

協会けんぽの保険料率が上がります！

全国健康保険協会は、平成 22 年度から保険料率の改定を行い、保険料率を大幅に引き上げることを公表しました。中小企業等で働く人の賃金が低下し保険料収入が落ち込み、加えて新型インフルエンザの流行などにより医療費の支出が増え、協会けんぽの財政が非常に厳しい状況となっているためです。

【健康保険料率】

都道府県	平成 22 年 2 月分まで		平成 22 年 3 月分以降	
	全額	被保険者負担分	全額	被保険者負担分
神奈川県	8.19%	4.095%	9.33%	4.665%
東京都	8.18%	4.09%	9.32%	4.66%
埼玉県	8.17%	4.085%	9.30%	4.65%
茨城県	8.18%	4.09%	9.30%	4.65%
千葉県	8.17%	4.085%	9.31%	4.655%
栃木県	8.18%	4.09%	9.32%	4.66%
群馬県	8.17%	4.085%	9.31%	4.655%

【介護保険料率】 40歳から64歳までの方

全国一律	平成 22 年 2 月分まで		平成 22 年 3 月分以降	
	全額	被保険者負担分	全額	被保険者負担分
	1.19%	0.595%	1.50%	0.75%

【被保険者の月額保険料増加額の目安 (神奈川県の場合)】

月収	健康保険料	介護保険料
20万円	+1,140円	+310円
30万円	+1,710円	+465円
40万円	+2,337円	+635円



手続きをご依頼頂いている顧問先企業様には、改正後の健康保険料及び介護保険料に基づき個人別の社会保険料一覧表を、3月中に別途ご案内させていただきます。

ポイント！

社会保険料を当月控除している会社は3月支給分の給与計算時から、翌月控除の会社は4月支給分の給与計算時から、保険料率を変更して下さい。



新設！！ 助成金情報 (H22.2～)

新卒者体験雇用奨励金

就職先が決定していない「新規学卒者」を公共職業安定所の紹介により、
31日間雇用した事業主に、**対象労働者1人につき8万円支給**されます。

【主な支給要件】

対象労働者()を公共職業安定所の紹介により雇用すること
対象労働者を雇い入れの前に予め『**体験雇用求人票**』を出している事業主であること

体験雇用事業の対象者

平成21年10月から平成22年9月末までに卒業した者で、
雇い入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の者
ハローワークに求職登録を行い、就職先が未決定の者



新卒者を採用した
い企業に朗報！！

建設労働者緊急雇用確保助成金

建設事業主を対象とした「建設業新分野教育訓練助成金」

建設労働者の雇用を維持しながら、建設業以外の事業に従事するために必要な教育訓練を実施した中
小建設事業主に対して支給されます。

【支給額】

教育訓練の実施経費の3分の2 (1日当たり20万円。60日分を限度)

教育訓練を受講した労働者の賃金に対し、**1人につき1日あたり最大7,000円**(60日分を限度)

【主な支給要件】

建設事業の中小企業事業主が、建設事業以外の事業を新たに開始すること
教育訓練を開始する日の2週間前までに、労働局に訓練計画を届け出ること
雇用する建設労働者を新分野事業に従事させるために必要な教育訓練(OFF-JTに限る。)の実
施に関する計画を作成すること
教育訓練は有給で行うこと
教育訓練開始前1年間以上継続して雇用されている建設労働者であって、
教育訓練の終了後も引き続き雇用されること

建設業以外の事業主を対象とした「建設業離職者雇用開発助成金」

建設業以外の事業主で、45歳以上60歳未満の建設業離職者を公共職業安定所等の紹介により、継続
して雇用する者として雇い入れた事業主に対して支給されます。

【支給額】

中小企業事業主...**90万円**

中小企業事業主以外の事業主...**50万円**



この他、助成金には様々な支給要件があります。
詳細については、メールまでお問い合わせ下さい！

【支給要件の一例】

雇用保険に加入していること、解雇等を行っていないこと、労働保険料を滞納していないこと、等)

H22.4月

施行予定！！

雇用保険法の改正について

「雇用保険の適用範囲の拡大」

(1) 非正規労働者に対する適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6カ月以上の雇用見込み」が「31日以上の雇用見込み」に適用範囲が拡大されます。

(2) 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善

事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったために未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、現行の「2年」を超えて遡及適用されます。

この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も、保険料を納付しなければなりません。

企業にとっては厳しい改正

改正法の施行日は平成22年4月1日の予定です。

(「遡及適用期間の改善」については公布の日から9か月以内)

また、雇用保険料率についても上がる見込みとなっており、現下の不況の中、企業にとっては厳しい改正といえるでしょう。

改正雇用保険法については現在国会で審議中です。法案が通り次第ご案内させていただきます。

入退社・扶養削除のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。

退職する従業員または、新しく入社する従業員がいらっしゃる場合はお早めに弊社までご連絡下さい。(健康保険証は弊社が手続きをしてから発行まで2週間ほどかかります。)

また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご連絡下さい。

手続きをご依頼頂いている事業主様へ

昇給・降給等の賃金の変更のご連絡のお願い

給与の昇給・降給・給与カット・賃金体系の変更(時給 月給 など)・諸手当(通勤手当を含む)の変更・役員報酬の変更・休業手当の支払などがある場合は、お手数ですが、必ずご連絡下さいますようお願い致します。大幅な変更がある場合は、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。ご連絡をいただかないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

賃金台帳送付のご依頼

労働保険の年度更新準備のため、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳をFAX・メールまたはご郵送頂けますようご協力をお願い申し上げます。



yeil

労務相談室

【今月のテーマ】

労働基準監督署の調査について



当社の得意先に労働基準監督署の調査が入ったと聞きました。この、労働基準監督署の調査はどのような種類があるのですか。また、もし調査が入った場合に気をつけなければならないことはありますか。



労働基準監督署の調査(監督)は主に3つあります。

定期監督 災害時監督 申告監督

定期監督について

所轄の労働基準監督署で任意に企業を選び出して調査します。例えば、「今年は派遣業を対象にしよう」など、毎年テーマが決められて調査が行われます。

また、定期監督は監督官が事業所に訪問して行く、「立ち入り調査」と、事前に通知文が送られてくる「呼び出し調査」の2種類があります。

災害時監督

労災事故が起こったときに、主に労働安全衛生法違反が無いかを中心に、事故の原因究明と再発防止のために行います。

申告時監督

労働者の申告に基づいて、その裏づけとなる事実を確認するための調査です。上記の調査に比べてかなり厳しい調査です。

なお、調査については、本来の会社の姿を知ろうとするため原則抜き打ちで行われます。

調査の結果、労働基準法違反や労働安全衛生法違反が見つかった場合は、「是正勧告書」が出されます。そして、その改善結果について、一定期日までに「是正報告書」を提出しなければなりません。

是正勧告や是正指導を行っても、報告のない企業、違反行為を繰り返している企業は、再度、調査が入る場合があります。また、労災事故が頻繁におこる企業に対して行われることもあります。

労働基準監督署の調査が入ったときは、誠意を持って協力的に対応することが大切です。虚偽の報告や書類の改ざんは絶対に行ってはいけません。

メールでは、労働基準監督官との折衝、是正勧告への対応提案等、労働基準監督署調査の立ち会いをお受けしております。お悩みの企業様は是非ご相談ください。

労働基準監督署が重視する主なチェック項目

- ・就業規則の有無
- ・労働時間管理方法
- ・残業時間数及び休日数
- ・割増賃金の支払い状況
- ・36協定の締結状況
- ・健康診断の実施状況
- ・有給休暇の付与
- …等



助成金 初めて育児休業を取得させた場合の

▶ 回答者：特定社会保険労務士 鎌倉 珠美

① 先日、社員から、現在妊娠しており、出産後は育児休業を取得したい旨の相談を受けました。当社ではこれまで、育児休業の実績がありません。育児休業を奨めて社員に取得させた企業は100万円もらえる助成金があると聞きましたが、どのような助成金ですか？

② 育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者を初めて出した100人以下の中小企業に100万円を支払う助成金（中小企業子育て支援助成金）が、平成18年度からスタートしています。

助成金の要件を満たした法人21社
雇用形態等

③ 4.5

① 100人以下
勤務制度
いる助成
度までの
す。当該
延長され
目以降の
た。一

鎌倉が人事・労務の専門誌「ビジネスガイド」(日本法令)の労務相談コーナー3月号の回答者として登場。今月のテーマは「初めて育児休業を取得させた場合」
関心をお持ちの企業様はご一報下さい。執筆記事をご案内致します。

スタッフコラム

今月のコラムは、
小寺 美穂が
担当します。



小寺です。

先日、妹と姪（2歳11ヶ月、9ヶ月）と4人で、みなとみらいの某ホテルに宿泊しました。姪と日中遊ぶことはあっても、一晩一緒に過ごすのは初めて。期待と不安でその日を迎えました。

夜は雪が降るといわれた寒い日にもかかわらず、コスモワールド（遊園地）のキッズコーナーへ。初めて姪とお子様の乗り物に乗りましたが、気に入った乗り物だと「もう1回、もう1回」と乗り物から降りないのでひきずり下ろす、寒さのあまりお漏らしをする等々、自分の日常生活には無縁の大変さを体験しました。自分がルールである子どもに大人の常識が通用するわけではなく、子育ての苦労に四苦八苦でした。

9ヶ月の下の子は、現在ママ（妹）しか全く受け付けない状態で、どんなに泣きわめいても妹が抱いた瞬間にピタッと泣きやみます。ウソ泣き！？と疑いたくなる位の変わり身です。妹以外の人間が抱いたら、まるで怪獣のように泣き続けます。どこにそんな体力があるのでしょうか。そんな中、夕方になると上の子ども疲れて妹しか受けなくなり、「ママ、ママ」と駄々をこね、どれだけ大変だったことか。

自分のストレスが極限に達すると、「このままだと虐待するかもしれないから話を聞いて！」と妹から電話がありますが、今まで以上に話を聞いてあげなければと感じた日でもありました。

さて、更なる魔の時間は夜遅くになってからです。興奮して眠れない上の子は、部屋の中で走り回っていました。もちろん注意しても全くダメ。そんな中、つまずいて棚に耳をぶつけ、耳が腫れあがってしまいました。当然「痛い、痛い」と泣きわめく。その声で寝ていた下の子も起きて泣きわめく。子どもたちによる大演奏（騒音）会の始まりです。深夜になりやっと寝静まったと思いきや、下の子は3時間おきに授乳のために起きる、その合間をぬったように上の子も夜泣きで起きる。妹は、ここ何年も3時間以上の睡眠はとってないとのこと。

その時出た話が、ちょっと古いですが子ども手当についてです。妹の場合、義弟が毎晩帰るのが深夜で休日も出勤。労働基準法はひとまず忘れて、子育ては妹一人が行っている状況です。子ども手当がもらえるのは確かに嬉しいけど、現金は将来のために貯金してしまうので、日中に格安で子どもを預かってくれる施設や保育園幼稚園の拡充等、子育てのサポートをしてくれる費用にあててくれる方がいいそうです。

仕事を含め日頃の生活の中で、どうしても自分を中心に物事を考えがちです。周りのことを考えているつもりでも、自分の価値観を標準として考えてしまうことは多々あります。子ども手当も、育児がはるか昔に終わった方や優遇された生活の中で育児をされた方と、今、まさに子育てをしている方々とは求めるものや考えることが違います。こういうアンマッチをしっかりと認識してもらえれば、もう少し身近な政治、住みやすい日本になってくれるのではと感じた日でもありました。