

ろうむ広報 (1月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

[今月の予定]

- ・1月12日……………人事コンサル養成講座
- ・1月18日……………後期高齢者医療制度説明会
- ・1月26日……………人事コンサル養成講座

明けましておめでとう御座います。

あけましておめでとう御座います。旧年中は大変お世話になり、ありがとうございます御座いました。本年もよろしくお願ひ申し上げます。今年のお正月は一時的に冷え込んで、山の遭難の多い幕開けとなりました。その後は穏やかな気候となっています。金余りから原油価格が高騰し、アメリカのサブプライムローンの焦げ付き問題が表面化するなどして、世界経済不安となり、世界の株価が暴落しています。株式市場へ行っていたお金が資源に回り、金をはじめ物の価格が高騰しています。原材料の高騰は物価の上昇となり、経済活動にマイナスの影響となります。今後の世界経済の動向が気になるところで

国内では国政が不安定となっており、また年金問題や防衛省問題で政治への信頼が失墜しています。日々のニュースでは以前には考えられないような不祥事や悲惨な事件、事故で一杯です。いろいろ暗い話題や不安材料に事欠かない幕開けとなった2008年ですが、1年の節目として襟をただし心新たに仕事に取り組みたいと思います。子年は環境が激しく変化中 その兆しを素早く察知して 先を見越して機敏に対応する「年」といわれています。センサーをめぐり一杯広げて皆様にホットな情報を提供していきたいと思ひます。

目次：

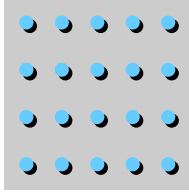
明けましておめでとう御座います	1
3号分惠開始	1
改正パート労働法について	2
後期高齢者医療制度が始ま	2
改正男女雇用機会均等法に	3
里帰り途中立ち寄り「京	3
中小事業主の労災、特別加入について	4

3号被保険者期間の年金分割制度が新しく始まります。

- 年金分割とは。
年金分割とは離婚した夫婦間において、報酬比例の年金(厚生年金)を分割することをいいます。平成19年4月1日から合意分割が出来るようになり、今年4月1日からは3号分割が出来るようになります。
- 合意分割
合意分割とは離婚した夫婦が夫婦間の「合意に基づいて分割することを言います。内容は以下の通りです。
ア)平成19.4. 1以後の離婚が対象
イ)分割対象期間は平成19.4. 1前を含む結婚から離婚までの婚姻期間です。
ウ)2号:3号、2号:1号、2号:2号のいずれの期間についても分割される。
エ)分割すること、及び按分(分割)割合についての夫婦の合意が必要。
オ)合意が出来ないときには家庭裁判所において按分割合を定めることが

- 出来る。
カ)按分割合は一定の上・下限の範囲内で、夫婦合意または裁判手続で定める。
キ)事実婚については3号期間に限って合意分割の対象となる。
ク)分割の請求手続は、妻または夫の一方が行う。
ケ)離婚から2年を過ぎたら合意分割できない。
- 妻が「3号」であった期間についての年金分割(以下、3号分割という)
ア)平成20年4. 1以降の離婚が対象
イ)分割対象期間は平成20. 4. 1以後の妻が第3号被保険者であった期間。
ウ)夫2号:妻3号であった夫婦について分割される。
エ)夫の同意は必要なく、第3号被保険者であった妻からの一方的な請求によって分割できる。
オ)夫の報酬を1/2に減額して、減額分

を妻のものとする。
カ)第3号被保険者の期間であれば法律婚・事実婚については問わない。
キ)分割の請求手続は、第3号被保険者であった妻が行う。
ク)離婚から何年経っても分割できる。
ケ)夫が障害厚生年金の受給権者であるときには、3号分割は出来ない。
妻が分割を受けた期間のうち、妻が厚生年金に加入していなかった期間のことを、合意分割では「離婚時みなし被保険者期間」、3号分割では「被扶養配偶者みなし被保険者期間」といいます。この期間は、厚生年金の被保険者期間とみなされるのですから、厚生年金の年金額に反映します。
合意分割の請求は、法律婚の離婚または事実婚の解消から2年以内にしなければなりません。
遅れないように。
お問合せは当事務所まで。



男女雇用機会均等法改正に関する記事をシリーズで連載します。

改正パート労働法について

1. 労働条件を明示した文書公布の義務

A パートタイマーを雇い入れる場合には、これまで努力義務とされてきた明示事項のうち一定の事項について、文書の交付等による明示が義務付けられます。現行法では、パートタイマーを雇い入れたときは、労基法第15条第1項に定める労働時間その他の労働条件に関する事項を書面で明示するほか、昇給、賞与・各種手当、所定外労働をさせる場合に関する事項など一定の事項について「雇い入れ通知書」に記載してパートタイマーに交付することが事業主の努力義務とされています。今回の改正では努力義務とされている明示事項のうち、一定の重要な労働条件について、文書の交付等により明示することが義務付けられることになりました。

ここで新たに文書の交付等が義務化される労働条件は、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無とされています。また、これらの明示方法として

は文書の交付のほか、パートタイマーから希望があれば、ファクシミリ、電子メールによる明示も認められます。その場合パートタイマーが受診した時点で明示が到達したものとみなされます。

B パートタイマーから求められたときは、事業主は、待遇の決定にあたって考慮した事項を説明しなければなりません。

パートタイマーとして採用された後、自分の待遇について説明を求めたパートタイマーに対し、事業主として、どのような要素を考慮してその待遇を決定したのかをきちんと説明し、誠実に対応することは、パートタイマーに納得して働いてもらう上で重要なことです。今回の改正ではパートタイマーから求められた場合に、その待遇の決定にあたって考慮した事項を説明することが事業主に義務付けられました。

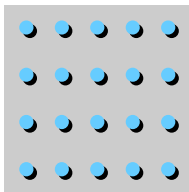


後期高齢者医療制度が始まります。

1. 後期高齢者医療制度とは。
「75歳以上の方」と「65歳から74歳で一定の障害のある方」を対象とする医療保険制度です。
2. なぜ新たな制度が必要か。
少子高齢化の進展の中で今後も国民皆保険を維持するためには、現在の医療保険制度を見直す必要があり、老人保険制度に代わり後期高齢者医療制度を実施することが決まりました。
3. 何処が運営するの。
都道府県単位ですべての市町村が加入し制度の運営を行う特別地方公共団体である「愛知県後期高齢者医療広域連合」が制度の運営主体となり、保険料の決定や医療費の支給などを行い、「名古屋市」は保険料の徴収と申請や届出の受付などの窓口業務を行います。
4. 誰が被保険者になるの。
愛知県後期高齢者医療広域連合の区域内(愛知県内)に住所のある方で「75歳以上の方」と「65歳から74歳で一定の障害のある方」が被保険者になります。一定の障害とはおおむね「身体障害者手帳1～3級所持者」「愛護手帳1～2度所持者」「精神障害者保健福祉手帳1～2級所持者」などが該当します。
5. 保険料はいくらになるの。
保険料は所得割額+均等割額となります。収入の額によって変わります。当分の間は軽減措置があります。
6. 保険料はどう納めるの。
年金額が18万円未満は不通徴収、口座振替や納付書により納めます。年額1



- 8万円以上は特別徴収、年金からの天引きにより納めます。
7. 医療機関での自己負担はどうなるの。
現行の老人保健制度と同じく、1割または3割の自己負担が必要です。



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。

改正男女雇用機会均等法 7. セクシャルハラスメント対策

■セクハラ予防と事後の迅速・適切な対応について具体的な対策を実施することが義務に

■男性に対するセクハラも対象に

●相談体制の整備など対策を実施しないと違法

改正された均等法では、男性に対するセクハラも対象とするともに、事業主に対し、セクハラが行われないよう相談体制を整備する時など、雇用管理上必要な措置を義務付けています。

義務付けられる措置は、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④①～③の措置とあわせて講ずべき措置、のすべてです。

<改正の主旨>

現行の均等法では、女性労働者に対してセクハラが行われないよう、雇用管理上必要な配慮を行うことが義務でいられています。

しかし、セクハラに関する相談事例の増加傾向は続いており、中には深刻な事案も少なくありません。また、セクハラへの対応が適切でないために健康障害を起した事例を労働災害に認定するとの見解が行政通達「セクシャルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について」(平17,12,1基勞補発1201001

号)で出されています。こうしたことを背景に、事業主が具体的な対策を実施することが義務となりました。

●新たな措置は就業規則等への懲戒規定、再発防止など

「雇用管理上講ずべき措置」を定めた指針では、上記①から④について、それぞれの措置の内容と具体例を示しています。次の9項目については、企業の規模や職場の状況のいかんを問わず、必ず講じなければなりません。

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

イ) 職場におけるセクハラの内容及び職場におけるセクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

ロ) 職場におけるセクハラに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則・服務規律等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

イ) 相談窓口をあらかじめ定めること
ロ) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。相談窓口

においては、職場におけるセクハラが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクハラに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に応じ適切な対応を行うようにすること

③事後の迅速かつ適切な対応

イ) 相談の申出があった場合、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること

ロ) 職場におけるセクハラが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと

ハ) 改めて職場におけるセクハラに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じること。セクハラが生じた事実が確認できなかった場合にも、同様の措置を講じること

④ ①から③とあわせて講ずべき措置

イ) 職場におけるセクハラに係る相談者・行為者等の情報はプライバシーに属するものであることから、相談への対応や事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じるとともに、その旨を労働者に対して周知すること

ロ) 労働者が職場におけるセクハラに関し相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

里帰りの途中立寄り「京都」



今年のお正月は、家族の仕事始めが早く31日、1日と大阪の妻の実家へ里帰りしました。渋滞を避けるために朝早く出発しましたが、全然渋滞は無くすいすい進んで、京都着は朝8時半でした。

時間もありますので久しぶりにお宮さん参りをすることにしました。

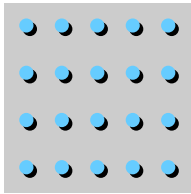
まず最初は平安神宮、新年を前に初詣の受け入れ準備に忙しそうでした。次は八坂神社、南口の近くの駐車場に車を止めるとすぐお社の本殿でした。いつも遠いところに駐車して、混雑の中をお参りしていたのであまりにすんなり簡単に本殿に着いてお参りできたのでびっくりでした。

その後は清水寺、三年坂を上がるとお寺の入り口です。朝から冷え込んでいたのですが、清水寺は高台で、なを一層冷え込みました。昨年の今年の漢字「偽」を見て納得したのです。冷えた体を温めるために甘味どころで休憩して、お昼時になったので、昼食にしました。

久しぶりの京都なので京都らしい食事があったのですが結構休みに入っている店が多く、洋食にしました。五条烏丸の交差点の北東、京都の町屋を改造したイタリアンレストラン「リストラテ美郷」、味も雰囲気もそしてお値段も満足でした。

京都の洋食もお勧めです。

その後大阪へと向かいました。



■中小企業のための「人を育てる人事制度」の導入のお手伝いをしています。導入を検討中でしたらお問い合わせください。

■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。

ホームページが新しくなりました。
<http://sr-okajima.la.coocan.jp/>



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

もう一度、中小事業主の労災、特別加入のご案内

労災保険は本来、労働者の負傷、疾病障害または死亡に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外のうち、その業務の実情、災害の発生状況などから見て、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の方に対して特別に任意加入を認めているのが、特別加入制度です。

1.特別加入を行うことが出来る中小事業主等の範囲

「中小事業主」及び中小事業主が行う事業に従事する者」

①中小事業主とは

常時300人以下(金融業、保険業、不動産業、小売業の場合50人、サービス業、卸売業の場合100人)の労働者を使用する事業主(事業主が法人その他の団体であるときはその代表者)

②「中小事業主が行う事業に従事する者」とは

事業主の家族従事者や中小事業主が法人その他の団体である場合における代表者以外の役員などです。

2. 特別加入の要件及び手続

①特別加入を行うための要件

イ)中小事業主等が行う事業については保険関係が成立していること

ロ)その事業に係る労働保険事務の処理を労働保険事務組合に委託していること

②中小事業主等の特別加入においては労働者以外の家族従事者など、その事業に従事する者全員を包括して加入させる必要があります。

③特別加入にあたって健康診断が必要な場合もあります。

3. 給付基礎日額及び保険料算定基礎額
 労災保険の給付額を算定する基礎となるもので、一定の範囲内で所轄局長が定める額です。

(日額6,000円から20,000円の範囲)

4. 業務上外の認定基準等

一般従業員の認定基準に準じますが、特別加入の場合、特別加入申請書に申請する業務、就業時間での災害、通勤災害が該当します。(事業主の立場において行う業務を除きます。)

5. 保険給付等

一般の労働者の場合とほぼ同様です。「ボーナス特別支給金」に該当する部



分の支給はありません。
 労災保険は労働者の業務上の保険事故を補償するもので、保険料も低額(給付基礎日額×365×該当事業所の労災保険料率)で手厚い補償内容となっています。事業主、役員、家族従事者の労災事故の備えとしてご検討下さい。
 お問い合わせは、上記事務所へ!