

ろうむ広報（6月号）

Okajima Certified Social Insurance Labour Consultant Office

[今月の予定]

- ・ 6月6.7日……………安全管理者選任研修
- ・ 6月14日……………業務基礎講座
- ・ 6月19日……………SR経営労務協会通常総会

算定基礎届の時節となりました。

算定基礎届の届出期間が近づいてきました。
算定基礎届の届出期間は平成20年7月1日～10日です。
昨年は健康保険標準報酬月額の上限・下限（第1級58,000円～第47級1,210,000円）が改正されたり、健康保険標準賞与額の上限（年度単位で累計額540万円）が変わりました。
また、適用関係書類の様式が複写式から短評式に変更されたり70歳以上の被保険者の報酬・賞与の届出が必要となりました。
今年は昨年のように変更はないようです。
標準報酬月額の決定は、その年の7月1日現在の在職者（6月1日以降の資格取

得者を除く）について算出し、その年の9月から翌年の8月まで適用されます。毎年4月、5月、6月に支給された給与を平均して算出します。報酬の範囲は臨時、一時的に支給するも意外すべてを含みます。その間で支払の基礎となる日数が17日未満の月は除きます。
6月の給与支払額が決定すると届出が出来ますので、準備にかかる必要があります。4月に昇給のあった会社では、標準報酬月額に2等級以上の差があると月額変更届を提出します。該当者がある場合はお忘れなく。
算定基礎届について不明な点がありましたらお問合せください。
F A X No 052-770-2058←変わってます！



目次：

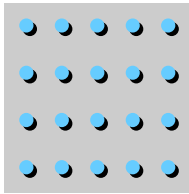
算定基礎届の時節となりました。	1
事業所における「年金特別便」	1
改正最低賃金法について	2
心臓疾患・精神障害の労災補償上について	2
安全管理斜線人研修を受講して	3
富士山は見えず	3
育児・介護雇用安定等助成金について	4

事業所における「年金特別便」配布・回収と従業員対応

昨年の12月から始まった年金特別便の反応(3月までに送られた年金記録が抜けている可能性が高い人に贈られた記録)は、社会保険庁の予想をはるかに下回り、4月下旬の時点で回答した人は全体の約32.6%。5.3%は転居先不明等で未着といった状態です。4月以降は残りの約9,500万人すべてに特別便が送られます。(4月、5月はすでに年金を受給している人に、6月から10月は現役の加入者に送付予定)今までのように「58歳時の年金加入記録のお知らせ」は今後届きませんので、受給間際の人はこの機会に記録の確認が必要です。
3月に企業に送られてきた社会保険料の納入告知書に「特別便の配布・回収業務に協力していただけますか」というお尋ねが同封されていました。「協力する」と返信した事業所へは、従業員の特別便が届きます。協力を申し出ない企業の従業員へは直接個人宛に送付されま

す。従業員の住所が正しく届け出ていると届かないこととなります。従業員が届け出ている住所を確認したい場合は、社会保険事務所に一覧表の提供を申請することができます。
協力を申し出た事業所には6月から10月までの間に一人一人封かんされた特別便が送られてきます。被保険者であっても以下の人の分は含まれていません。
・3月までの特別便が届いた人
・すでに年金を受給している人(請求して支給停止の人も含む)
・社会保険庁が特別便を作成する時点で被保険者資格を喪失している人
・入社直後のため特別便作成時点で資格取得届が出ていない人
遺族年金受給中の被保険者には2通届くこととなります。また直前に退職した人の分も含まれていますから、届いたら社会保険庁に「退職者」と明記して返送します。さらに、従業員の配偶者で第3号被保

険者になっている人には届けられている妻の住所に送られますので、こちらの住所も確認が必要です。協力を申し出た会社は「年金加入記録回答票」の回収も行わなくてはなりません。この回収には明確な期限はありませんが、ある程度集まったら順次返送してください。
社会保険庁から送られて来る特別便には、対象者一覧表が同封されていますから、配布状況や回収状況を管理して社会保険庁に報告する義務もあります。
就業中の従業員から特別便について問合せがあるかもしれません。信頼される総務部の出番です。基本的なことは教えてあげられるよう、情報収集が必要となります。



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。

平成20年7月1日施行、改正最低賃金法の概要

本年7月1日施行の最低賃金法の一部を改正する法律において、最低賃金の決定基準などが改正されることになりました。

今回の決定に際しては生活保護に係る施策との整合性に配慮する規定が盛り込まれています。

■改正のポイント、大きく分けて以下の4つとなります。

1) 地域別最低賃金・特定最低賃金の取扱いの変更

地域別最低賃金を決定する場合には、生活保護の施策との整合性にも配慮されることになりました。また、地域別最低賃金の不払いの場合の罰則金額の上限が、2万円から50万円に引き上げられます。

2) 適用除外規定の見直し

使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、一定範囲の労働者は、最低賃金の適用が除外されますが、その取扱いが変更になります。今後は厚生省令で定める率、減額できる率を法律で定めることになりました。この

最低賃金の額の特例を受けるに

は、施行日から1年の間に新たに最低賃金の減額特例の許可を受ける必要があります。

3) 派遣労働者の適用最低賃金の取扱いの変更

派遣労働者が適用される最低賃金は、派遣先の地域(職業)の最低賃金が適用されることになります。派遣元事業主は、派遣されている地域の最低賃金や特定最低賃金がいくらになっているのか把握する必要があります。

4) 最低賃金の表示方法

時間額、日額、週額または月額で定めることとされていた最低賃金の表示単位が、時間額のみになります。

改正についての不明な点は厚生労働省や都道府県労働局ホームページで確認できます。



脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について

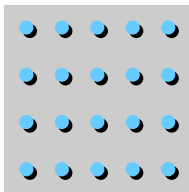
平成19年度の「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況」及び「精神障害等の労災補償状況」が発表されました。

1. 「過労死」等事案の労災補償状況
請求件数は931件(前年度比0.7%減少)、内支給決定件数は392件(前年度比10.4%増加)であった。業種別では、請求件数、支給件数ともに「運輸業」が最も多く、年齢別では請求件数、支給決定件数ともに「50～59歳」が最も多い結果となった。

2. 精神障害等の労災補償状況
請求件数は952件(前年度比16.2%増加)、うち支給決定件数は268件であった。業種別では請求件数、支給決定

件数ともに「製造業」が最も多く、年齢別では請求件数、支給決定件数ともに「30～39歳」が最も多かった。全請求952件のうち、精神障害等による自殺(未遂を含む。いわゆる「過労自殺」)は164件にのぼり、うち81事件を業務上として認定した。





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。



安全管理者選任時研修を受講して

安全管理者に私が選任されるからでなく、安全について体系的なレクチャーが受けられるということで受講してみました。

安全管理者は建設業、製造業等で常時50人以上の労働者を使用する企業で選任する義務が課せられています。安全管理者の役割は総括安全衛生管理者の業務のうち安全に係る技術的な事項を管理することで、職務としては安全管理者自ら又は安全スタッフに以下の職務を遂行させます。

A. 方針管理等

1. 方針の決定と展開（労働安全衛生マネジメントシステム [OSHMS] の展開）
 - ・ トップへの具申
2. リスクアセスメントの展開
3. 安全施策の展開（KYT／ヒヤリ提案・4S等）

B. 管理体制

5. 法定各管理者の届出
6. ラインの安全管理体制の確立支援、日常活動の展開状況のチェック
7. 安全衛生管理規定（規則）の制定
8. 管理監督者の安全衛生職務（職責）制定

C. 会議行事等

9. 安全衛生委員会の開催
10. ラインの安全衛生会議等への参加、指導
11. 安全週間（衛生週間）行事企画実施

D. 安全点検/安全観察

12. 安全管理者自らによる安全点検、観察
13. トップによる安全パトロール計画と実施
14. 月度重点項目による計画的な安全点検、観察・スタッフによる点検、観察
15. ラインで行う安全点検、観察の支援

E. 安全衛生教育

16. 新任職長教育
17. 新入社員教育・作業内容変更時教育体制整備と展開
18. 各層の昇格時の教育体制の整備と実施
19. 就業制限業務資格（免許、技能講習、特別教育）の計画的な取得

E. 安全衛生教育

20. 作業主任者の選任ルールの設定と主任者教育
21. 各種安全衛生教育資料等の作成、収集、重要記録保管
22. 法改正等の関係部署への周知
23. 作業手順所（要領所）作成指導
24. 非定常作業（異常処理作業含む）時の安全確保教育

F. 設備対策

25. 設備安全衛生基準の制定と遵守のためのシステム構築
26. 設備導入前の事前審査（リスクアセスメント）
27. 導入時の安全チェック（改造時含

む）

28. 特定機械（クレーン、ボイラ）の届出管理、性能検査管理
29. 定期自主検査対象機械（特定自主検査含む）の管理（1/M1/Yの定期検査の記録要）
30. 始業前点検の実施支援
31. 建物機械等の設置届
32. 安全装置の管理基準と実施（始業前点検が義務付けられている者は除く）
33. 保護具、安全標識の新設、改良ルール制定と実施
- G. 災害発生時対応
 34. 災害調査、要因分析と対策検討
 35. 横（水平）展開実施
 36. 災害統計
 37. 労基署への報告、労災処理手続
- H. その他
 37. 総合的安全衛生管理の推進
 38. 無災害記録管理

以上が安全管理者の職務となりますが、平成18年の改正労働安全衛生法にリスクアセスメントが努力義務化されました。つまり事業者が労働者の協力の下に、労働災害防止活動に関する方針や目標の達成の為に螺旋状の階段を登る（スパイラルアップ）のようにPDCAのサイクルを実施し、連続的、継続的な安全衛生活動を自主的に行い顕在的な危険性や、潜在的な危険性を低減することを求めることとなりました。最近の安全衛生の主要テーマは労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を体系的に導入することになってきています。労働安全衛生マネジメントシステムは国際的に要求される安全管理システムとなっています。

富士山は見えず

年1回の飲み友達のツツアールがありました。今年は山梨のワイナリーと富士山を目指して出発しました。

最近にはまれなほど早い入梅で天気が心配でした。

山で天気が悪いとなんともなりません。富士山を何とか一目と、無理な期待をしたのですが、やはりだめでした。

一日目、8時過ぎに名古屋を出発、お昼近くに勝沼のサッポロワイナリーへ到着、昼食にバーベキューをいただきました。その後勝沼町内の別のワイナリーを訪ねまし

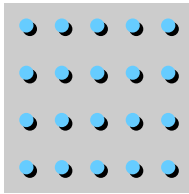
た。勝沼醸造所といいます。建物や設備の端正さが、そのままワイン作りに現れたような、美味しいワインでした。

その後、忍野八海を見て、宿に入りました。宿からは天気がよければ富士山が見えるはずでしたが、さっぱりでした。

翌日は山中湖畔のオルゴール森を訪れ、華やかなオルゴールの音や、特別出演の弦楽四重奏の演奏を堪能しました。

天気が悪く、富士山は結局さっぱり雄姿を見せませんでしたが、美味しく楽しい旅行となりました。





■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 名古屋市中区砂田橋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

育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）について

中小企業子育て支援助成金は、一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主（従業員100人以下）に対して、育児休業取得者または短時間勤務制度の適用者が始めて出た場合に助成金を支給することにより、中小企業での育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図ることを目的としています。

○受給できる事業主は（次のすべてに該当する雇用保険の適用事業主であることが必要です。）

- ①常時試用する労働者の数が100人以下であること。
- ②次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ていること。
- ③労働協約または就業規則の規定の整備
 - (1) 育児休業取得に係る支給申請の場合
→育児休業について規定があること

- (2) 短時間勤務適用に係る支給申請の場合
→短時間勤務制度についての規定があること

- ④平成18年4月1日以降、初めて「育児休業取得者」又は「短時間勤務適用者」が出たこと。

（平成18年3月31日までに「育児休業取得者」又は「短時間勤務適用者」のいずれかの対象労働者が1里でも出ている事業主は、支給対象となりません。

- ⑤対象となる労働者は、以下の(1)又は(2)の要件を満たしていることが必要です。

- (1) 対象となる育児休業取得者の要件
 - A. 休業取得期間：1歳までの子を養育するため平成18年4月1日以降、6ヶ月以上育児休業を取得したこと。
 - B. 復職後：職場復帰後6ヶ月以上継続して雇用されていること。

- (2) 対象となる短時間勤務適用者の要件

A. 平成18年4月1日以降、3歳未満の子について6ヶ月以上のいずれかの制度を利用したこと。

B. 対象となる短時間勤務制度：ア～ウのいずれかであること直いづれの場合も在宅で就労する場合を除く

ア：1日の所定労働時間を短縮する制度

イ：週又は月の所定労働時間を短縮する制度

ウ：週又は月の所定労働日数を短縮する制度

- ⑥対象労働者の雇用保険の被保険者資格

(1) 育児休業取得者をこの出生の日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用していたこと

(2) 短時間勤務適用開始まで、「雇用保険の一般保険者として1年以上継続雇用していたこと。

育児・介護雇用安定等助成金についてのお問合せ、申請の依頼は上記事務所へFAXにて連絡ください。