

社会保険労務士 佐藤文子

びいず事務所便り



連絡先：〒466-0058
名古屋市昭和区白金 3-20-24-308
電話：052-881-0404 F A X：052-881-0440
e-mail：bunko.sato@b-z.jp

雇用保険法等の一部を改正する法律案

◆施行は4月1日の予定

改正雇用保険法案（雇用保険法等の一部を改正する法律案）が今国会で成立の見込みとなっています。主な改正点は、「雇用保険の適用範囲の拡大」と「雇用保険二事業の財政基盤の強化」の2つであり、施行日は4月1日の予定です。

◆「雇用保険の適用範囲の拡大」

(1) 非正規労働者に対する適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6カ月以上の雇用見込みが「31日以上」の雇用見込み」に緩和されます。

(2) 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善

事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったために未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、現行の「2年」を超えて遡及適用されます。

この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も、保険料を納付可能とし、その納付を勧奨します。

◆「雇用保険二事業の財政基盤の強化」

(1) 失業等給付の積立金からの借入れ
雇用保険二事業（事業主からの保険料負担のみ）の財源不足を補うために、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みが暫定的に措置されます。

(2) 雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動停止

現行規定では、平成22年度の保険料率は21年度と同じく3.0/1000となりますが、弾力条項の発動を停止することにより、22年度の保険料率は原則通りの3.5/1000となります。

◆企業にとっては厳しい改正

改正法の施行日は平成22年4月1日の予定です（「遡及適用期間の改善」については公布の日から9月以内）。

雇用保険は、失業者の生活や雇用の安定を図るためのものであるため、今回の改正は当然の措置であるかもしれませんが、しかし、現下の不況の中、「適用範囲の拡大」等は、企業にとっては厳しい改正といえるでしょう。

新しい「高齢者医療制度」の素案

◆65歳以上は原則として国保に加入

厚生労働省は、「65～74歳」と「75歳以上」とを区分している現行制度に代わる、新しい高齢者医療制度の素案をまとめました。

今回の素案については、年末までには最終結論を出し、2013年度から新制度に移行する予定のようですが、今後の制度設計の具体化は難航が予想されています。

◆現行制度と新制度

現行制度では、高齢者を65～74歳の「前期高齢者」と75歳以上の「後期高齢者」とに分けており、74歳までは市町村単位で運営する国民健康保険（国保）や企業の健康保険組合などに加入しています。75歳以上は別枠の後期高齢者医療制度（長寿医療制度）に加入し、医療給付費の1割を負担する仕組みとなっています。

新制度の素案では、「65～74歳」、「75歳以上」といった区分をなくし、65歳以上の高齢者は原則として国保に加入する仕組みとしていますが、現役世代とは別勘定とし、医療の実態に合わせた応分の負担を求めることとしています。

◆現役世代とは別勘定

また素案では、年齢による差別への批判に対応し、健康保険証の発行や健康診断など、健保事業は現役世代と同じ各市町村の国保が担当することとしています。ただし、財政運営は、65歳以上を現役世代とは別勘定とし、現役と高齢者の負担の線引きをします。これは、病気やケガが多い高齢者が増えると、医療費の増加により国保の財政が悪化し、現役世代の保険料引上げなどを招きかねないためです。

高齢者医療制度の財政運営が市町村単位であると、高齢者が多い自治体の保険料率が過度に上昇して地域差が大きくなる可能性があるため、65歳以上の部分は都道府県単位で一体管理をすることにより、保険料の水準は同じ都道府県であれば同一になるとしています。

65歳以上の勘定には、国保や大企業の健保組合、協会けんぽ（旧政府管掌健康保険）など、すべての現役世代の保険が支援金を出し、高齢者の保険料負担を緩和する動き

がありますが、65歳以上でも企業で働いている人については、例外として企業の健保組合などへの加入を認める方向です。

ただ、公平できめ細かい制度設計ができれば、支援金を負担する企業や現役世代からの反発も予想されるため、保険料算定の仕組みによっては、65～74歳の世代の負担が増える可能性もあります。

厚生労働省から発表された 緊急助成金

◆建設業に関連した緊急助成金

厚生労働省は、「建設労働者緊急雇用確保助成金」の創設を2月8日に発表しました。

この助成金には「建設業新分野教育訓練助成金」と「建設業離職者雇用開発助成金」の2種類がありますが、前者は「建設事業主」を対象としたもの、後者は「建設業以外の事業主」を対象としたものとなっています。

◆建設事業主を対象とした「建設業新分野教育訓練助成金」

この助成金は、建設労働者の雇用を維持しながら、建設業以外の事業に従事するために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対して助成金を支給するものであり、支給額は次の通りです。

- (1) 教育訓練の実施経費の3分の2（1日当たり20万円。60日分を限度）
- (2) 教育訓練を受講した労働者の賃金に対し、1人につき1日7,000円（上限。60日分を限度）

なお、教育訓練を開始する日の2週間前までに、労働局等に訓練計画を届け出る必要があります。支給申請は、教育訓練が終了した日（賃金締切日が定められている場合は直後の賃金締切日）の翌日から1カ月以内に行う必要があります。

◆ 建設業以外の事業主を対象とした

「建設業離職者雇用開発助成金」

この助成金は、建設業以外の事業主で、45歳以上60歳未満の建設業離職者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する者として雇い入れた事業主に対して助成金を支給するものです。

支給額は次の通りであり、雇入れから6カ月経過後および1年経過後に半額ずつ支給されます。

- (1) 中小企業事業主…90万円
- (2) 中小企業事業主以外の事業主…50万円

なお、支給申請は、雇入れの日から6カ月経過日の翌日から1カ月以内に行う必要があります。

◆ 支給要件等の詳細

支給要件等の詳細は、下記の厚生労働省ホームページで確認することができます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000045nx-att/2r985200000045po.pdf>

平成22年度における年金額は？

◆ 来年度も据置き

厚生労働省は、1月下旬に平成22年度の年金額を発表しました。年金額は平成22年度も据置きとなり、老齢基礎年金は、満額の場合は1人月額6万6,008円、厚生年金は、夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額として月額23万2,592円となっています。

なお、厚生年金については、夫が平均的収入（平均標準報酬が36万円）で40年間就業し、妻がその期間すべてにおいて専業主婦であった世帯の給付水準です。

◆ 「本来水準」と「特例水準」

法律上、本来想定している年金額（本来水準）は、物価や賃金の上昇・下落に応じ

て増額・減額がなされるというルールです。しかし現在、実際に支給されている年金は、物価下落時に年金額を据え置いた（物価スライド特例措置）経緯から、特例的に、本来よりも高い水準（特例水準）で支払われています。

特例水準の年金額は、物価が上昇しても据え置かれる一方、物価が直近の年金額改定のベースとなる物価水準を下回った場合に、その分だけ引き下げるというルールです。

◆ 物価スライド特例措置

平成22年度の年金額の場合、平成21年の物価水準は対前年比では下落したものの、法律により、これを下回らなければ引き下げない基準としている「平成17年の物価水準」と比較すると、依然として0.3%上回っている状況にあるため、法律の規定に基づいて、平成22年度の年金額は据置きとなったのです。

会社の経費節減と 社員のモチベーションとの関係

◆ インターネットによる調査

NTTレゾナント株式会社は、昨年12月に、インターネットを利用した「コスト削減と働くモチベーションに関する意識調査」を実施し、先頃、その結果を発表しました。

調査の対象は、従業員数10名～299名の中小企業に勤めている20代・30代の社員であり、524件の有効回答があったそうです。ここでは、この調査結果について見ていきましょう。

◆ どんなコスト削減が行われているか？

2008年秋の世界同時不況以降、様々なコスト削減の取組みが各社で行われていると思いますが、「あなたの会社でどのようなコスト削減が実施されましたか」という問いに対する回答（複数回答）は、次の通り

でした。

- (1) コピー費の削減（カラーコピーの禁止、出力自体の抑制等）…58.8%
- (2) 残業禁止による残業代削減…41.8%
- (3) 交通費の削減（出張の抑制、タクシー代削減等）…41.2%
- (4) 交際費の削減（お客様の接待抑制、禁止等）…34.2%
- (5) 通信費の削減（会社携帯電話の取りやめ、携帯代金の自己負担等）…27.1%
- (6) オフィス家賃の削減（オフィス移転、オフィス縮小等）…18.9%

◆ 6割以上がモチベーション低下

また、「コスト削減によって業務が非効率になったと感じたことがありますか」という質問に対して「ある」と答えた人は52.1%、「ない」と答えた人は47.9%でした。

そして、「コスト削減によって働くモチベーションは下がると感じますか」という問いに対しては、「大変思う」が22.1%、「思う」が39.1%、「思わない」が31.1%、「全く思わない」が7.6%という結果となり、「大変思う」「思う」を合わせると、6割以上の方が「コスト削減によりモチベーションが下がる」と感じているということになります。

◆ 重要なのは「お金の使い方」

業績が悪いときに「コスト削減・経費節減」を考えるのは会社として当然のことでしょう。しかし、業務を担っている社員のモチベーションが下がり、働く環境が悪くなってしまっては何にもなりません。

コストのかけ方や経費の使い方だけが社員のモチベーションに繋がるものではありませんが、今の厳しい時代、「切り詰めるべきもの」と「お金をかけるべきもの」をきちんと見極め、社員のやる気をアップさせるような「お金の使い方」が求められるのではないのでしょうか。

3月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 > [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 < 前月以降に一括有期事業を開始している場合 > [労働基準監督署]

15日

- 個人の青色申告の承認申請書の提出 < 新規適用のもの > [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 贈与税の申告期限 < 昨年度分 > [税務署]
- 所得税の確定申告書の提出 [税務署]
- 確定申告税額の延期の届出書の提出 [税務署]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]