

# YELL・Spirits

2010年1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



- 代表より ●ビジネスガイド(日本法令)「労務相談室」連載執筆 ●2010年労務カレンダー ●雇用調整助成金の要件緩和 ●1月1日 日本年金機構スタート ●労務相談室 ●生産性新聞:取材記事 ●スタッフコラム

蔭山です。昨年は不況下で労使紛争が急増、雇用調整に関するご相談、雇用調整助成金のご依頼が多い一年でした。過去、雇用調整助成金がこれほどまでに活用されたことはなかったのではないのでしょうか。(12月よりさらに緩和されていますので詳細は3頁をご参照下さい。)

今年は労働関連法の改正が目白押しです。改正労働基準法、改正育児介護休業法が施行されます。週刊誌には企業を訴える方法を弁護士が指南する記事、電車には「残業代未払請求」の法律事務所の吊り広告が見受けられるようになり、労務に関しては、確実に企業に厳しい方向へと変化しています。エールは、企業経営者の身近なパートナーとして何でもご相談頂ける体制づくり、付加価値の向上に注力して参ります。本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

鎌倉です。新年あけましておめでとうございます。年末年始は執筆の締め切りに追われております...今年も単行本の発行予定もごさいます！

さて、大晦日、家族が寝た後に、毎年大切にしている自分の時間があります。日常への感謝や反省の時間...このちょっとした時間が普段はなかなかとれないのですが、お正月を目前にすると不思議とそのような時間を持ちたくなります。

白紙のノートに、1年の振り返りと、新年にやりたいこと、やるべきこと、仕事もプライベートも含め思いつくままに書き出します。そのあとに、それとは別に10年先までの大ざっぱな人生プランを家族の年齢も書き入れて、年表のような表にします。思い通りでないことも多いのですが、数年前に書いたものと見比べても結構面白いのです。予定や目標達成のために書くというよりは、ゆっくり自分と向き合って自分の原点を見直したり、気持ちを整理したり、将来を考えるために書いています。この時間を持つと新たな気持ちで新年を迎えられます。

皆様はどのような新年を過ごされましたか？ 本年も一同、どうぞよろしくお願ひ致します。

## 助成金 派遣労働者を直接雇用した場合の助

▶ 回答者：特定社会保険労務士 鎌倉 珠美

Q 派遣労働者の派遣期間がもうすぐ満了となります。自社の社員として直接雇用したいと考えていますが、その際、活用できる助成金がありますか？

A 自社で働く派遣労働者を期間満了前までに直接雇用する企業に100万円を支給する助成金(派遣労働者雇用安定化特別奨励金)が、平成21年2月6日からスタートしています。

【答】1. 助成金の概要  
いわゆる「2009年問題」(多くの製造業派遣で3年間の期限が到来し、派遣できなくなる問

題)を  
① この助成金の適用期間は、平成21年2月6日から平成22年3月31日までです。ただし、平成21年2月6日以前に派遣労働者を雇用した企業は、この助成金を活用できません。  
② 派遣労働者を直接雇用する企業は、派遣労働者を雇用した日から1年以内に行う必要があります。



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の回答者として毎月登場します。1月号から毎月、連載となります。ぜひ一読下さい！  
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。

# 年間労務カレンダー

◆平成22年の年間予定表について月ごとに予定と概要をお知らせします。

保険料率等現時点では決定されていない箇所もありますが、対応月に間に合うよう事前にご案内いたします。

月	予 定	概 要
1月	日本年金機構の発足	社会保険庁が廃止され、社会保険事務所は年金事務所に変更されました。
3月	介護保険料率の変更	介護保険料率が見直されます。
4月	雇用保険料率の変更	雇用保険料率は0.4%⇒0.6%に引き上げの予定。
	改正労働基準法施行	大企業における月60時間超の残業割増率が現行の25%から50%に、また、上げた分の割増賃金の支払に代えて時間単位の有給休暇が可能になります。
	改正育児・介護休業法(第2次)施行	育児介護休業法に基づく労使間の紛争について、調停委員による調停制度がスタートします。
5月	住民税の決定	6月～翌年7月までの住民税の納付額が決定します。
6月	改正育児・介護休業法(第3次)施行	子の看護休暇の拡充、介護休暇、パパママ育休プラス等がスタートします。
7月	障害者雇用促進法改正	納付金制度の適用が201人以上の企業に拡大、なお、短時間労働者も雇用率にカウントされるようになります。
	労働保険の年度更新	21年4月から22年3月までの賃金総額に対して労働保険料率を算出し、7月10日までに申告を行います。
	社会保険の算定基礎届	4月・5月・6月の報酬を基礎に、標準報酬月額の見直しを行います。
9月	厚生年金保険料率の変更	厚生年金保険料率は0.354%料率が上がります。労使で15.704%(現行)⇒16.058%へ引き上げ。
	健康保険料率(協会けんぽ)の変更	医療費に応じて各都道府県の支部ごとに保険料率が見直されます。

H 21 年  
12 月から

# 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の変更

従業員の雇用維持を行う中企業事業主を支援するため、休業を行った事業主に対して、賃金の一部を助成する雇用調整助成金。平成 21 年 12 月より支給対象事業主の要件が緩和されました。

【支給対象事業主】 受給できる事業主はⅠからⅢいずれにも該当する事業主

Ⅰ 雇用保険の適用事業所

Ⅱ 次のいずれかの生産量要件を満たす事業主

A 売上高又は生産量の最近3ヶ月間の月平均値がその直前3ヶ月又は前年同期に比べ5%減少していること(ただし、直近の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満の減少でも可)

<追加改正>(★要件緩和)

B 売上高又は生産量の最近3ヶ月間の月平均値がその直前3ヶ月又は前々年同期に比べ **10%以上減少かつ直近の決算等の経常損益が赤字**であること(ただし、対象期間の初日が「雇用調整助成金」は平成21年12月14日から平成22年12月13日までの間にあるもの、「中小企業緊急雇用安定助成金」は平成21年12月2日から平成22年12月1日までの間にあるものに限る)

Ⅲ それぞれ次のいずれにも該当する休業等又は出向を行う事業主

- ① 対象期間内(事業主が指定した日から1年間)に実施されるもの
- ② 休業等が雇用保険被保険者を対象とするもの
- ③ 休業について、休業手当の支払が労働基準法26条に違反していないこと
- ④ 休業等について労使間の協定を締結していること
- ⑤ 教育訓練について、通常行われる教育訓練ではないこと

★今回の生産量要件の緩和は、長引く不況を受けた一時的なものとされています。この助成金は、最大3年間受給できますが、生産量要件は対象期間(事業主が初回の計画届を提出した際に自ら指定する助成対象となる1年間)ごと(つまり1年ごと)に確認する必要があります。

そのため、新規にこの助成金を検討する企業だけでなく、2年目も受給を引き続き検討する企業は、従来の生産量要件では、既にリーマンショック後の下がりきった時点との比較となり、要件が満たせなくなる可能性がありました。今回2年前との比較を認めることで引続き利用できるよう緩和したものです。

## 申請様式の変更

労働局に提出する支給申請書類の一部が変更されました。これまで様式第5号(3)・(4)・(5)で別々に記載していた事項を、新様式の「様式第5号(3)休業実績一覧表」でまとめて記載する形に変わりました。

旧様式の廃止に伴い、新様式を厚生労働省のHPからダウンロードできますが、エールからもお渡しすることが可能ですので、気軽にお問い合わせ下さい。

休業・教育訓練 (該当するものを○で囲むこと。)		特定基礎期間		平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	
従業員番号	従業員氏名	休業	教育訓練	休業	教育訓練
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

①対象期間(休業)会社 人 全日  
(うち、「E」人、「D」人、「C」人) 期間

※1 休業・教育訓練(休業)の実態に関する指定に定めるところによったものであることを確認します。  
また、この休業実績一覧表については、労働局が作成したところ、休業調整の対象となる労働者を対象としていること等により対象労働者とならない者が含まれていないことを暫時的とします。

平成 年 月 日 事業主 代表者 氏名  
指定した労働者代表 氏名

【※様式第5号(3)休業実績一覧表】

# 日本年金機構スタート

中小企業等で働く方々が加入している健康保険(政府管掌健康保険)は、平成20年10月、社会保険庁より健康保険事業を引き継いで、全国健康保険協会が設立されました。公的年金の運営業務についても、平成22年1月から「日本年金機構」に移管され、事実上社会保険庁は廃止されました。

年金問題に端を発した、組織構造・体質に関わる問題を一扫し、国民へのサービス向上が期待されます。



## 日本年金機構の概要

### 1. 組織等

- 名称：日本年金機構(にっぽんねんきんきこう)
- 組織：非公務員型の公法人(特殊法人)  
本部・地方ブロック本部(9箇所)・年金事務所(312箇所)
- 設立：平成22年1月1日

### 2. 今後の年金業務について

- 年金制度の管理責任や財政責任……厚生労働大臣
- 保険料徴収や年金給付、年金記録管理などの運営責任……日本年金機構
- 運営業務にかかる実務……民間企業へ外部委託
- 悪質な滞納者への強制徴収……財務大臣を通じて国税庁長官へ委任

#### ※悪質な滞納とは…

- ・2年以上の長期滞納
  - ・滞納額が高額
  - ・財産隠匿
- 財産隠匿が疑われるような悪質な案件等に、国税庁の徴収ノウハウを活かすと効果が期待できるものに対して国税庁長官へ委任される。

### 3. 変わる事変わらない事

- 年金証書や年金手帳は既存のものをそのまま使用します。機構が変わることで変更の手続きをしてもらう必要はありません
- 名称が変わるだけで、住所地・電話番号は変わりません。
- 届出の方法も従来と同様ですが、年金機構で受付した届出書は、記載内容確認後、外部委託した事務センターに回付され一括して処理されます。事務センターで登録された情報が協会けんぽに伝達されて初めて健康保険証が発行されます。事務センターを迂回する分従来より2~3日程の日数を要することになります。



yeil

労務相談室

【今月のテーマ】

協会けんぽの保険料率について



政府管掌の健康保険から協会けんぽへ事業が移管されましたが、都道府県ごとに保険料率が違うと聞きました。どうということですか。



平成 20 年 10 月から政府管掌健康保険（政管健保）は、全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）に変わりました。これに伴い、全国一律の保険料率（82/1,000）は廃止され、都道府県ごとに地域の医療費を反映した保険料率が設定されることになっています。これは、疾病予防等の地域の自助努力の取組によって医療費が低くなっても、保険料率に反映されないという問題点が指摘されていた為です。しかしながら、都道府県単位の保険料率を設定するにあたっては

- ① 年齢構成の高い県ほど医療費が高く保険料が高くなる
- ② 所得水準の低い県ほど同じ医療費でも保険料が高くなる

といった問題も生じてきます。そこで、年齢構成や所得水準の違いを都道府県間で調整し、保険料率を算出することになりました。

それでも、都道府県支部が算定した保険料をそのまま適用すると、かなり大きな地域格差が生じることが予想されるため、協会けんぽ発足後5年間（平成 25 年9月まで）は、現行の保険料率と都道府県単位保険料率との差が「政令で定める基準」を上回る場合、激変緩和措置を講じることになっています。

激変緩和措置（引上げ・引下げ率を初年度は一律 1/10 に調整する方法）により、最高保険料率は北海道の 8.26%、最低保険料率は長野県の 8.15%となり、最高と最低との差は 0.11% に抑えられ、地域によって大きな差は見られません。

#### ◆◇保険料率の今後の見通し◆◇

少子高齢化が進み医療費は膨れ上がっているものの、保険料収入はほとんど伸びていません。サラリーマン本人の医療費を2割から3割負担・老人保険制度の対象年齢を70歳から75歳へ引き上げるなどの措置を行ってきましたが、医療費を抑える大きな効果はありませんでした。また、昨今の新型インフルエンザの流行により医療支出が増え、医療財政は更に悪化しています。

このような財政状況の悪化を踏まえ、全国平均で 8.2%を維持していた保険料率は、今年から一気に 9.9%への引上げが避けられない見通しです。また、医療機関への診療報酬の見直しも国会で検討されており、更なる保険料率の引き上げも予想されます。

#### ◆ひと月の保険料比較

	全国平均 (8.2%)	今後の見通し (9.9%)	差額
標準報酬月額 28万円の場合 (労使折半額)	22,960円 (11,480円)	27,720円 (13,860円)	4,760円 (2,380円)

## 労使関係は「生き物」

ている。特に昨秋のリーマン・ショック以降の世  
界同時不況を契機として  
これらの相談が目に見え  
て増え、一年経った現在  
も収まる気配はない。  
こうした相談を通して  
率直に感じることは、労  
使関係は「生き物」であ  
り、労務管理は相手次第  
という側面を持つこと  
だ。労使紛争はある日突  
然起るケースが多く、  
また、「100%の答」  
というものはないのが現  
実で、そのため私どもで  
は相談者とともにそのケ  
ースに合った解決方法を  
探っていく。

一言

社会保険労務士法人エール 代表 鎌倉

「こうし  
ためには、  
からきち、  
し、「不十  
一杯のこと  
業員に納得  
とが大切に  
心に不満や  
状態では、  
改善する  
る。  
企業経営  
の安定、相  
常に重要  
応、対策、  
感情的な言  
ね、企業の  
障害される  
る。」

平成21年12月15日付の生産性新聞  
(発行:(財)日本生産性本部)の一面  
「有識者からの一言」欄に弊社 鎌倉の  
インタビュー記事が掲載されました。  
労使トラブルを巡る相談が増加する中、  
日々、感じていることを述べたものです。  
関心をお持ちの方はご一報下さい。  
記事をご送付致します。

## スタッフコラム

今月のコラム  
は武田が  
担当します。



はじめまして。9月に入社しました武田友紀(タケダ ユキ)と申します。  
2009年の8月に実施された社会保険労務士試験を受験し、2ヶ月強の試験結果待ちの期間にエールの一員に加えて頂きました。郵送による発表よりも1日早いインターネット速報で自分の受験番号を見つけた時には受験期間を支えてくれた家族や、職場の先輩方に良い報告ができることを嬉しく思いました。

さて、2009年は前年に引き続き不況下にあつて雇用問題も深刻。日々のニュースや新聞で取り上げられない日はないほどでした。不況になって人々が注目するもの、それは「資格」。社会保険労務士の受験申込者数も過去最多となったのも納得です。個々の労働者として、不況を乗り切る人材になるとういう意識が高まっているわけですが、企業にとっても生き残りをかけた戦いにおいて戦力となる労働者が社内存在することは心強いことです。労働者の意識が高まっている時期だからこそ、スキルアップにつながるような社内研修の実施や社外セミナーへの参加の推進はより効果的になることでしょう。スキルアップのために企業が何をしたら良いのか？まずはOJT(On the Job Training)。日々の業務を行う中で管理者や先輩から知識や技能を継承していく職業指導手法が有効かと思います。実際にわたしも入社から約3ヶ月、多くを教わる日々ですが、先輩が身につけた効率的な方法や過去に苦労があったポイントなど体験が受け継がれることで日々の業務に直接的に反映させることができ、コミュニケーションの機会にもなっています。「職業指導」というと難しいですが、その基本は日々の社内対話。挨拶や朝礼での報告、小さなことの積み重ねが良質な組織づくりに繋がると感じています。弊社でも朝礼・終礼は毎日行っています！情報共有を欠かさず、顧問先様のサポートはスタッフ全員が責任を持って行います。新しい年もどうぞ宜しくお願い致します。