



Contents

「労災認定基準」の見直しで企業への影響は？

◆10年ぶりに見直し

厚生労働省は、仕事を原因とするうつ病などの精神疾患や過労自殺の労災認定基準について、10年ぶりに見直しを行いました。ストレス強度の評価項目を増やし、今年度から新基準での認定を始めます。

◆新たな判断基準の追加

精神障害に関する労災は、厚生労働省が1999年に作成した心理的負荷評価表に基づき、労働基準監督署が発病前6カ月間について、職場で起きた出来事へのストレスの強さを3段階で評価し、判定します。「病気やケガ」「仕事内容の変更」「セクハラ」などの具体的な出来事の有無を判断材料として、総合判定で「弱、中、強」の3段階に分類し、強の場合、労災に当たるとしています。

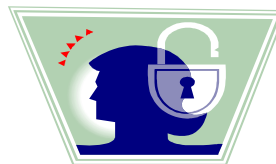
認定基準の見直し後は、会社の合併や成果主義の採用、効率化など、働く環境の変化を念頭に入れ、ストレスの要因となる職場の出来事として「多額の損失を出した」「ひどい嫌がらせやいじめ、暴行を受けた」「非正規社員であることを理由に差別や不利益扱いを受けた」など、新たな判断基準として評価項目を31項目から43項目とし、12項目を新たに追

加しました。

◆労災認定基準の見直しより大切なこと

今回の労災認定基準の見直しにより、それぞれの職場に沿った労災認定ができるようになることが期待されています。しかし、時代の変化により多様化・複雑化した労働者の精神疾患について、認定基準が細くなり、職場の現状に見合った労災認定に近付けることは、労災補償の対象となるような病気になってしまった労働者にとっては喜ばしいことである反面、逆に、今後はさらにうつ病や過労自殺の労災認定件数が増えていくように思われます。

職場に沿った労災認定基準の見直しの動きや労災認定者に手厚い補償をすることも大事ですが、労働者がうつ病や過労自殺に追い込まれないような労働環境の整備や労働条件の改善、そのような状況にならないための予防策を打ち出すことが、政府として一番取り組むべき課題なのではないでしょうか。



中小企業・小規模企業向け共済を拡充へ

◆中小企業の安全網整備

昨年から続く100年に一度とも言われる大不況下で、多くの中小・小規模企業が厳しい経営状態に追い込まれているのが現状です。

このような状況の中で、経済産業省は、中小・小規模企業の安全網として位置付けられている「小規模企業共済制度」「中小企業倒産防止共済制度」の見直しを始めたようです。

◆2つの共済制度(その1)

「小規模企業共済制度」とは、小規模企業の個人事業主または会社等の役員が、事業を廃止した場合や役員を退職した場合など、第一線を退いたときに、それまで積み立ててきた掛金に応じた共済金を受け取ることでできる制度です。企業が廃業した際に経営者の生活や事業の再建を支えるための退職金制度といえるものであり、加入者は掛金を積み立て、事業廃業時に共済金を受け取ることができます。

ハイライト:

- 改正雇用保険法が成立
- 新卒採用を控える傾向が鮮明に



今回の見直しの柱は「加入対象者の範囲拡大」です。現在は、小規模事業の「個人事業主」に加入対象者は限られていますが、「後継者」や「共同経営者」を加える方向に動いています。後継者が加入できるようになると、事業継承が円滑に進むようになり、家族などの共同経営者の引退後の生活保障を拡充する狙いもあります。

◆2つの共済制度(その2)

取引先が倒産して売掛金や手形等が回収困難になったときに連鎖倒産が発生するのを未然に防ぐため、毎月一定の掛金を積み立てておくことにより共済金の貸付けを受けることができる「中小企業倒産防止共済制度」も同様に見直しが検討されています。

今回の見直しでは、貸付金額の上限(3,200万円)を引き上げる方向に動いています。それは、取引先の倒産で回収が困難になる金額が現在の貸付上限の3,200万円ではカバーできない場合が増えているためで、4,000万円程度を軸

に具体的な引上げ幅が検討されているようです。

そして、現在の制度では「破産手続きが開始したとき」や「金融機関による手形の取引停止処分を受けたとき」などに限って取引先の「倒産」としているため、私的整理で売掛金の回収が困難になった場合には貸付の対象にはなっていません。この「私的整理」を倒産の対象に加えるかどうか、「倒産」という定義自体の見直しも検討されています。

◆「真の安全網」を機能させるために

昨年からの不況下で、多くの企業で経営が厳しい状況にあります。経営の安定を図ることを目的としたこの2つの共済制度ですが、今回の見直しが「真の安全網」として機能するよう、そして利用しやすい仕組みになるように期待したいものです。



育児休業取得者の不利益取扱いをめぐるトラブル

◆労使トラブルへの発展

世界的な金融危機の影響等により雇用情勢が急速に悪化する中で、育児休業取得や妊娠・出産を理由とした企業側からの解雇や雇止めなど、不利益な扱いを受けた労働者からの相談が急増し、労使トラブルにまで発展しているケースもあるようです。

◆不利益な取扱いをめぐる労働相談

育児休業取得をめぐる不利益な扱いに関する労働者からの相談は、ここ5年で増加傾向にあります。都道府県の労働局に寄せられた相談件数は、昨年4月から今年2月末までの間に1,100件を上回り、前年度の約1.4倍となっていることが厚生労働省のまとめでわかりました。また、同様に、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談も増加しています。

金融危機が起きた昨年度後半からこのような相談は急激に増加し、現行の調査方法となった2002年度以降で最悪の水準となっています。

寄せられた相談内容は、育児休業後に

復職を希望しても「業績悪化で以前の勤務時間に仕事がない」「他の人を雇ってしまった」などと拒まれたケース、勤務条件の変更を求められたり退職を勧奨されたりするケースなどが目立っています。

◆厚生労働省の対応

こうした状況を踏まえ、厚生労働省は、産前産後休業および育児休業等の申出・取得、妊娠・出産を理由とする解雇その他不利益な取扱いについて、各都道府県労働局長に対し、労働者からの相談への丁寧な対応、法違反の疑いのある事案についての迅速かつ厳正な対応、法違反を未然に防止するための周知徹底等に関する通達を出しました。

そして、事業主に対しての周知も徹底し、事業主向けリーフレットを新たに作成しました。

◆法違反の周知徹底を

経営環境が悪化して業績不振であることが理由であっても、労働者が産前産後休業または育児休業等の申出・取



得をしたこと、妊娠または出産したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法で禁止されています。

また、労働基準法、男女雇用機会均等法により産前産後の期間およびその後30日間に解雇することも禁止されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産、産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

育児休業の取得を推進し、ワークバランスを提唱している反面、不況のあおりが育児休業者など立場の弱い人々に向かっていている現状において、国が取り組むべき課題が潜んでいるように思われます。



施行された「改正雇用保険法」のポイント！

◆ついに改正法が成立！

改正雇用保険法が成立し、3月31日から施行されています。成立から施行までの期間が非常に短く、しかも年度末からの施行ということで、雇用情勢の厳しい現実が伺えます。果たして失業者を救う改正となるでしょうか。

今回の改正点を大きく分類すると、以下の7点が挙げられます。

- (1) 雇用保険の適用範囲の拡大
- (2) 雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件の緩和と所定給付日数の拡充
- (3) 再就職が困難な方に対する給付日数の延長
- (4) 再就職手当の給付率引上げおよび支給要件の緩和
- (5) 常用就職支度手当の給付率引上げおよび支給対象者の拡大
- (6) 育児休業給付の統合と給付率引上げ措置の延長
- (7) 雇用保険料率の引下げ

◆改正の具体的内容

- (1) 短時間労働者や派遣労働者の雇用保険の適用基準について、従来は「週所定労働時間が20時間以上あり、1年以上引き続き雇用されることが見込まれること」が条件でしたが、1年以上の雇用の見込み期間が「6カ月以上」と短縮されました。
- (2) 特定受給資格者に該当しない方でも、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職された方（特定理由離職者）については、基本手当の受給要件が「離職日以前2年間に被保険者期間が通算して12カ月以上」必要なところ、「離職日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上」あれば要件を満たすようになりました。基本手当

の給付日数も解雇等による離職者並みに手厚くなりました。

(3) 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に給付日数が60日分延長されることになりました。

(4) 再就職手当の支給要件が、従来の「所定給付日数を3分の1以上かつ45日以上残している場合」から「所定給付日数を3分の1以上残している場合」に緩和されました。さらに、再就職手当の給付率についても、現行の30%から40%（支給残日数が3分の2以上ある場合は50%）に引き上げられました。

(5) 障害者等の就職困難者が所定給付日数を残して安定した職業に就いた場合に支給される常用就職支度手当の給付率が、従来の30%から40%に引き上げられました。

(6) これまで、「育児休業基本給付金（30%）」と「育児休業者職場復帰給付金（20%）」と分けて支給されていた育児休業に関する給付が、平成22年4月からは、統合され、休業中に「休業開始時賃金日額×支給日数×50%」が支給されることになりました。

(7) 失業給付に係る分の雇用保険料率が各業態とも0.4%（労使とも0.2%ずつ）引き下げられ、この結果、別途の事業主負担分0.3%を合わせた雇用保険料率は、一般の事業で1.1%（農林水産・清酒製造業1.3%、建設業1.4%）となりました。



改正雇用保険法が成立！

改正雇用保険法が成立し、3月31日から施行されています。成立から施行までの期間が非常に短く、しかも年度末からの施行ということで、雇用情勢の厳しい現実が伺えます。果たして失業者を救う改正となるでしょうか。

今回の改正点を大きく分類すると、以下の7点が挙げられます。

- (1) 雇用保険の適用範囲の拡大
- (2) 雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件の緩和と所定給付日数の拡充
- (3) 再就職が困難な方に対する給付日数の延長
- (4) 再就職手当の給付率引上げおよび支給要件の緩和
- (5) 常用就職支度手当の給付率引上げおよび支給対象者の拡大
- (6) 育児休業給付の統合と給付率引上げ措置の延長
- (7) 雇用保険料率の引下げ

新たに創設された「残業削減雇用維持奨励金」

◆制度の目的は？

不況の影響により大幅な減産となり、事業活動の縮小が余儀なくされた企業に対する助成制度としては、すでに「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」がありますが、要件が緩和されたことなども影響して支給申請が急増しているようです。

そして、このたび、同じような目的から、「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」両制度の一環として、新たに「残業削減雇用維持奨励金」が創設されました。

この奨励金は、従業員の残業を削減することによって有期契約労働者や派遣労働者の解雇を回避し、雇用の安定（雇用の維持）を図ることが目的とされています。また、政労使で合意された、いわゆる「日本型ワークシェアリング」（残業の削減、休業、教育訓練、出向などにより雇用維持を図ろうとするもの）を促進することが期待されています。

以下では、この奨励金の具体的な支給要件、支給額をご紹介します。

◆支給要件は？

この奨励金の支給を受けるためには、最近3カ月における売上高（または生産量等）の月の平均値がその直前の3カ月（または前年同期）と比べて「5%以上減少」している事業所において、以下の要件を満たしていることが必要です。

- (1) 判定期間における事業所労働者1人1月あたりの残業時間が、比較期間の平均値と比べて2分の1以上かつ5時間以上削減されていること。（雇止め、派遣契約の中途解除等も含まれる）を行っていないこと。
- (2) 判定期間の末日における事業所労働者数が、比較期間の月平均事業所労働者数と比べて5分の4以上であること。
- (3) 計画届の提出日から判定期間の末日までの間に事業所労働者の解雇等（雇止め、派遣契約の中途解除等も含まれる）を行っていないこと。

◆支給額は？

それぞれの判定期間の末日時点での有期契約労働者・派遣労働者1人につき、判定期間ごとに以下の金額が支給されます。

なお、上限は、有期契約労働者・派遣労働者それぞれ100人とされており、残業削減計画届の提出日の翌日以降に雇入れられた人などは対象にはならないとされています。

【中小企業事業主以外の事業主】

- ・有期契約労働者…10万円（年間20万円）
- ・派遣労働者…15万円（年間30万円）

【中小企業事業主】

- ・有期契約労働者…15万円（年間30万円）
- ・派遣労働者…22万5,000円（年間45万円）



新卒採用を控える傾向が鮮明に

日本経団連が実施した新卒採用に関するアンケート（会員企業約1,300社が調査対象）の調査結果によると、今年の春に新卒の学生を1人でも採用した企業の割合は98.5%（前年比1.4ポイント減少）で、前年を下回ったのは6年ぶりとのことです。さらに、来年の春はこの割合がさらに減少し、86.4%となるとの見通しが明らかになっています。

中堅・中小企業を対象に東京商工会議所が行ったアンケート調査（860社が回答）では、今春に新卒採用を予定していた企業は55.6%（前年比4.9ポイント減少）だったそうで、来春は41.3%にまで落ち込むと見られています。

都道府県単位に変わる健康保険の保険料率

◆昨年10月にスタートした「協会けんぽ」

平成18年に行われた健康保険法の改正により、平成20年10月に「全国健康保険協会」（通称：協会けんぽ）が設立され、運営がスタートしています。

これまで、中小企業等で働いている従業員やその家族が加入している健康保険（政府管掌健康保険）は、国（社会保険庁）により運営されていましたが、新たに協会けんぽが運営することとなったものです。

ところで、協会けんぽ設立時に「都道府県別の健康保険料の設定」となること

が決まっていますが、その詳細は明らかになっておらず、協会けんぽ設立後1年以内に（平成21年9月までに）、事業主・被保険者が参画する運営委員会や各都道府県の評議会において意見徴収のうえ設定されるとされていました。

3月末にその取扱いが明らかになりましたので、ご紹介します。

◆「都道府県単位保険料率」設定の背景

従来、全国一律に設定されていた保険料率では、疾病予防等の地域の取組みにより医療費が低くなったとしても、その地域の保険料率に反映されないという問



〒235-0012
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX **045(753)0632**

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win & Happy」のために～

社会保険労務士 **鮫島忠司**



good partner

お問合せ無料



題点が指摘されてきました。そのため、国民健康保険や長寿医療制度（後期高齢者医療制度）と同様、都道府県単位の財政運営を基本とする改革が行われ、その一環として都道府県単位の保険料率が導入されました。

なお、平成25年9月までは、都道府県間の料率の差を小さくして保険料率を設定することとなり（激変緩和措置）、平成21年度は実際の保険料率と全国平均の保険料率との差が10分の1に調整されています。

◆「都道府県単位保険料率」

都道府県ごとに定められた保険料率は以下の通りです。長野県が最も低く、北海道が最も高くなっていますが、全体的に見ると、比較的「南高北低」の傾向にあるようです。

なお、健康保険組合の保険料率は、平均で7.41%です（2009年度予算早期集計より）。

- ・ 8.15%…長野
- ・ 8.17%…群馬・埼玉・千葉・山梨・静岡
- ・ **8.18%**…岩手・山形・茨城・栃木・**東京**・新潟・滋賀
- ・ **8.19%**…宮城・**神奈川**・富山・岐阜・愛知・三重・京都・愛媛
- ・ 8.20%…福島・福井・兵庫・鳥取・宮崎・沖縄
- ・ 8.21%…青森・秋田・石川・奈良・和歌山・島根・高知
- ・ 8.22%…大阪・岡山・広島・山口・長崎・鹿児島
- ・ 8.23%…香川・熊本・大分
- ・ 8.24%…徳島・福岡
- ・ 8.25%…佐賀
- ・ 8.26%…北海道

◆今後の取扱いについて

都道府県単位の保険料率については、**今年の9月分（一般の保険者については10月納付分、任意継続被保険者については9月納付分）**から適用されます。

【事務所より一言】

4月17日、全国320の労働基準監督署に対して労働者が不服を申し立てた件数が2008年に3万9,384件（前年比11%増）となり、1955年以来の高水準となったことが厚生労働省の発表で明らかになりました。最も多かったのは「賃金不払い」（2万8,955件）で、「解雇」は7,360件だったそうです。

今号の話題もまた暗いニュースが多かったように思います。国も積極的に助成金等の要件緩和・拡充をしていますが、なかなか現下の経済状況では即効性のある特効薬にはなっていないようです。忍耐……。 (忠)

5月の税務と労務の手続 [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]
- 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]

31日

- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
- 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]