



梅雨に時期に入りました。体調にお気をつけてお過ごし下さい。

<5日 芒種、10日 入梅、17日 父の日、21日 夏至> 6日には、午前7時10分～午後1時47分の6時間半の間、「金星の太陽面通過(日面通過)」

## 1. June ご案内・改正情報

① 今月、給与計算におきまして**住民税の金額変更**があります。

② ☆**社会保険の算定基礎届(定時決定)**が来月あります。今月中旬から下旬にかけて、**4月～6月分給与明細をお預かりいたします**ので、よろしくお願ひ申し上げます。※給与が翌月支払いの事業所様は、3月～5月分給与が対象となります。 <支払月でみます>

③ 今月・来月は賞与支払の時期です。不支給の場合でも、**社会保険の「賞与支払届」**の提出を致します。また、支給後に月末までに(末日を除く)退職する場合には被保険者でなかったとして保険料を徴収いたしません。ご注意ください。

④ ☆**労働保険の年度更新の書類が5月末までに届いていると思います。年度更新**日程は、**6/1～7/10**となっております。確定精算は23年度の賃金(パート・アルバイトを含む全員)を元に計算し、上記②の**社会保険と違いは、対象給与は、支払いベースではなく、発生ベース**→「23年4月分から24年3月分までの給与」です。

⑤ **児童手当拠出金の料率**が4月から変更されています。0.13%→**0.15%**(5月末徴収分から)

⑥ ☆平成23年度は東日本大震災の影響により見送られた**被扶養者資格の再確認**ですが、本年は実施されます。・・・**P2**にて

⑦ 平成24年度の年金額は、平成23年と平成22年の全国消費者物価指数を比較し改定(平成23年は、平成22年より0.3%の%の下落)、**平成24年の年金額は、0.3%の引き下げ**となることとなりました。この結果、**老齢基礎年金額を満額受給している人は、平成23年度の月額が65,741円であったものが、平成24年度の月額が65,541円と200円減額されることとなりました。**なお、4月分からの改定となり、**実際には6月に支給される年金より、額が変わることになっています**

⑧ **「改正育児・介護休業法」**常時100人以下の労働者を雇用する中小企業に限り、一部の規定についてはその適用がこれまで猶予されていましたが、**平成24年7月1日から全面施行されます**・・・**P3**にて

☆ 現在の保険料率 ※(労使折半料率) **健康保険 49.85(愛知) / 1000、介護保険 7.75 / 1000**  
**厚生年金保険 82.06 / 1000 雇用保険 5 / 1000 (建設業 6 / 1000)**

## 2. 名言名句

「私は運命の喉首を締め上げてやるのだ。決して運命に圧倒されないぞ。

この人生を千倍も生きたなら、どんなに素敵だろう。」 ベートーヴェン

## <協会けんぽからの被扶養者資格の再確認>

①**対象者** 今回の資格を確認する対象者は、年金事務所で被扶養者として平成 24 年 5 月 16 日現在入力処理されているもので以下を除いたものです。  
(1)平成 24 年 4 月 1 日において 18 歳未満の被扶養者  
(2)平成 24 年 4 月 1 日以降に被扶養者の認定を受けた被扶養者  
※なお、すべての被扶養者がこれらに該当する場合には、再確認が不要となるため、何も送付されません。また、これらに該当する被扶養者の氏名等も連絡されますが再確認の必要はありません。

②**確認および要件を満たしていない場合の処理方法** 事業所には、被扶養者状況リスト(以下、「リスト」という)等が送付されるため、このリストに基づき、被保険者に対し文書または口頭で被扶養者の要件を満たしているかを確認することとなります。なお、所得税法上の控除対象配偶者または扶養親族になっていることが確認できる場合には、被保険者への文書または口頭による確認は不要となります。確認の結果、要件を満たしていないことが判明した場合には、リストおよび「被扶養者調書兼異動届(解除用)」に記入のうえ被扶養者の被保険者証を添付し、協会けんぽに提出することとなります。

③**提出期限** 事業所へは 5 月末から 6 月末にかけて、リスト等が送付されます。被扶養者資格の再確認が完了次第提出することとなりますが、最終提出期限は平成 24 年 7 月 31 日(火)とされています。なお、情報提供サービスを活用することで協会けんぽのホームページ上から被扶養者情報をダウンロードすることもできます。

④**添付書類** 平成 24 年度の被扶養者資格の再確認については、平成 22 年度同様、収入証明や住民票等の添付書類は不要となっています。



田代島の猫たち

## 3.統計情報

①厚生労働省は、民間企業における**障害者雇用率**について、**来年4月より、現行の「1.8%」から「2.0%」**に引き上げ、義務付け対象企業の規模を「56 人以上」から「**50 人以上**」に拡大する方針を明らかにした。増加傾向にある障害者雇用をさらに促すことがねらいで、雇用率の引上げは 15 年ぶりとなる。(5 月 23 日)

②民主党は「後期高齢者医療制度」の内容を維持していく方針を示し、「高齢者医療制度」と名称変更して実質的に存続させることを明らかにした。75 歳以上の会社員(約 33 万人)を**現行制度から勤務先の健康保険へ移すことが柱の「後期高齢者医療制度見直し法案」(仮称)**について、今国会への提出を目指すとしている。(5 月 18 日)

③ 政府は、2015 年 1 月の利用開始を目指す**共通番号(マイナンバー)**を利用し、2016 年 1 月から行政手続を自宅のパソコンで一括処理するシステムの運用を目指す方針を示した。雇用保険、年金、税の申告など段階的に 93 種類の手続を一括で行えるようにし、コスト削減につなげたい考え。(5 月 2 日)

HRM Tanaka Human Resources Management

「昨年の 7 月号のあとがき」で取り上げました、宮城県石巻市「**田代島一口災害支援基金にゃんこ・ザ・プロジェクト**」から共和国国民証が届きました。目標の 1 億 5 千万円を達成して、少しずつ復興へ前に進んでいるようです。そこで、支援基金を大事に利用するために一般社団法人として組織編成したとの事。うまくゆくように祈るばかりです。(田代島:猫と牡蠣の島)

先月の**金環日食**は運よく雲が去り、良く見られました。宇宙の神秘第 2 弾は「**金星の太陽面通過**(日面通過)」、今月 6 日の午前 7 時 10 分~午後 1 時 47 分までの 6 時間半の間観測できます。次に見られるのは 105 年後というから、これまた貴重かもしれません。そして、第 3 弾は「**金星食**」! 8 月 14 日の早朝に起こるらしいです! また、大きく取り上げられていませんが、6 月 4 日の夜には部分月食もあるとの事!



## 4. 法律改正ワンポイント 改正育児・介護休業法 1. 改正法の概要

既に導入済みの事業所様もありますが、就業規則等への規定が必要です。

男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、育児・介護休業法は、平成 21 年 6 月に改正され、平成 21 年 9 月 30 日より段階的に施行されてきました。ただし常時 100 人以下の労働者を雇用する中小企業に限り、一部の規定についてはその適用がこれまで猶予されていました。

しかしながらその猶予期間も終わり、平成 24 年 7 月 1 日から全面施行されることとなります。

下記の 1～3 の 3 つの制度につき、今まで中小企業にはその適用が猶予されていましたが、今回の改正法の全面施行ですべての企業に対象となります。これまで中小企業への適用を猶予してきた理由は、これらの制度の義務付けは、中小企業の事業主には負担が大きいため準備期間を設けてからということからでした。

- 1 子育て中の短時間勤務制度の義務化
- 2 所定外労働の制限（残業の免除）
- 3 介護休暇の新設
- 4 子の看護休暇の新設
- 5 パパ・ママ育休プラス
- 6 出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進
- 7 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止
- 8 法の実効性の確保

### （1）子育て中の短時間勤務制度の義務化

#### ①概要

これまで、3 歳に満たない子を養育する従業員に対する勤務時間短縮等に関する措置については、①勤務時間の短縮、②所定外労働の免除、③フレックスタイム制、④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、⑤託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与、⑥育児休業に準ずる制度のいずれかの措置を講じていればよかったのですが、今度の改正法施行により、**事業主は、3 歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならないこととなりました。**

また、この短時間勤務制度は、1 日の労働時間を原則として 6 時間（5 時間 45 分から 6 時間まで）とする措置を含むものとしなければならないことになっています。

短時間勤務制度は、当然ながら就業規則等に規定され、制度化された状態になっていなければならない状態で運用が行われているだけでは不十分なので注意が必要です。

なお、適用除外となる労働者は次の通りとなっています。②～④については、労使協定の締結が前提となります。また下記の④の労働者については、厚生労働省から指針が出されており、例として国際線の航空機の客室乗務員の業務や流れ作業方式による製造業務に従事する労働者が挙げられています。

#### ・適用除外の労働者

- ① 1 日の所定労働時間が 6 時間以下の労働者
- ② 〈労使協定により〉事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
- ③ 〈労使協定により〉1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
- ④ 〈労使協定により〉業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
- ⑤ 日々雇用される者

#### ②申請手続や実務面のポイント

この制度は、6 時間の短縮措置を設けてさえいれば、その他に 7 時間勤務または 5 時間勤務などの設定をするのは自由ですので、企業ごとに従業員の意見も聞きながら設定していくべきです。制度内容が決まったら、従業員全員に周知する必要があります。

対象となる従業員が自らの判断で選択し、申請できるように就業規則に短時間勤務制度について細かく規定しておくとともに 申出書についても早めに準備しておかなければなりません。同じ 6 時間勤務でも 9 時～16 時や 10～17 時など複数のパターンがあり、従業員がいずれかを選択できるようにしている場合は、選択して取得できる旨も就業規則に記載しておきます。

### （2）所定外労働の制限（残業の免除）の義務化

#### ①概要

3 歳に満たない子を養育する従業員が申し出たときは、事業主は、所定労働時間を超えて労働させていけないこととなりました。

これまで、労働時間の制限に関しては、小学校就学前の子を養育する労働者がその子を養育するために



請求した場合「1月につき24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせてはならない」と定めていましたが、改正により「3歳未満の子を養育」という要件はありますが「所定外労働の免除」という、かなり厳しい規定となっています。したがって、中小企業にとっては大きな影響を受けることとなるので早めに体制を整えておかなければなりません。なお、適用除外となる労働者は次の通りです。

この他、管理職のうち労働基準法41条2号に定める管理監督者については労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定外労働の制限（残業の免除）の対象外とされます。

・適用除外の労働者

- ① く労使協定により事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- ② く労使協定により1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 日々雇用される者

②申請手続や実務面のポイント

申請手続については、1回当たり1ヵ月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして事業主に申し出てもらうようにします。申出については何回でも可能となっています。また、この請求は、免除開始予定日の1ヵ月前までに提出してもらわなければなりません。

この改正は、中小企業に及ぼす影響はあまりにも大きいため、現場では混乱が生じることが予測されます。あくまで労働者からの請求によって初めて事業者が付与義務が生じるわけですが、従業員に十分に周知するとともに、請求したことを理由とした不利益な取扱いなどをしないよう注意する必要があります。

(3) 介護休暇の新設

①概要

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで1日単位で休暇を取得することができますことになりました。なお、「要介護状態」とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態を言います。対象家族の範囲は、配偶者（事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母および子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫となっています。

- ① く労使協定により事業主に引き続き雇用された期間が6ヵ月に満たない労働者
- ② く労使協定により1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 日々雇用される者

②介護休業との違い

介護休暇は、介護サービス受給等の手続き代行などの目的で取得できる短期間の休暇に対するニーズに対応するために創設されました。

一方、介護休業は、同一の対象家族に対して常時介護を必要とする状態ごとに1回取得することができる。その期間は、通算して93日間まで<注>となっています。法律では、介護休暇と同様に介護休業も賃金の支給については定めがありません。なお、介護休業中は一定の要件を満たした場合、雇用保険から介護休業給付金が支給されることがあります。

③運用にあたっての申請手続や実務面のポイント

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出てもらう必要があります。育児休業に比べて、緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出に対しても取得を認め、書面の提出を求める場合は事後の提出となっても差し支えないように運用面で配慮することが必要です。ただし、取得理由を証する書面の添付は、状況に応じて変わってくるので、事前に相談してもらい、事後に提出してもらうことも可能として労働者に過重な負担をかけないようにします。

<注>

この通算の意味が非常に判り難いところで、実務面での注意が必要です。介護休業は原則1回です。最初から、分割して取得できるということではなく、例えば申し出が仮に当初60日であった場合、常時介護から回復後、同じ容体での常時介護に至った場合に、残日数33日が取得できるというもの。つまり、常時介護が継続している中での分割はできないということです。また、同一対象家族で93日取得してしまった場合には、同じ容体での取得はできませんが、別の容体での常時介護が必要になった時には、再度93日までの申し出ができます。