

Dプロデュース

ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483
e-mail：info@d-produce.com
ホームページ：http://www.d-produce.com/



最低賃金、今年は据置きが大勢か？

20～30円、最も低いのは秋田の2円でした。

◆引上げ額の目安は全国平均7～9円

厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会（小委員会）は、2009年度の最低賃金の改定額の目安を決定しました。

35県については現状維持とし、最低賃金額が生活保護支給額を下回る12都道府県に限って引上げの方針を打ち出しています。

その結果、引上げ額は全国平均で7～9円となり、昨年度実績（16円）を下回る見込みです。

最低賃金は、企業が従業員に支払う義務のある最低限の賃金で、都道府県ごとに決まっています。現在は、最も高いのが東京都、神奈川県などの「766円」、最も低いのが宮崎県、鹿児島県、沖縄県などの「627円」となっており、全国平均は「703円」です。

◆景気後退の影響は

今回の審議においては、生活保護の支給額が最低賃金の額を上回る地域の解消と、昨秋以降の景気後退の影響をどうみるかが焦点です。昨年は47都道府県すべてで引上げが示されましたが、昨秋以降の急速な景気後退に配慮し、今回は35県を現状維持としました。

引上げを示したのは12都道府県にとどまりました。それも、最低賃金の額が生活保護の支給額を下回る状況を解消するのが狙いで、最も引上げ額が大きいのは東京の

◆賃金の底上げは小幅となる見通し

2007年度・2008年度は賃金底上げを狙い、10円を上回る大幅な引上げ額の目安が示され、2009年度で引上げ実績は7年連続です。

神奈川県においては、神奈川県地方最低賃金審議会が8月19日に県内の最低賃金を今の766円から23円（3%）増の789円に引上げるよう神奈川県労働局長に答申しており、答申通りなる見通しで、今年の10月25日から一部を除き県内の労働者約に適用される見込みです。

「高額介護・高額介護合算療養費制度」の申請受付開始

◆申請受付がスタート

平成20年4月から、「後期高齢者医療制度」（長寿医療制度）とともに、「高額医療・高額介護合算療養費制度」（以下、「合算制度」という）が施行されました。

このうち、「合算制度」については、この8月（加入している医療保険や介護保険により受付開始日が異なる）から順次申請受付が始まりました。

◆「合算制度」の内容

「合算制度」は、公的医療保険・介護保険の両方を利用している世帯の自己負担額が

重くなり過ぎないように、自己負担額の合計が一定の上限額(年額 56 万円をベースとして、世帯員の年齢構成や所得区分に応じて設定されている)を超えた場合に、超過分が還付される制度です。

費用の負担については、医療保険者・介護保険者の双方が、自己負担額の比率に応じて負担し合うことになっています。

◆具体的なケース

想定されるのは、高齢の妻の介護により出費が大きくなっていったところ、夫が病気で倒れてしまいさらに高額な医療費がかかってしまうというようなケースです。このようなケースにおいて、できるだけ世帯の負担を少なくしてあげようというのが、本制度創設の趣旨です。

例えば夫婦 2 人の世帯(ともに 75 歳で市町村民税非課税)が、1 年間(8 月 1 日～7 月 31 日の間)で、夫が医療保険で 30 万円、妻が介護保険で 30 万円を支払った場合、世帯としての年間の負担は合計 60 万円となりますが、支給申請を行うことにより、この場合の上限額(31 万円)を超えた金額である 29 万円が還付されます。

なお、この「合算制度」の詳細については、厚生労働省のホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/za/0724/a10/a10.html>)にも掲載されていますので、ご参照ください。

「多重派遣」をめぐる 労働局による命令事例

◆「二重派遣」で業務停止命令

7 月 16 日、福島労働局は、人材派遣会社から派遣された労働者を別の会社に派遣していたなどとして、福島県内の製造業会社に対し、同社の派遣業について 1 カ月間業務を停止するよう命令を出しました。

また、二重派遣となることを知っていながら同社に労働者を派遣していた同県の人材派遣会社(4 社)に対しても、事業

改善命令を出しました。

◆なんと「三重派遣」の事例も！

また、7 月 23 日、東京労働局などは、東京都の派遣会社が無届けの派遣会社などから派遣されてきた労働者を二重・三重の派遣状態で日本原燃の使用済み核燃料再処理工場(青森県)に派遣していたとして、事業停止命令を出しました。

厚生労働省の発表によれば、三重派遣による事業停止命令は初めてのことだそうです。

◆禁止されている「多重派遣」

法律上、労働者供給事業のうち、労働者派遣に該当するものだけが例外的に許されていますが、それ以外のものは職業安定法 44 条により禁止されています。

「二重派遣」は、A 社がその雇用する労働者を B 社に派遣し、B 社が当該労働者をさらに C 社に派遣するケースをいいます。この場合において、B 社は、自社が雇用していない労働者を他社(C 社)のために労働に従事させていることから、労働者派遣の定義には当てはまらず、こうした行為は職業安定法 44 条により禁止されます。

二重派遣と判断された場合には、指導や検査等の行政処分がなされるほか、1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金を受ける可能性もあります。

「実習型雇用支援事業」がスタート

◆人材確保を考えている企業を支援

昨今の厳しい雇用情勢において、休業を実施することにより雇用を維持しようとする事業主を支援する助成金(雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金)が広く利用されていることから、助成金への関心が高まっていますが、7 月から、人材確保を考えている中小企業等を支援する新たな

制度である「実習型雇用支援事業」がスタートしました。

企業が、十分な技能や経験を有しない求職者を「実習型雇用」により受け入れることにより、求職者の円滑な再就職と中小企業等の人材確保を促進するものです。

具体的には、ハローワークから職業紹介を受けた求職者と企業が、原則6カ月間の有期雇用契約を結び、「実習計画書」に基づいて、技能および経験を有する指導者の下で指導を受けながら実習や座学などを通じて必要な技能や知識を身に付けることで、企業のニーズにあった人材を育成し、その後の正規雇用へとつなげることを目的とします。

◆助成額と要件

実習型雇用により求職者を受け入れた事業主に対しては、「緊急人材育成・就職支援基金」より、以下の通り助成金が支給されます。

(1) 実習型雇用期間（6カ月）……1人あたり月額10万円

(2) 実習型雇用終了後の正規雇入れ……1人あたり100万円（ただし、正規雇用6カ月後に50万円、その後6カ月後に50万円と2回に分けて支給）

(3) 正規雇入れ後の教育訓練……1人あたり上限50万円

対象となる事業主は、ハローワークにおいて実習型雇用として受け入れるための求人登録をしていること、実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れることを前提としていることであり、企業規模や業種などの要件は定められていません。

◆求職者・企業双方にメリット

技能や経験が不足していることが理由でうまく採用に結び付かないケースは数多くあると思われますが、当初の6カ月間で必要な技能や知識を身につけることができ、正規雇用への道が開かれるのであれば、求職者・企業双方にとってメリットがある制

度ではないでしょうか。

編集後記（青山）

皆さん、初めまして青山です。今月からD・プロニュース編集に仲間入りしました。これから4ヶ月に1度登場しますので、よろしくお祈りします。

さて、最近毎日新型インフルエンザのニュースを聞かない日がないですね。うがい・手洗いをこまめに行うのはもちろんですが、体力を落とさないことも大事なようです。少し話は変わりますが、実は私は現在大学に通っています。なので、10代20代の人達と行動することがよくあるのですが、一緒にいるとさすがに体力があるなあと感じます。裏返せば、自分の体力が落ちたと感じていました。そう感じながらも何もしていない日々が続いていましたが、去年からやり始めたことがあります。散歩プラスお風呂です。週末に行きたいお風呂やスパを見つけて、その目的地まで歩いて行ってお風呂で疲れを癒すというものです。体力作りとストレス解消が同時に出来て自分では結構気に入っています。これから季節の変わり目で体調を崩しやすい時期ですが、心も体も健康で楽しく過ごすことが出来たらいいですね。