

NEWS LETTER 9

2011

厚生年金保険料の引き上げです・・・・今後は健康保険料の引き上げざるを得ない状況です。次年度の事業計画を立てるときは、会社の法定福利費として人件費の18%程度を計画し、若干の余裕を持たせておくことが必要ですね。



9月より厚生年金保険の 保険料率が引き上げと なります

育児休業制度とは

雇用保険の被保険者等が
教育訓練を受けた際に
支給される教育訓練給付制度

増加する精神障害の
労災認定とセクハラによる
労災認定見直しの動き

大久保社会保険労務士事務所
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524
<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

9月より 厚生年金保険の 保険料率が **引き上げ** となります

平成16年に行われた年金制度の改正により、厚生年金保険の保険料率は、平成29年まで毎年9月に0.354%ずつ引き上げられることとなっています。これにより平成23年9月からの厚生年金保険の保険料率は16.412%となり、これを労使折半で8.206%ずつ負担することになります。具体的な保険料額は以下のとおりとなっています。

平成23年9月分からの厚生年金保険料額表

(単位:円)

等級	標準報酬		報酬月額	全 額	折 半 額
	月 額	日 額		16.412%	8.206%
1	98,000	3,270	円以上 ~ 101,000	16,083.76	8,041.88
2	104,000	3,470	101,000 ~ 107,000	17,068.48	8,534.24
3	110,000	3,670	107,000 ~ 114,000	18,053.20	9,026.60
4	118,000	3,930	114,000 ~ 122,000	19,366.16	9,683.08
5	126,000	4,200	122,000 ~ 130,000	20,679.12	10,339.56
6	134,000	4,470	130,000 ~ 138,000	21,992.08	10,996.04
7	142,000	4,730	138,000 ~ 146,000	23,305.04	11,652.52
8	150,000	5,000	146,000 ~ 155,000	24,618.00	12,309.00
9	160,000	5,330	155,000 ~ 165,000	26,259.20	13,129.60
10	170,000	5,670	165,000 ~ 175,000	27,900.40	13,950.20
11	180,000	6,000	175,000 ~ 185,000	29,541.60	14,770.80
12	190,000	6,330	185,000 ~ 195,000	31,182.80	15,591.40
13	200,000	6,670	195,000 ~ 210,000	32,824.00	16,412.00
14	220,000	7,330	210,000 ~ 230,000	36,106.40	18,053.20
15	240,000	8,000	230,000 ~ 250,000	39,388.80	19,694.40
16	260,000	8,670	250,000 ~ 270,000	42,671.20	21,335.60
17	280,000	9,330	270,000 ~ 290,000	45,953.60	22,976.80
18	300,000	10,000	290,000 ~ 310,000	49,236.00	24,618.00
19	320,000	10,670	310,000 ~ 330,000	52,518.40	26,259.20
20	340,000	11,330	330,000 ~ 350,000	55,800.80	27,900.40
21	360,000	12,000	350,000 ~ 370,000	59,083.20	29,541.60
22	380,000	12,670	370,000 ~ 395,000	62,365.60	31,182.80
23	410,000	13,670	395,000 ~ 425,000	67,289.20	33,644.60
24	440,000	14,670	425,000 ~ 455,000	72,212.80	36,106.40
25	470,000	15,670	455,000 ~ 485,000	77,136.40	38,568.20
26	500,000	16,670	485,000 ~ 515,000	82,060.00	41,030.00
27	530,000	17,670	515,000 ~ 545,000	86,983.60	43,491.80
28	560,000	18,670	545,000 ~ 575,000	91,907.20	45,953.60
29	590,000	19,670	575,000 ~ 605,000	96,830.80	48,415.40
30	620,000	20,670	605,000 ~	101,754.40	50,877.20

この厚生年金保険料率の変更は、社会保険の算定基礎の反映とともに行われ、また、9月以降に支給する賞与についても、新しい保険料率で算出した保険料を被保険者から徴収の上、事業主負担分とあわせて納付することとなります。原則として、社会保険料は翌月に支払う給与から控除することとなっていますので、自社の徴収月を確認の上、徴収額および徴収時期を間違えないようにしましょう。

なお、厚生年金基金に加入している会社は、基金ごとに定められている免除保険料率を控除した率となりますので、厚生年金基金に問い合わせいただく必要があります。

育児休業制度とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

実は来年、初めて育児休業を取得する従業員が出てきそうなのです。そこで育児休業制度の概要について教えてください。



総務部長

社労士



わかりました。近年は子育てと仕事の両立を目指す従業員が増えていますが、そもそも育児休業制度とは、事業主に申し出ることにより、子が1歳になる誕生日の前日まで仕事を休むことができる制度です。ただし、1歳以降に保育所に入れないなどの事由がある場合には、1歳6ヶ月に達するまで、育児休業を延長することができます。

なるほど。この育児休業は、会社で雇用するすべての従業員が対象となるのでしょうか。



原則として、1歳未満の子を養育するすべての男女従業員（日々雇用者を除く）が対象となります。ただし、勤続1年未満の従業員など、労使協定に定めることにより除外できる従業員がいます。



男性従業員も育児休業を取得できるのですね。初めて知りました。



はい。以前は、配偶者が仕事に就いていない場合（たとえば専業主婦）には、労使協定に定めることで従業員を育児休業取得の対象から除外することができました。しかし平成22年6月30日に育児・介護休業法が改正され、この取扱いが廃止されています。



法改正の内容を確認しておくことが重要ですね。その他にも法改正により変更された点がありますか。



「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれる特例制度が設けられました。具体的には、両親がともに育児休業を取得する場合、育児休業を取得できる期間が最長1歳2ヶ月まで延長されます。ただし、その期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年間が限度です。この特例の対象となるためには様々な要件がありますので、対象者には十分に説明しておくことが望まれます。



国は男性も育児休業を取得しやすくなるように、育児休業制度を充実させているのですね。



そうですね。また、契約社員やパートタイマーは育児休業を取得できないと思っている方が多くいるようですがそれは誤りで、契約社員やパートタイマーであっても、育児休業取得の対象となることがあります。具体的には、申出時点において次の2つの要件をいずれも満たす場合です。

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかな者を除く）



申出があった際には、育児休業を取得できる対象者であるか否かを確認し、適切に対応する必要がありますね。



【ワンポイントアドバイス】

- ①原則として1歳未満の子を養育するすべての男女従業員（日々雇用者を除く）が育児休業の取得対象になる。
- ②労使協定に定めることにより、勤続1年未満の従業員などについては育児休業の対象から除外できる。
- ③パパ・ママ育休プラスにより、両親がともに育児休業を取得する場合、育児休業期間が最長1歳2ヶ月まで延長される。

雇用保険の被保険者等が 教育訓練を受けた際に支給される 教育訓練給付制度

雇用保険制度では従業員が離職した際に受給できる基本手当がよく知られていますが、実際にはこの他にも様々な制度が存在します。今回はそうした各種制度の中から、教育訓練給付制度について解説しましょう。これは、働く人の主体的な能力開発への取組みを支援することを目的としており、従業員や離職者が自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合に、支払った経費の一部が本人に支給される制度です。会社は従業員がキャリアアップに取り組む際に、このような制度の活用を勧めることができることから、以下ではこの制度の詳細について見ていくこととしましょう。

教育訓練給付制度の概要

1. 支給対象者

雇用保険の一般被保険者もしくは離職者であり、厚生労働大臣が指定した教育訓練の受講開始日において、支給要件期間が3年以上（初回は1年以上）ある者が対象となります。なお、利用回数に制限はありませんが、一度利用すると、再び3年以上の支給要件期間を満たす必要があります。また、離職者については、離職日の翌日から受講開始日までが1年以内でなければなりません。

2. 対象講座

厚生労働省が指定した教育訓練講座が給付の対象となります。対象講座としては簿記検定、TOEIC、情報処理技術者資格、社会保険労務士資格をめざす講座など、様々なものがあります。なお、インターネット上で対象講座を検索できる「教育訓練講座検索システム」があります。

[参考]厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム（中央職業能力開発協会ホームページ）

http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_K_kouza

3. 支給額

受講生本人が支払った教育訓練経費※の20%に相当する額（上限10万円、4千円を超えない場合は支給されない）が支給されます。

※教育訓練経費とは、本人が教育訓練施設に対して支払った入学金および受講料（最大1年分）の合計をいい、検定試験の受験料、受講の際に必ずしも必要とされない補助教材費、教育訓練の補講費、教育訓練施設が実施する各種行事参加に係る費用、支給申請時点での未納の額等は含まれません。

4. 申請手続き

教育訓練給付金の支給を受けるためには、支給申請手続を行う必要があります。具体的には、本人が受講修了後、原則として本人の住所を管轄するハローワークに、必要書類を提出することになります。なお、申請書の提出は、疾病または負傷、1ヶ月を超える長期の海外出張等その他やむを得ない理由があると認められる場合に限り、代理人または郵送により行うことができます。

また、申請期限は教育訓練の受講修了日の翌日から起算して1ヶ月以内であり、これを過ぎると申請が受け付けられないため、修了後には速やかに手続をした方がよいでしょう。



増加する精神障害の労災認定とセクハラによる労災認定見直しの動き

今年の6月に厚生労働省より平成22年度の「脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況」が発表されました。これによると精神障害などの労災補償の請求件数は2年連続で過去最高を記録し、改めて企業におけるメンタルヘルス対策の重要性を感じさせる結果となりました。そこで今回は、増加する精神障害の労災認定の内容と現在、検討されているセクシュアルハラスメントによる労災認定基準の見直しについて解説しましょう。

1. 増加する精神障害の労災認定とその内容

平成22年度については、精神障害による労災補償の請求件数、支給決定件数ともに過去最高を記録し、請求件数は1,181件（前年度比45件の増）、支給決定件数は308件（前年度比74件の増）となりました。特に支給決定件数は1.3倍と大幅な伸びを見せています。

労災と認定された支給決定件数308件について、その発症における具体的な出来事を見てみると、その上位10項目は以下のとおりとなっています。この結果から、精神障害の発症においては、長時間労働よりもむしろ、職場内での人間関係による心理的負荷が大きいことが読み取れるでしょう。

平成22年度 精神障害等の具体的な出来事別支給決定件数（上位10項目）

具体的な出来事	支給決定件数
仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	41件
ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	39件
悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした	32件
勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	25件
上司とのトラブルがあった	17件
重度の病気やケガをした	16件
顧客や取引先からクレームを受けた	10件
退職を強要された	10件
複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった	9件
セクシュアルハラスメントを受けた	8件

2. セクハラによる労災認定基準の見直しの動き

上記のように精神障害の労災認定が年々増加している状況がありますが、その中でも、セクシュアルハラスメントの問題は重要視され、労災認定における判断基準の見直しが進められています。

精神障害の労災認定を行う際には、具体的な出来事を「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」にある「職場における心理的負荷評価表」に当てはめ、その心理的負荷がどの程度のものであったかを判断しますが、「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事については現行の評価表ではその平均的な心理的負荷の強度を「Ⅱ」としています。

しかし、セクシュアルハラスメントの態様は様々であり、これによる心理的負荷の強度も弱いものから極めて強いものまで幅広く存在することから、現在、その見直しが行われています。厚生労働省では年内にも見直した指針を示すとしていることから、企業としては、これを機会にセクシュアルハラスメント対策の見直しを行っておきたいところです。