

人と人との架け橋

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町 2 丁目 5 番 4 号 ラドルフビル5F

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com



都道府県単位に代わる 健康保険の保険料率

昨年 10 月にスタートした「協会けんぽ」

平成 18 年に行われた健康保険法の改正により、平成 20 年 10 月に「全国健康保険協会」（通称：協会けんぽ）が設立され、運営がスタートしています。これまで、中小企業等で働いている従業員やその家族が加入している健康保険（政府管掌健康保険）は、国（社会保険庁）により運営されていましたが、新たに協会けんぽが運営することとなったものです。

ところで、協会けんぽ設立時に「都道府県別の健康保険料の設定」となることが決まっていますが、その詳細は明らかになっておらず、協会けんぽ設立後 1 年以内に（平成 21 年 9 月までに）、事業主・被保険者が参画する運営委員会や各都道府県の評議会において意見徴収のうえ設定されるとされていました。

3 月末にその取扱いが明らかになりましたので、ご紹介します。

「都道府県単位保険料率」設定の背景

従来、全国一律に設定されていた保険料率では、疾病予防等の地域の取組みにより医療費が低くなったとしても、その地域の保険料率に反映されないという問題点が指摘されていました。そのため、国民健康保険や長寿医療制度（後期高齢者医療制度）と同様、都道府県単位の財政運営を基本とする改革が行われ、その一環として都道府県単位の保険料率が導入されました。

なお、平成 25 年 9 月までは、都道府県間の料率の差を小さくして保険料率を設定することとなっており（激変緩和措置）、平成 21 年度は実際の保険料率と全国平均の保険料率との差が 10 分の 1 に調整されています。

「都道府県単位保険料率」

都道府県ごとに定められた保険料率は以下の通りです。長野県が最も低く 8.15%、北海道が最も高く 8.26% となっていますが、全体的に見ると、比較的「南高北低」の傾向にあるようです。なお、健康保険組合の保険料率は、平均で 7.41% です（2009 年度予算早期集計より）。
< 近畿圏抜粋 > 京都 8.19%、兵庫 8.20%、奈良・和歌山 8.21%、大阪 8.22%

「労災認定基準」の見直しで企業への影響は？

10 年ぶりに見直し

厚生労働省は、仕事を原因とするうつ病などの精神疾患や過労自殺の労災認定基準について、10 年ぶりに見直しを行いました。ストレス強度の評価項目を増やし、今年度から新基準での認定を始めます。

新たな判断基準の追加

精神障害に関する労災は、厚生労働省が 1999 年に作成した心理的負荷評価表に基づき、労働基準監督署が発病前 6 カ月間について、職場で起きた出来事のストレスの強さを 3 段階で評価し、判定します。「病気やケガ」「仕

事内容の変更」「セクハラ」などの具体的な出来事の有無を判断材料として、総合判定で「弱、中、強」の3段階に分類し、強の場合、労災に当たるとしています。

認定基準の見直し後は、会社の合併や成果主義の採用、効率化など、働く環境の変化を念頭に入れ、ストレスの要因となる職場の出来事として「多額の損失を出した」「ひどい嫌がらせやいじめ、暴行を受けた」「非正規社員であることを理由に差別や不利益扱いを受けた」など、新たな判断基準として評価項目を31項目から43項目とし、12項目を新たに追加しました。

労災認定基準の見直しより大切なこと

今回の労災認定基準の見直しにより、それぞれの職場に沿った労災認定ができるようになることが期待されています。しかし、時代の変化により多様化・複雑化した労働者の精神疾患について、認定基準が細くなり、職場の現状に見合った労災認定に近付けることは、労災補償の対象となるような病気になってしまった労働者にとっては喜ばしいことである反面、逆に、今後はさらにうつ病や過労自殺の労災認定件数が増えていくように思われます。

職場に沿った労災認定基準の見直しの動きや労災認定者に手厚い補償をすることも大事ですが、労働者がうつ病や過労自殺に追い込まれないような労働環境の整備や労働条件の改善、そのような状況にならないための予防策を打ち出すことが、政府として一番取り組むべき課題なのではないでしょうか。

経済産業省が発表した

“雇用創出企業1,400社”とは？

経済産業省が冊子を作成

職を失う人が増加する一方、中堅・中小企業の求人は「仕事がきつい」などといったイメージから敬遠されがちです。このような行き違いをなくそうと、経済産業省では、採用や人材育成に意欲のある中堅・中

小企業約1,400社を厳選して、各社の情報をまとめた「雇用創出企業1,400社」と題した冊子を作成しました。

「雇用創出企業1,400社」とは

雇用情勢が悪化するなか、政府が一丸となって取りまとめた「雇用創出企業1400社」は、「不況期こそ人材確保のチャンス」と捉える企業について、関係機関を総動員して約1,400社を掘り起こしたものです。

何を作っているのか、どんなサービスを提供しているかといった企業概要の紹介に加え、人材育成方針などの内容も盛り込まれており、社長や社員の顔写真とともに「他企業には真似できない製品製造に携われるのがやりがい」など、現場で働く人の生の声も掲載されています。

新たな雇用の創出に期待

経済産業省では、厳しい情勢においても採用意欲のある中堅・中小企業が数多く存在していると考えているようです。これらの企業の魅力をより多くの人に知ってもらうことで、経営における「人」の重要性を広く訴えるとともに、年齢や技能、勤務地や労働条件をめぐり企業が求める人材と求職者の条件が合致しない「雇用のミスマッチ」を解消できる1つの方策として考えています。この「雇用創出企業1,400社」の取組みが、業種や勤務条件だけでは見えてこない企業の魅力を伝え、雇用のミスマッチを解消し、新たな雇用につながるきっかけとなることを期待したいものです。

当事務所よりひとこと

3つ目の記事にありました「雇用創出企業1,400社」のWebページです。()
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/sokeizai/kigyogaiyosyu.html

他社の事例は非常に参考になりますが、自社としての理念、ビジョンをしっかりと見据えることが大切ですね。

労務管理・就業規則・社会保険・年金のことでお困りの時は、お気軽にご相談下さい。