために、他の従業員への負担が増大し、過重労働になる・・・という悪循環を招かないためにも、心の病気を会社としての問題と捉え、改善策を考える必要があるのではないのでしょうか。

企業には、従業員の安全と健康を守る義務があります。そして、なによりも従業員が心身ともに健康な状態で働くということは、職場の活力の向上、生産性の向上をもたらします。そのためには正しいメンタルヘルスの知識をもつこと、そして企業全体でメンタルヘルスケアに取り組むことが必要です。産業カウンセラーとしての知識と技術は、職場で悩みを抱える社員の方のお役に立てるはず・・・ですが、原因が職場環境や労働条件にある場合にはカウンセリングだけでは、根本的な解決にはなりません。社会保険労務士と産業カウンセラー、両方の資格を活かして企業とそこで働く従業員の方々の健康のお手伝いをしていきたいと思っています。

メンタルヘルスについてのご相談もお気軽にご連絡下さい！

静岡県沼津市出身
 社会保険労務士登録 (第14050050号)
 資格：産業カウンセラー、パソコンインストラクター
 健康保険組合に勤務していたときに、健康保険だけでなく幅広く社会保険制度に強い関心を持ち、社労士を目指す。
 趣味は観劇(宝塚・狂言)と旅行(史跡とお城めぐり)、何かスポーツも始めたいと思っていますが・・・。

(社会保険労務士
 産業カウンセラー 佐藤 文)

