



Contents

年金・医療制度とも赤字続き P1

介護労働者の就業実態と雇用環境改善への取組み P1

日本人の平均寿命が過去最高を更新 P2

「児童相談所」の通報番号が全国共通に P2

「実習型雇用支援事業」がスタート P3

活用が広がる「動産担保融資制度」とは? P4

「高額医療・高額介護合算療養費制度」の申請受付開始 P4

利用が増える「遺言信託」のメリット P5

ハイライト:

● 「実習型雇用支援事業」とは?

● 「合算制度」の内容



年金・医療制度とも赤字続き

◆過去最大の赤字幅

厚生労働省は、自営業者などが加入する国民年金とサラリーマンが加入する厚生年金、また、主に中小企業のサラリーマンが加入する「協会けんぽ」の2008年度の決算を発表しました。

国民年金・厚生年金とも運用損が響き過去最大の赤字幅となっており、赤字額は、国民年金が1兆1,216億円、厚生年金が10兆1,795億円となっています。国民年金が3年連続の赤字、厚生年金が2年連続の赤字です。

この主な原因は、リーマンショック等により内外の株式市場が大幅に下落したことに加え、為替市場で急速に円高に進んだ影響により、積立金を運用している年金積立金管理運用独立行政法人

(GPIF)の運用損失が膨らんだためです。

厚生年金においては、前年度に比べ被保険者数の増加や保険料率の引上げ等により歳入が増加し、歳出について受給者数の増加はあったものの、全体では3,136億円歳入が歳出を上回りました。一方、国民年金では歳入が被保険者数の減少により減ったことにより、歳出が歳入を

4,199億円上回っています。

◆年金給付と制度の見直し

これらの結果が、すぐに年金給付に影響を与えることはないと思われますが、このまま低迷が続くようであれば、現行制度の見直しも迫られそうです。

また、協会けんぽ(旧政管健保)では収支が2,538億円の赤字となり、単年度赤字は2年連続で、赤字幅も拡大しました。失業が増えたことによる加入者の減少だけでなく、保険料計算のベースとなる給与や所得の水準も下がりました。支出については、高齢化に伴う医療費増が影響しています。

◆協会けんぽでは9月から個別の保険料率

協会けんぽでは、今年9月から、保険料率が全国一律のものから都道府県ごとに個別に決められることになり、収支の結果がますます影響を及ぼすことになりそうです。

介護労働者の就業実態と雇用環境改善への取組み

◆平均勤続年数は4.4年

厚生労働省所管の財団法人介護労働安定センターが、昨年10月に実施した「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の結果を発表しました。

訪問介護員、介護職員の1年間(平成19年10月1日～平成20年9月30日)の採用率は22.6%、離職率は18.7%でした。採用に関しての募集ルートは「ハローワーク・人材銀行」が78.0%で最も多く、次いで「職員や知人を通じて」が64.0%、「折込みチラシ、新聞・雑誌の広告」が46.7%の順でした。また、全体では「中

途採用」が84.6%と圧倒的に多く、「新卒採用」はわずか9.6%でした。

職種別の離職率は、訪問介護員は13.9%、介護職員は21.9%で、就業形態別では正社員が18.5%、非正社員は18.9%でした。離職者のうち、勤務した年数が「1年未満の者」は39.0%、「1年以上3年未満の者」は36.5%で、離職者の75.5%が3年未満で離職しています。

勤続年数をみると、全体の平均で4.4年、職種別では訪問介護員が4.3年、介護職員が3.8年という結果になっています。

◆雇用環境改善への取組み

早期離職防止や定着促進のための方策というテーマのアンケートでは、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が63.4%で最も多く、次いで「労働時間の希望を聞く」が60.3%、「賃金・労働時間等の労働時間を改善する」が52.6%でした。

また、訪問介護員、介護職員に対する人材育成のための取組みのテーマでは、「教育・研修計画を立てている」が51.7%で最も多く、次いで「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている」が50.0%、「採用時の教育・研修を充実させている」が39.0%となっています。

一方、人材育成の取組みにあたっての問題点については、「人材育成のた

めの時間がない」が47.7%で最も多く、次いで「採用時期が別々で効率的な育成ができない」が28.3%、「人材育成のための費用に余裕がない」が25.8%の順でした。

◆業界・個別事業所での対策が必要

今後、介護サービスを運営するうえでの問題点として、「今の介護報酬では十分な賃金を支払えない」や「良質な人材の確保が難しい」といった声も多いようです。

介護報酬アップや現状の雇用情勢は、介護業界にとって「追い風」とも言われていますが、業界全体や個別の事業所ごとに取り組むべき課題への対策が急がれます。



介護

日本人の平均寿命が過去最高を更新

◆女性86.05歳、男性79.29歳

厚生労働省が2008年「簡易生命表」を公表し、日本人の平均寿命が女性86.05歳、男性79.29歳となり、ともに過去最高を更新したことがわかりました。前年に比べて女性は0.06歳、男性は0.1歳延びていますが、インフルエンザの流行などにより、平均寿命が短くなった2005年以降、3年連続の伸びです。

「簡易生命表」は、その年の死亡状況が変わらなると仮定して、各年齢の人が1年以内に死亡する確率や、平均してあと何年生きられるのかの期待値を示す「平均余命」の指標です。また「平均寿命」とは、0歳時の平均余命のことです。

◆女性は24年連続世界一、男性は4位へ後退

日本人女性の平均寿命は24年連続世界一で、男性は2007年の3位から4位に後退しました。女性の2位は香港の85.5歳、3位はフランスの84.3歳、4位はスイスの84.2歳の順です。

一方、男性の1位はアイスランドの79.6歳、2位は香港とスイスの79.4歳となっています。

◆医療・年金制度の充実が求められている

2008年に生まれた赤ちゃんのうち、65歳以上まで生きる人の割合は女性で93.4%、男性で86.6%となっており、さらに90歳以上まで生きる人の割合は女性が44.8%、男性が21.1%となりました。

平均寿命が延びた理由については、医療水準の向上などにより、三大死因とされる「がん」、「心臓病」、「脳卒中」の死亡率が下がったことが大きな要因とされており、交通事故による死亡者数が減ったことも影響しているようです。

平均寿命が延びることに伴って高齢者等が安心して暮らせる社会にするためにも、医療や年金といった制度の充実がますます求められます。



長寿

「児童相談所」の通報番号が全国共通に

◆通報・相談しやすい体制づくり

厚生労働省は、各地の児童相談所に全国共通の電話番号を導入する方針を決めました。地域によってバラバラだった番号を統一することにより、児童虐待や育

児に関する相談などを受け付けやすくすることが狙いです。

児童相談所では、児童虐待の通報のほか、様々な相談に応じています。これまで全国統一の電話番号はなく、各



児童相談

自治体が広報誌などで周知していました。今回の取組みは、すでに導入済みの小児救急相談ダイヤル「#8000」のように、全国共通番号の導入で周知を進め、通報や相談を受け付けやすくするものです。

新しく決まる共通番号に電話をすれば、所管の児童相談所に自動的に転送される仕組みです。固定電話からかけると市内局番などから所管の相談所を割り出し、市内局番と相談所の所轄が一致しない場合や、携帯電話からの通話の場合は郵便番号などをブッシュしてもらい振り分ける流れです。ただし、PHSやIP電話には対応せず、通話料は有料の見込みです。

◆通報は国民の義務でもある

「児童虐待の防止等に関する法律」では、児童虐待が疑われる場合の通告を国民の義務としています。しかし現状においては、児童相談所は、都道府県、政令

市など別々の母体が設置しており、ある都市では県と市の相談所が2つあったりするように、所管地域が複雑なため、従来は電話の転送が困難とされていました。

厚生労働省が今年の5月に全国201カ所の児童相談所を調査したところ、約9割の相談所は上記の転送が可能で、技術的な理由で加入できない自治体が11カ所残りますが、今回、導入に踏み切るようです。

◆今年11月までには詳細が決定

電話番号は「0570」から始まる見通しで、厚生労働省は今年11月の「児童虐待防止推進月間」までに詳細を決めるとしています。

現実には通報されるケースは氷山の一角とも言われていますが、この仕組みの導入により、児童に対する虐待を少しでも防ぐことが期待されます。



「実習型雇用支援事業」がスタート

◆人材確保を考えている企業を支援

昨今の厳しい雇用情勢において、休業を実施することにより雇用を維持しようとする事業主を支援する助成金（雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金）が広く利用されていることから、助成金への関心が高まっていますが、7月から、人材確保を考えている中小企業等を支援する新たな制度である「実習型雇用支援事業」がスタートしました。

企業が、十分な技能や経験を有しない求職者を「実習型雇用」により受け入れることにより、求職者の円滑な再就職と中小企業等の人材確保を促進するものです。

具体的には、ハローワークから職業紹介を受けた求職者と企業が、原則6カ月間の有期雇用契約を結び、「実習計画書」に基づいて、技能および経験を有する指導者のもとで指導を受けながら実習や座学などを通じて必要な技能や知識を身に付けることで、企業のニーズにあった人材を育成し、その後の正規雇用へとつなげることを目的とします。

◆助成額と要件

実習型雇用により求職者を受け入れた事業主に対しては、「緊急人材育成・就職支援基金」より、以下の通り助成金が

支給されます。

- (1) 実習型雇用期間（6カ月）…… 1人あたり月額10万円
- (2) 実習型雇用終了後の正規雇用…… 1人あたり100万円（ただし、正規雇用6カ月後に50万円、その後6カ月後に50万円と2回に分けて支給）
- (3) 正規雇入れ後の教育訓練…… 1人あたり上限50万円

対象となる事業主は、ハローワークにおいて実習型雇用として受け入れるための求人登録をしていること、実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れることを前提としていることであり、企業規模や業種などの要件は定められていません。

◆求職者・企業双方にメリット

技能や経験が不足していることが理由でうまく採用に結び付かないケースは数多くあると思われますが、当初の6カ月間で必要な技能や知識を身につけることができ、正規雇用への道が開かれるのであれば、求職者・企業双方にとってメリットがある制度ではないでしょうか。



「実習型雇用支援事業」とは？

企業が、十分な技能や経験を有しない求職者を「実習型雇用」により受け入れることにより、求職者の円滑な再就職と中小企業等の人材確保を促進するものです。

具体的には、ハローワークから職業紹介を受けた求職者と企業が、原則6カ月間の有期雇用契約を結び、「実習計画書」に基づいて、技能および経験を有する指導者のもとで指導を受けながら実習や座学などを通じて必要な技能や知識を身に付けることで、企業のニーズにあった人材を育成し、その後の正規雇用へとつなげることを目的とします。

活用が広がる「動産担保融資制度」とは？

◆融資件数が1年で2.7倍に増加

金融庁の発表によれば、2008年度における「動産担保融資制度」による融資件数が1,387件（前年度比2.7倍）に増加したそうです。金額ベースでは585億円（同63%増）となっています。

絶対額としては、まだまだ少ない融資制度の1つとはいえませんが、どのような仕組みで、企業にとってどのようなメリット・デメリットがあるのでしょうか。

◆「動産担保融資」とは

動産担保融資制度は、企業が抱えている在庫商品、工場設備・機械、農家が飼っている家畜などの流動性の高い資産を担保として、金融機関が成長の見込める企業などに資金を貸し付ける仕組みであり、アメリカなどでは一般的なものとなっています。

これまでに担保として認められたものの例としては、昆布、りんご、牛、豚、冷蔵設備、建材、鋼材、工作機械、プレス装置などがあります。

融資の金額は、在庫商品の市場価値や取引先の支払能力などが総合的に判断されたうえで、決定されます。

「高額医療・高額介護合算療養費制度」の申請受付開始

◆申請受付がスタート

平成20年4月から、「後期高齢者医療制度」（長寿医療制度）とともに、「高額医療・高額介護合算療養費制度」（以下、「合算制度」という）が施行されました。

このうち、「合算制度」については、この8月（加入している医療保険や介護保険により受付開始日が異なる）から順次申請受付が始まりました。

◆「合算制度」の内容

「合算制度」は、公的医療保険・介護保険の両方を利用している世帯の自己負担額が重くなり過ぎないように、自己負担額の合計が一定の上限額（年額56万円をベースとして、世帯員の年齢構成や所得区分に応じて設定されている）を超えた場合に、超過分が還付される制度です。

費用の負担については、医療保険者・介護保険者の双方が、自己負担額の比率

◆動産担保融資制度のメリット

通常の融資制度においては、企業は、金融機関に担保として不動産を求められる場合が多く、土地・建物等の不動産を持っていない中小企業は、融資を受けづらいというのが現状です。しかし、この動産担保融資制度を活用することによって、資金繰りが楽になる中小企業は少なくないでしょう。

◆いくつかの課題も

動産担保融資制度の課題としては、「動産担保の価値を正確に評価することができるのか」ということが挙げられます。これに関しては、金融機関が、担保に設定する動産に関する専門家（いわゆる“目利き”）などと連携するケースが増えているようです。

また、企業にとっては、「在庫を担保にしないと融資を受けられない企業」とみられてしまう点がデメリットとなっているようです。

これらの点がクリアできれば、さらに活用が広がるものと思われます。



融 資

「合算制度」の内容

平成20年4月から、「後期高齢者医療制度」（長寿医療制度）とともに、「高額医療・高額介護合算療養費制度」（以下、「合算制度」という）が施行されました。

このうち、「合算制度」については、この8月（加入している医療保険や介護保険により受付開始日が異なる）から順次申請受付が始まりました。

「合算制度」は、公的医療保険・介護保険の両方を利用している世帯の自己負担額が重くなり過ぎないように、自己負担額の合計が一定の上限額（年額56万円をベースとして、世帯員の年齢構成や所得区分に応じて設定されている）を超えた場合に、超過分が還付される制度です。

費用の負担については、医療保険者・介護保険者の双方が、自己負担額の比率に応じて負担し合うことになっています。



還 付

利用が増える「遺言信託」のメリット

◆伸びる利用件数

社団法人信託協会 (<http://www.shintaku-kyokai.or.jp/>) のまとめによれば、今年3月末時点における「遺言信託」の利用件数が、6万5,612件（前年同月末比6.4%増）となったそうです。

この遺言信託については、大手の信託銀行だけでなく地方銀行なども取扱いは行っており、サービスを拡充していることから、利用件数はこの5年間で約1.5倍となっているそうです。

◆「遺言信託」とはどんなものか？

「遺言信託」は、信託銀行などが、遺言書作成の助言・保管・執行などを一括して顧客から請け負うものです。顧客に対して、法的に有効な遺言書の作成方法を助言し、作成した遺言書を保管し、死亡後に執行（遺言書に従った遺産

の処理、口座の名義書換など）を行うサービスを提供します。

この遺言信託には、一般的に、遺言書の保管だけを行う契約形態と、執行までをまとめて行う契約形態があるそうです。

◆「遺言信託」利用増加の背景

遺言書は、公証役場の公証人に作成を依頼したり、弁護士に執行を依頼したりすることもできますが、（1）作成のアドバイスをもらえること、（2）遺言内容の定期的な見直しなどのアフターフォローがあること、（3）執行の際の手際が良いことなどから、主に富裕層や企業オーナーなどが信託銀行に依頼するケースが増えているようです。

また、相続に関する権利意識が高まっていることなども、この「遺言信託」の利用件数拡大に繋がっているようです。

【事務所より一言】

さて、いよいよ総選挙が目前となってまいりました。甲子園の高校野球同様に熱戦が繰り広げられています。

政権選択「夏の陣」はどのような結果が待っているのでしょうか？
いずれにしても、この閉塞感を打破していただきたいものです。

(忠)



9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]

30日

- 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]



〒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10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