

ろうむ広報 (11月号)

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

[今月の予定]

- ・ 11月17日……………監督署研修研修
- ・ 11月27日……………適性検査体験セミナー
- ・ 12月3日……………無料相談会

もうすぐ12月 賞与等にも社会保険料がかかります。

被保険者に賞与を払った場合には、賞与を支払った日から5日以内に、被保険者ごとに賞与額等を記入した「被保険者賞与支払届」を提出します。

賞与にかかる保険料率は

○健康保険料率（全国健康保険協会管掌健康保険）

- ・ 介護保険に該当しない被保険者
＝標準賞与×8.2%（事業主と折半）

- ・ 介護保険に該当しない被保険者
＝標準賞与×9.33%（事業主と折半）

○厚生年金保険料率

- ・ 標準賞与額×15.35%（事業主と被保険者で折半）

○児童手当拠出金率

- ・ 厚生年金保険の標準賞与額×0.13%（事業主と被保険者で折半）
となっています。



労働審判 活用広がる

労働者個人と会社とのトラブルをすばやく解決するため導入された「労働審判制度」の活用が広がっている。平均二ヶ月という審理期間の短さに加え、人件費カットや残業代の不払い、不当解雇など労使紛争が後を絶たないことも背景にある。企業を取り巻く経済環境が厳しさを増す中、同種のトラブルは今後も増加する可能性があり、同制度の役割は大きくなりそうだ。

名古屋市40代の男性は、食品会社に勤務していた管理職でありながら、職務上の十分な権限が無く、サービス残業を強いられていたが、「名ばかり管理職」に該当すると知り、今年2月に会社を退職。弁護士に未払い残業代を会社側に請求できないか相談した。訴訟も検討したが、職探し中だったため、負担の少ない同制度を選んだ。

二回の審理を経て、食品会社が男性に和解金約500万円を支払うことで調停が成立。申し立てからわずか二ヶ月でのスピード解決だった。男性は「こんなに早く解決できるとは思ってもみなかった」と驚く。代理人を勤めた弁護士は「裁判だったら最短でも半年以上かかった」と振り返る。

愛知県弁護士会によると、2007年の名古屋地裁への労働審判の申し立て件数

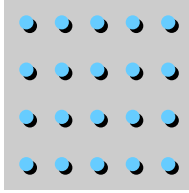
は百十件、制度が導入された06年に比べて2倍に増えた。74%が二回以内の審理で解決し、平均審理期間は68日だった。内容は不当解雇や残業代未払いなどの賃金に関するものが大半という。同制度では審理は原則3回までと決められている。まずは双方に調停を促し、和解が難しい場合、裁判の判決に当たる審判を下す。結果に不服なら異議を申し立て、訴訟に移行することも出来る。

同制度の活用が広がる背景には、審理期間の短さなど“手軽さ”に加え、頻発する労働問題がある。企業が人件費節減を進めた結果、「ワーキングプア」や「名ばかり管理職」などが社会問題化。全国の地裁が受理した労働事件は、04年の1,845件から07年は2,292件に増加した。労働紛争を巡る相談は今後も増える可能性があることから、愛知県弁護士会は、制度を簡単に説明したパンフレットを作成。労働相談会場などで相談者に配布するなど、制度の普及に力を入れる。労働問題に詳しい後藤潤一郎弁護士は「裁判の心理的ハードルは高く、これまで泣き寝入りしてきた労働者は多い。労働審判の活用で救える労働者を増やしたい」と話す。

(2008.11.14. 日経)

目次：

もうすぐ12月 賞与にも保険料がかかります。	1
労働審判 活用広がる	1
労働時間適正化キャンペーン	2
お勤め図書「年金は誰のものか」	2
労働契約法のあらまし(2)	3
飛驒の山は一面紅葉でした。	3
苦しさを増す介護事業者の支援策	4



人を育てる人事制度導入と賃金制度の見直し
をご検討ください。お問合せは当事務所へ！

「労働時間適正化キャンペーン」を実施 一労使がともに協力し合い、長時間労働を抑制しよう！ （平成20年10月24日発表）

厚生労働省は、依然として見られる長時間労働や、これに伴う問題の解消を図るため、11月を「労働時間適正化キャンペーン」期間として、周知啓発等の取組を行なうことを発表した。

【概要】

【実施期間】

平成20年11月1日（土）～11月30日（日）

【重点項目】

- （1）時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減
- （2）労働者の健康管理に係る措置の徹底
- （3）労働時間の適正な把握の徹底

【主な実施事項】

- （1）使用者団体に対する協力要請
使用者団体等に対し、長時間労働の抑制等に関する積極的な周知・啓発等の実施についての協力要請を行なう。
- （2）全国一斉「労働時間相談ダイヤル」（無料）の実施（11月22日）
フリーダイヤル（0120-897-712）を設置し、都道府県労働局の担当官が、長時間労働の抑制のための電話相談に応じる。
- （3）周知・啓発の実施
都道府県労働局、労働基準監督署及び関係機関等へのポスターの掲示、

事業主等へのリーフレットの配布を行なうとともに、広報誌、ホームページの活用等により、キャンペーンの趣旨等について広く国民に周知を図る。

【参考】

（1）労働時間について

「労働力調査」（総務省統計局）によると、平成19年における週労働時間が60時間以上の労働者の割合が10.3%、特に子育て世代に当たる30歳代男性では20%程度と高止まりしているなど、長時間労働の実態が見られる。

（2）過重労働による健康障害について

「過労死」等事案で労災認定された件数が392件となるなど、過重労働による健康障害が多数発生している。

（3）賃金不払い残業について

平成19年度において、全国の労働基準監督署の指導により不払いとなっていた割増賃金の支払が行われた企業のうち、1企業あたり合計100万円以上の支払いがなされた企業数は1,728企業、対象労働者数は179,543人、支払われた割増賃金の合計は272億4,261万円。



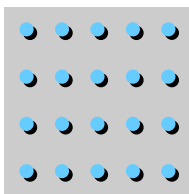
お勧め図書「年金制度は誰のものか」西沢和彦著

年金については5000万件の年金記録問題以降、次々と問題や不祥事が発覚し、信頼を失っています。年金制度については加入資格、保険料の決定方法、支給額の決定方法等どれをとっても一般の加入者には理解しにくく、ただ政府を信じて制度に加入してきました。年金受給者である高齢者が少ない間は良かったのですが、団塊の世代が社会をリタイアするようになって、年金の受給者になり、受給者が増えてくると、保険の原資を支払う現役世代の負担が大きくなり安定した制度の維持が難しくなってきました。世界にもまれに見る急速な高齢化は年金財政を圧迫して、

その対応を迫っています。そして年金制度を政府に任せきりではうまくいかないことも経験しました。

やはり、年金加入者も、受給者もしっかりと現状を把握して、年金制度をどうして行くか選択していかなくてはなりません。

いま日本の年金制度の何処に問題があって、どの様な制度にしていくか、諸外国の実情や例を参照しながら、検討して一人ひとりが理解する必要があります。そのために最適な図書が「年金制度は誰のものか」西沢和彦著、日本経済新聞出版社発行です。ぜひ一読ください。



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。

労働契約法のあらまし（2）

第1章 総則

目的

第1条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行なわれるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

解説

(1) 趣旨

法律第1条は、法の目的を明らかにしたものです。

(2) 内容

①法第1条は、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本事項として民事的効力を明らかにする規定を定めることにより、労働者及び使用者による合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行なわれるようにすることを通じて、労働者の保護をはかりつつ、個別の労働者及び使用者の間において個別労働関係紛争が生じることのない円滑な関係の維持を図っていくこと、すなわち「労働者の保護をはかりつつ、個別の労働関係の安定に資すること」が法の

目的であることを規定したものです。

②第1条の「労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は更新されるという合意の原則」には、法第3条第1項の労使対等の原則、法第6条の労働契約の成立についての合意の原則及び法第8条の労働契約の変更についての合意の原則が含まれるものです。

③法第1条の「その他労働契約に関する基本事項」には、法第3条第1項以外の法第1章の労働契約の原則等を定める規定、法第6条及び第8条以外の法第2章の就業規則と労働契約との法的関係等を定める規定、法第3章の出勤、懲戒及び解雇に関する権利濫用禁止規定及び法第4章の期間の定めのある労働契約に関する規定が含まれるものです。

④②及び③のような規定を法に定めることにより、法第1条の「合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行なわれる」ことが促されることによって、個別労働関係紛争が防止されることとなり、これにより「労働者の保護をはかりつつ、個別の労働関係の安定に資する」こととなるものです。



飛騨の山は一面紅葉でした。

10月末の休みに新穂高温泉へ出かけました。飲み会グループのメンバーのはからいで、某大学の新穂高温泉施設を利用することが出来、安価で快適な旅が出来ました。予想ではそこそこの良い天気、特に2日目は晴天の予定でしたが、1日目曇り、翌日が雨になりました。今回も天候に恵まれませんでした。

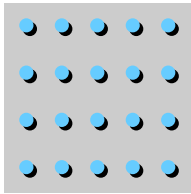
メンバーの都合で1日目は昼から出発したのですが、途中渋滞も無く快適なドライブとなりました。この時期は観光シーズン真っ盛りで、大変な人出で午前中は結構渋滞

があったようですが、遅い出発が幸いしたようです。宿に着いてまず、お風呂に入ることになりましたが、施設の近くの旅館に大きな露天風呂があり、入浴可能とのことなのでまずそちらに向かいました。

大きな露天風呂が4つもあり、混浴でしたが結構にぎわっていました。

施設はロッジ形式で広くてゆったり出来ました。翌日は白骨温泉につかり、乗鞍を越えて、中仙道奈良井宿へ抜けて帰ったのですが、紅葉は真っ盛りで鮮やかでした。





■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.coccan.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

TEL 052-721-3106

FAX 052-770-2058

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

苦しさを増す介護事業者の支援策

◆ 苦しい経営実態

厚生労働省は、「平成20年介護事業経営実態調査」を発表し、介護施設の苦しい経営実態が明らかになりました。

前回調査（2005年）と比較すると、利益率（収入に対する利益の割合）が、例えばデイケアでは18.9%から4.5%に、特別養護老人ホームでは13.6%から3.4%に大きく下がるなど、15種のうち11種で低下しています。また事業規模別では、事業規模の小さいところほど経営が厳しくなっているようです。

◆ 2009年4月から介護報酬引上げ

上記のような現状から、政府・与党は、介護労働者の待遇改善を図るため、2009年4月から介護報酬（介護事業者を支払われるサービスの公定価格）を3%引き上げることを決定し、先ごろ発表した「新総合経済対策」（追加経済対

策）に盛り込みました。介護報酬は3年に1度改定されることになっていますが、プラス改定は2000年度の介護保険制度発足以来初となります（2003年はマイナス2.3%、2006年はマイナス2.4%といずれも引下げ）。

報酬引上げは保険料アップにも繋がります。本来であれば来年度から月300円程度上昇する計算になるそうですが、急激な保険料負担増を回避するため政府が肩代わり（国費から1,200億円を投入）する方針で、2009年度の介護保険料は全国平均で1人あたり月150～200円程度（3～5%程度）の引上げとなる見通しです。

