

# ろうむ広報 (11月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

## [今月の予定]

- ・ 11月9日……………民法研修
- ・ 11月14日……………監督署研修
- ・ 11月27日……………安全管理研修

## 外国人労働者 雇用報告義務化

### 厚生労働省方針 全企業対象 罰金も

厚生労働省は2日、これまで任意だった外国人労働者の雇用状況の報告を全企業に義務付ける方針を固めた。内容も従来の人数や性別だけでなく、名前や年齢、国籍、在留資格や期限などに広げる。違反した場合は罰金を科す。外国人の不法就労や劣悪な雇用環境が問題化する中で、企業側の責任を明確化し、雇用改善につなげるのがねらいだ。雇用対策法の改正案に盛り込み、来年の通常国会に提出する。これまで外国人労働者の雇用報告は、職業安定法の省令を根拠に、従業員50人以上の事業所に対し、雇用人数や男女別などの報告を年1回、任意で求めるだけだった。

今後は、採用時と離職時に、ハローワークへの雇用保険の資格取得や喪失届と併せて報告することを義務付ける。報告をしなかったり、虚偽報告をしったりした場合は、30万円以下の罰金を科す。05年の報告では、約2万8千事業所が約20万人の外国人を雇用していると答えた。一方、同省は、国内で合法的に就労している外国人は60万人おり、さらに不法就労の外国人も約19万人いると推計している。実態と差があるため、今年3月に閣議決定された「規制改革・民間開放推進会議3カ年計画」では、企業に対する報告の義務化を提言。同省の審議会で具体策を検討してきた。

(2006.11.03 朝日)



## 高額療養費 払い戻し手続不要に

### 来春から70歳未満入院分

一定額以上の医療費を支払った場合に払い戻しを受けられる高額療養費制度について厚生労働省は、超過分をあとから払い戻す現在の方式を改め、来年4月から入院治療については窓口で上限額を支払えば済むようにする方針を固めた。窓口の支払のために一度に多額の現金を用意し、あとから払い戻しを申請する手間を省くとともに、政府管掌健康保険(政管健保)だけでも年間約70万件とみられる申請漏れによる医療費の払いすぎを解消するのがねらいだ。

例えば、一般水準(月収53万円未満)の所得者が胃がんの手術を受け、1か月の医療費が150万円かかった場合、3割負担だと自己負担は45万円となるが、高額療養費制度を使えば、負担額は約9万2千円になる。

従来はいったん窓口で45万円を支払った後、政管健保や市町村の国民健康保険(国保)など加入している保険者に払い戻しを申請し、差額の35万8千円を受け取る仕組みだった。新制度では、最初から窓口で9万2千

円を支払うだけで済む。ただし、事前に保険者から所得に応じた自己負担限度額の認定証の交付を受けておく必要がある。

同様の措置は70歳以上については02年10月に導入済み。70歳未満でも、大企業の健康保険組合や公務員の共済組合の多くは、申請しなくても保険者から払い戻される仕組みになっている。

しかし、中小企業の従業員が入る政管健保は取り組みが遅れ、今年4月に対象者への通知を始めたばかり。自営業者らが入る国保では、本人への通知もしていないところもある。

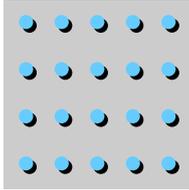
社会保険庁によると03年度、政管健保で高額療養費制度の対象となるケースは約179万件あったが、実際に払い戻されたのは110万件。70万件は申請が無かった。

(2006.11.01 朝日)

年金や保険の制度は複雑で、申請することを要件とすると、制度が機能しない場合が多々あります。国民が不利益にならない部分については、行政の行き届いたサービスが欲しいところです。

## 目次：

外国人労働者 雇用報告義務化	1
高額療養費払い戻し手続不要に	1
労働審判制度の仕組み(6)	2
就業規則作成のポイント	2
男女雇用機会均等法が変わります	3
富士山を見てきました	3
安心退職ハンドブックプレゼント	4



就業規則に関する記事をシリーズで連載します。

## 労働審判制度の仕組み（6）

### ■労働審判委員会

1. 裁判所において、労働審判手続きを行うのは「労働審判委員会」で、労働審判委員会は労働審判官1人と労働審判委員2人で組織されます。(法7条)。労働審判官は職業裁判官ですが、2名の労働審判員は裁判官ではなく民間人であり、非常勤の国家公務員となります。

労働審判委員会の決議は、労働審判官及び労働審判員の過半数の意見によって決められます。(法12条1項) 委員会の評議は秘密とされます(同条2項)。労働審判員あるいは労働審判員であった者が評議の秘密や職務上知りえた秘密を漏らしたときは、刑罰が科せられます。労働審判員(過去に就任した者も含む)が正当な理由なく評議の経過とか審判官や審判員の意見、意見の数を漏らしたときは、「評議の秘密を漏らす罪」に該当し、30万円以下の罰金に処せられます。また、労働審判員が正当な理由なく審判員として職務上取り扱ったことについて知りえた人の秘密を漏らしたときは、「人の秘密を漏らす罪」に該当し、1年以下の懲役または50万円以下の罰金という重い罪が課せられます。

### 2. 労働審判官

労働審判官は、労働審判の申し立てを受けた地方裁判所によって、その地裁の裁判官の中から指定されます。(法8条)。

労働審判官は、申し立てがあると、労働審判手続の期日を決めて、事件の関係人を呼び出さなければなりません(法14条)。第1回期日の指定は申し立てがなされた日から40日以内の日にしなければなりません。(則3条)。

労働審判手続きは労働審判官が指揮します(法13条)。例えば、期日における関係人の発言の許可や発言の整理、争点整理や証拠の整理のために次回期日までに準備すべき事項の指示などです。



「労働審判制度、その仕組みと活用の実際」

鴨田哲郎他著より

## 就業規則作成のポイント（その1-7）

### ■相対的必要記載事項-8

「職業訓練に関する定め」は行なうべき職業訓練の種類、職種、内容、期間、資格や訓練中に特別の義務を課す場合または訓練修了者に対する特別の処遇がある場合にはそれに関する事項を定めなければならない。

### ■相対的必要記載事項-9

「災害補償・業務外傷病扶助」は、労災保険法があるのでそれを具体化するのと同時に、労災保険法を上回る特別給付がある場合にも定める。

### ■相対的必要記載事項-10

「表彰・制裁」は、表彰または制裁される事由とその内容を定める。

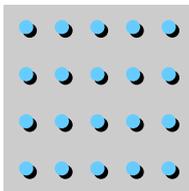
### ■相対的必要記載事項-11

労働医者のすべてに適用される事項」は、配転や転勤、出向、勤務心得、残業が義務となる場合はその事項、休日の振替に関する事項を定める。

就業規則が大部になることによる不便を鑑み、就業規則のすべての事項について必要に応じ、賃金規定、育児・介護休業規定などの別規定にすることができる。なを、本則と別規則とを合わせたものが労基法上の就業規則となる。

以上絶対的必要記載事項と相対的必要記載事項の内容を説明しました。





遺族年金、傷害年金等の裁定請求でお困りの方は当事務所にお問い合わせください。

## 男女雇用機会均等法がかわります。

—平成19年4月1日スタート—

職場に働く人が性別により差別されること無く、また、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲を拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱の禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

### 改正のポイント

#### ■男女雇用機会均等法

##### 1、性別による差別禁止の範囲拡大

①男性に対する差別も禁止されます  
女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できるようになります

②禁止される差別が追加、明確化されます

- ・募集。採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます
- ・配置については、同じ役職や部門への配置であっても権限や業務配分に差がある場合異なった配置となり、性別を理由とした差別は禁止されます

③間接差別が禁止されます  
外見上は性中立的な要件でも、省令で定める一定の要件については、業務遂行上の必要などの合理性がない場合には間接差別として禁止されます

※省令は今後定められますが、以下のよう内容が想定されます

- A.募集採用にあたり、一定の身長、体重または体力を要件とすること
- B.コース別雇用管理制度における総合

職の募集・採用にあたり、全国転勤を要件とすること

C.昇進にあたり転勤経験を要件とすること

##### 2、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱の禁止

①妊娠。出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱も禁止されます

※省令、不利益取扱の具体的内容については今後定められますが、以下のよう内容が想定されます

省令の内容一労働基準法の母性保護措置や均等法の母性健康管理措置を受けたことなど

②妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

##### 3、セクシャルハラスメント対策

職場でのセクシャルハラスメント対策については、これまでも配慮が求められてきたところですが、男性に対するセクシャルハラスメントも含めた対策を講じることが義務となります  
対策が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、男女とも調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

以下、次号に続きます。

均等法の改正は、来年当初の大きな法改正となり、機会のあることに取り上げる課題となりそうです。



## 富士山を見てきました。

先月の27.28日で富士山を見てきました。特異日ではありませんが、この季節晴れる日が多いということで富士山を見に行きました。

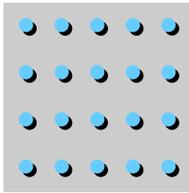
行きは中央道から甲府に入り、ワイナリーでワインを仕入れて、ほうとうを食し、川口湖畔のオルゴールの森をみて、やっと富士山の姿が見えるところに着きました。

この日宿泊するホテルで富士山頂に日が

落ちるところを見る催しがありましたが、雲がかかって、見る事ができませんでした。

翌朝も富士山の姿は無く、やはりダメかと思ったのですが、朝食をすませ、部屋へ戻って富士山の方向を眺めていると、なんと山頂から少しづつ姿を現しました。その日は五合目まで上がり、富士五湖をめぐり、富士山を堪能しました。





- ・ 個別労使紛争、紛争解決手続について  
情報が必要な方は連絡ください。
  - ・ 就業規則の無料診断を受け付けて  
います。お気軽にお申し付けください。
  - ・ 給与計算事務お引き受けいたします。
- このニュースについてのお問い合わせ、  
ご要望はFAXにて連絡ください。



## 岡嶋社会保険労務士事務所

社会保険労務士 岡嶋 義幸

〒461-0045 名古屋市東区砂田橋3-2

103-405

電話 /FAX 052-721-3106

携帯 090-8730-9726

Email: sr-okajima@river.ocn.ne.jp

### <業務内容>

#### \*\* 事業の発展と勤労者の福祉の増進のために \*\*

- ・ 人事労務管理に関するコンサルティング
- ・ 労働基準法等に関する諸手続
- ・ 就業規則、給与計算等の企画・作成
- ・ 労働保険、社会保険に関する諸手続
- ・ 各種給付金、助成金の申請
- ・ 給与計算、賃金台帳の作成
- ・ 各種年金の裁定請求、審査請求、再審査請求

ホームページもご覧ください。  
<http://www10.ocn.ne.jp/~nukina/>

## 「安心退職ハンドブック」プレゼント

先月号でご案内させていただきました「安心退職ハンドブック」はおかげさまで、大変ご好評をいただきました。

来年度から団塊の世代の先輩諸氏が定年をむかえることになり、各企業様でも定年を迎える方が増えることと思われまます。

定年退職者が安心して失敗の無い定年を迎えるための留意事項をまとめたハンドブックはお役に立てることと思います。

内容は

- ・改正高齢法について
- ・失業給付について
- ・医療保険について
- ・年金について
- ・退職に必要な手続について
- ・税金について

以上の説明と、退職者にお渡しいただき退職者がチェックしながら、手続をすすめることができる「退職にあたって」のサンプルを掲載しています。

このハンドブックは無料でプレゼントさせていただきます。

まだ入手されていない方は是非ご利用ください。

お申し込みは別紙申込用紙に必要事項を記入してFAXにてお申し込みください。

