

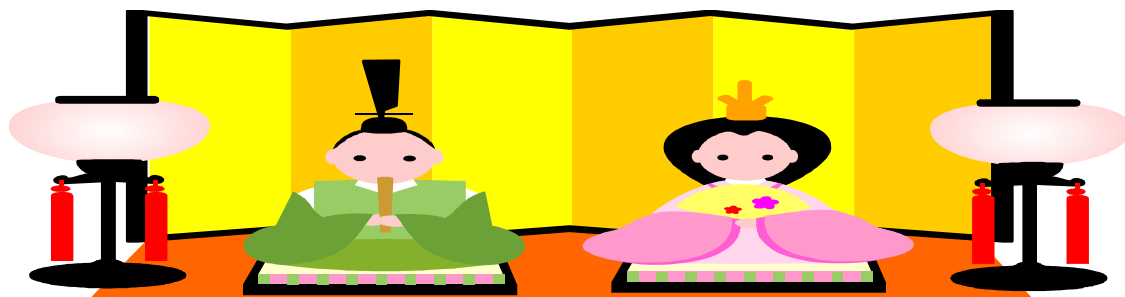
NEWS LQUEST

平成20年3月号(第103号)

社会保険労務士法人 エルクエスト

□池田事務所 池田市菅原町3-1

□大阪事務所 大阪市西区西本町1-12-19-701



春の足音がすぐそこまでやってきています。皆様元気でお過ごしでしょうか。今回は、春野菜と体の不思議についてお知らせしたいと思います。

春野菜とは・・・

春野菜というとな何を思いうかべますか？たけのこ、ふき、菜の花、アスパラなどでしょうか。私たちの生命は自然界の中の食物連鎖の中で生かされています。したがって、健康に生きるには、時節のリズムや季節のめぐりをしっかりとらえていなければなりません。そしてこの食物連鎖を支えているのは、何と言っても旬の野菜に代表される植物なのです。昔から、旬の野菜を食べると良いとされるのは、この時節のリズムを体に取り入れるという意味でもあり、次の季節へ体を整えるという役目も持っています。最近、ハウス栽培なども広がり、さまざまな野菜が年中手に入るようになってきました。そして「旬の野菜」「季節感」が少しずつ薄れてきていますが、実は「旬の野菜」は栄養価も高く、味覚も良いとされ、旬のエネルギーがいっぱい詰まっているとされています。

春の私たちの体は・・・

春の私たちの体の細胞は、陰性の冬から、活動的な陽性の夏に向けて動きはじめる体質に生まれ変わる季節を迎えています。ですから、冬の体質が強ければ強いほど、新陳代謝を活発にし、新しいエネルギーに満ちた細胞との入れ替えが必要なのです。

皆さん、春野菜のパワーを体に取り入れ、素敵な春をお過ごしください。

最近の出来事

健康保険・介護保険に関する改正

企業の子育て支援制度

奥村

阪本

上杉

最近の出来事

もう直ぐ春ですね～♪ おしゃれをして恋をしたいと思っていたのは相当昔の話になってまいりました。皆様は如何お過ごしでしょうか。

さて、最近の雇用問題は深刻なものが多くなりました。話題の中心は大手ファーストフード店です。

この記事を見ながら私は、数年前まで大手派遣会社が新聞を賑わせていたことを思い出します。企業は色々な問題を解決しながらコンプライアンスを改善していくものだと思っています。

ちなみに、今回の判決のポイントは次の3点だそうです。

- ①店長の権限が店舗内に限られる。
- ②営業の必要上相当の長時間労働が必要となり、勤務時間の自己決定権はない。
- ③年収が管理職の待遇としては不十分である。

一方、明るい？話題として、女性を対象としたマーケティング会社「ヒメ&カンパニー」の休職制度は各種新聞・雑誌等でも多く取り上げられ注目されています。

①失恋休暇制度

失恋のために業務に従事困難な未婚の社員が申し出たときは、年に1回、休暇を与えることが定められています。失恋すると、25歳未満の社員は1日、30歳以上の社員であれば3日の有休を取得することができます。この2日の差は、年齢が上がると失恋のダメージが多いからだそうです。

②バーゲン半休制度

この制度は、平舘美木社長の「女性が喜ぶものを追求する会社としては、ごく自然な」発想から生まれたそうです。私のお客様では、この制度が20年前からありました。

このようなユニークな福利厚生制度が、必ずしもいい結果を生み出すとは限りませんが、従業員のモチベーションアップ、企業イメージの向上に何らかの好影響が出るのであれば、参考にしてみる価値はありそうです。

人事制度の種明かし

厚生労働省は、中央職業能力開発協会に委託して「職業能力評価基準」を作成しています。この度その職種が追加され、使いやすくなりました。

この職業能力評価基準というのは、社員が仕事をこなすために必要な「知識」と「技能・技術」に加えて、成果につながる典型的な「職務行動例」を、担当者から組織・部門の責任者までの4つのレベルに区分して、業種別、職種・職務別に、整理・体系化したものです。

人事制度は、昨今の雇用システムの構造的な変化により、年齢、学歴や経験年数といった属人的なものから、個人の能力や仕事の成果に基づくものへと変わってきています。このため、従業員は自らの職業能力を、会社は従業員に求める職業能力を“互いに分かりやすい形”で示せるような、共通言語としての「職業能力評価基準」の整備が進められています。そして、その共通言語により評価されると信頼感が増していくこととなります。

また、中小職業能力開発協会のホームページは、人事制度で難しいとされる「職務要件書」を簡潔に表現している点が素晴らしいと思います。私もがこの要件書を作成するためには、お客様の会社の仕事の内容を伺い、従業員に対してヒアリングなどを行い、相当の時間をかけて作成するものでした。しかし、このカンニングペーパー（職務要件書）でヒアリングなどを短縮することが可能になります。

中小職業能力開発協会が作成した職種については、「どん」とらせてください。

《参考 URL》

<http://www.hyoka.javada.or.jp/>

(奥村)

健康保険・介護保険に関する改正

平成20年3月適用

政府管掌健康保険 介護保険料率改正

政府管掌健康保険の介護保険料率が、1.13%（労使折半 5.65%ずつ）に変わります。（社会保険料は原則として前月分の保険料を控除することになりますので原則どおりに控除されている場合3月分保険料4月に支払う給与から変更になります。健康保険組合における保険料額については、ご加入されている組合へお問い合わせをお願いします。）

平成20年4月施行<健康保険制度改正>

窓口負担割合が改正されます

現在3歳未満の乳幼児については一部負担金の割合が2割となっていますが、少子化対策の観点から今後は義務教育就学前までに拡大されます。



70～74歳の方（注1）の窓口負担について

平成20年4月から平成21年3月までの1年間窓口負担が1割に据え置かれます。

（注1）既に3割負担を頂いている方、後期高齢者医療制度の対象となる一定の障害認定を受けた方は除きます。

（注2）昨年の制度改正では、70～74歳の方の窓口負担については、平成20年4月から2割負担に見直されることとされていたものを据え置くものです。

後期高齢者医療制度が創設されます

75歳以上の方または65～74歳の方で一定の障害の状態にあることにつき広域連合の認定を受けた方は、後期高齢者医療制度に加入することとなります。75歳以上の方はすべて、これまでの国民健康保険、政府管掌健康保険や健康保険組合などの被保険者・被扶養者ではなく、後期高齢者医療制度の被保険者となり、個々に保険料を納めるとともに、広域連合が交付する被保険者証を医療機関に提示して、診療を受けることとなります。

この場合、現在加入している政府管掌健康保険の被保険者・被扶養者ではなくなります。（4月にはいると事業主様宛に対象者の削除届が社会保険事務所から送付されるようです。）

後期高齢者医療制度における75歳以上の被扶養者（下記 対象者）の保険料について

平成20年4月から9月までの6か月間は無料となり、平成20年10月から平成21年3月までの6か月間は、頭割保険料額（被保険者均等割）が9割軽減された額となります。（収入により所得割は必要です）

（対象者）75歳以上の方（注1）で、後期高齢者医療の被保険者になる日の前日（平成20年3月31日又は75歳の誕生日の前日）において被用者保険（注2）の被扶養者となっている方

（注1）65～74歳で一定の障害認定を受けた方を含みます。

（注2）政府管掌健康保険や企業の健康保険、公務員の共済組合等、いわゆる「サラリーマン」の健康保険であり、国民健康保険は該当しません。

高額介護合算療養費が創設されます

医療保険各制度（健康保険、国民健康保険等）の世帯に介護保険の受給者がいる場合に、被保険者からの申請に基づき、高額療養費の算定対象となる世帯単位で、医療保険と介護保険の自己負担額を合算した額が、新たに設定される自己負担限度額を超えた場合に支給されます。



平成20年3月は旧姓履歴の申出集中キャンペーン期間です<厚生年金保険>

平成8年12月以前に旧姓で年金に加入していた方は、以前の記録が統合されていないことがあります。結婚等により氏名を変更されている方々の記録が、いわゆる持ち主不明であった「5000万件」のうち「500万件」を超えることが見込まれており、申し出をいただくことにより記録に速やかに結びつけることができるとされています。平成20年4月から10月までの間に、すべての年金受給者・現役加入者の方々に「ねんきん特別便」をお送りし、改めて記録の確認をお願いすることとしており、記録が漏れている場合社会保険事務所へ申し出をすると記録の調査及び統合を行い、その結果をお知らせする予定です。

以上、平成20年3月・4月健康保険・介護保険に関する改正等を記載致しました。ご不明な点などがございましたら当法人担当までご連絡お待ちしております。

（阪本）

企業の子育て支援制度

大阪府知事選で、橋下徹氏が圧勝しました。圧倒的な知名度を生かして幅広い支持を得たようですが、「子育て支援策の充実」を柱とした公約が、女性層を中心に受け入受け入れられたことも大きいようです。少子化と呼ばれて久しいですが、企業も子育て支援策の拡充に取り組み出しています。



そこで、子育て支援策の拡充をしている企業を下記の表に一部抜粋してみました。

大和ハウスやソフトバンクなどは、多額の一時金や祝金の支給が世間の話題を呼びました。

少子化が予想以上のスピードで進む中、従業員が仕事を続けながら子育てのできる環境を作ることは、今や企業の社会的責任ともいえます。また、支援策を導入した企業では新卒採用の応募が増えるなどの波及効果も表れ、企業にとっても優秀な人材確保につながり、結果的に「生産性が高まる」と考えられているようです。これからは、子育て支援が企業の競争力を左右する時代になるのかもしれない。

(上杉)

大和ハウス	「次世代育成一時金」(子1人につき100万円の一時金)。 ※但し、月5,000円の家族手当は廃止
ソフトバンク	「出産祝金」(第1子-5万円、第2子-10万円、第3子-100万円、第4子-300万円、第5子以上-500万円)。
ソニー	長期間の育児休業をとる社員には月5万円を支給。長期間の休業は必要ないと判断する社員に対しては「育児休暇」の名目で20日間、有給での休暇を随時与える。
三井物産	育児休業を取得する男性社員に最大8週間、給与を支払う(それまでの有給での育児制度は出産した女性社員のみ)。
ユニ・チャーム	妊娠時から子が2歳に達するまで育児休業が可能。
日産自動車 キンピール他	子供が小学校3年生終了時まで、短縮勤務が可能。
キャノン	社員やその配偶者が不妊治療を受ける場合、かかった費用の半額、最大100万円を補助。
東レ	出産や育児などを理由に退職した女性社員の再就職希望登録期間が最長10年(10年後の職場復帰が可能)。
第一生命保険	孫が生まれた職員に休暇取得を認める「孫休暇制度」。