

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/>

■ 出産育児一時金が 38 万円から 42 万円に増額しました

◆ 平成 22 年 3 月までの暫定措置

緊急の少子化対策として、出産育児一時金が見直されました。

具体的には、平成 21 年 10 月 1 日以降に出産される方から、出産育児一時金の支給額および支給方法が以下のように変わります（平成 21 年 10 月から平成 22 年 3 月までの暫定措置）。

◆ 支給額と支給方法

支給額は、原則 38 万円を 4 万円引き上げ、42 万円となります（産科医療補償制度に加入する病院などにおいて出産した場合に限る。それ以外の場合は 35 万円から 4 万円引き上げた 39 万円）。

支給方法は、これまで直接支払制度が実施されなかった出産費用に出産育児一時金を充てることができるよう、原則として医療保険者から出産育児一時金が病院などに直接支払われる仕組みです。したがって、今後は原則 42 万円の範囲内で、まとまった出産費用を事前に用意しなくても良くなります。

ただし、出産育児一時金が 42 万円を超えて支給される場合であっても、42 万円までが直接支払制度の対象ですので、42 万円を超える部分は加入の医療保険者に直接請求することになります。

出産育児一時金が医療保険者から病院な

どに直接支払われることを望まない場合は、出産後に医療保険者から受け取る従来の方法を利用することも可能です（ただし、出産費用を退院時に病院などにいったん自分で支払う必要があります）。

■ 9 月分から始まった都道府県別の健康保険料率

◆ 9 月分の保険料から

「政府管掌健康保険」が「全国健康保険協会」（通称：協会けんぽ）に移行されてからまもなく 1 年が経ちます。協会けんぽ設立に伴い決定されていたのが「都道府県別の健康保険料率の設定」です。

今年 3 月末にこの料率が決定され、9 月分の保険料から実施（一般被保険者については 10 月納付分から、任意継続被保険者については 9 月納付分から）されていますので、給与計算の担当者などは特に注意が必要です。

◆ 「都道府県別の健康保険料率」実施の目的

なぜ「都道府県別の健康保険料率」が実施されたのか、協会けんぽのホームページには以下のように記されています。

「従来の全国一律の保険料率のもとでは疾病の予防等の地域の取組により医療費が低くなっても、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。こうした中で、先般の医療制度改革に

においては、政府管掌健康保険について、国保や長寿医療制度と同様に、都道府県単位の財政運営を基本とする改革が行われており、都道府県毎の保険料率は、こうした改革の一環として導入されたものです。」

◆都道府県別の保険料率

全国 47 都道府県別の保険料率は次の通りですので、ご確認ください。

- ・ 8.26% (北海道)
- ・ 8.25% (佐賀県)
- ・ 8.24% (徳島県、福岡県)
- ・ 8.23% (香川県、熊本県、大分県)
- ・ 8.22% (大阪府、岡山県、広島県、山口県、長崎県、鹿児島県)
- ・ 8.21% (青森県、秋田県、石川県、奈良県、和歌山県、島根県、高知県)
- ・ 8.20% (福島県、福井県、兵庫県、鳥取県、宮崎県、沖縄県)
- ・ **8.19%** (宮城県、**神奈川県**、富山県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、愛媛県)
- ・ 8.18% (岩手県、山形県、茨城県、栃木県、**東京都**、新潟県、滋賀県)
- ・ 8.17% (群馬県、埼玉県、千葉県、**山梨県**、静岡県)
- ・ 8.15% (長野県)

■新型インフルエンザに対する企業の取組み

◆再び猛威をふるう新型インフル

新型インフルエンザの猛威はとどまることを知らず、世界保健機関 (WHO) の発表によれば、9月6日時点における新型インフルエンザの影響とされる死亡者数は世界で3,200名を突破したそうです。日本でも8月中旬に新型インフルエンザの影響による初の死亡者が確認されました。

◆企業における取組みは？

東京経営者協会では、8月下旬に「新型

インフルエンザ対策の取組み状況に関するアンケート調査結果」(東京都内の会員企業が対象。1,210社のうち237社が回答)を公表しました。企業が事前にとった対策としては、「備蓄品の調達」(72.3%)、「社員の意識啓発」(64.5%)、「対応体制・意思決定プロセスの構築」(50.0%)、「対応マニュアル・行動計画の策定」(47.7%)が上位を占めました(複数回答)。

また、三井住友海上火災保険が行ったアンケート調査(上場企業が対象。3,807社のうち722社が回答)によれば、社内で新型インフルエンザ感染が拡大したときに対応するための「事業継続計画」を策定している上場企業は38.1%であり、新型インフルエンザ対策について「実行中」「対応を策定中」「策定予定」のいずれかと回答した企業はあわせて90.6%でした。

◆企業としては何をすべきか？

その他、企業としては、感染した社員や感染の疑いのある社員にどのタイミングで「自宅待機命令」を出すのか、社員の家族の感染が発覚した場合はどうするのか、社員を自宅待機させた場合の「賃金」や「休業手当」はどうするのかについても考えておかなければなりません。

企業のリスクマネジメントとして、規程の策定なども含め、いざという時に備えて対策を考えておくべきでしょう。

■アルバイト・パート社員の「働く理由」、「辞める理由」

◆どんな理由が多いのか？

大手人材総合サービス企業が、アルバイト・パートとして就業中の労働者(約3,000名)を対象に、「働く理由」・「辞める理由」に関する意識調査を実施し、その結果が発表されました。

◆働く理由…「趣味」「貯金」の減少が目立つ

「働く理由」については、「生活費を補いたかったので」(42.9%)が最も多く挙げられ、次いで「趣味に使うお金が欲しかったので」(36.1%)、「時間を有効に使いたかったので」(33.3%)と続いています。

昨年の結果と比較すると、主な理由が軒並みポイントを下げている中で、「生活費を補いたかったので」が0.7ポイントとわずかながら増加しています。また、昨年に比べて減少した項目の中では、「趣味に使うお金が欲しかったので」(9.1ポイント減)、「貯金を増やしたかったので」(4.8ポイント減)の減少が目立っています。

遊びのためや生活の余裕を得るためではなく、生活費を稼ぐ必要に迫られてアルバイト・パートを始めた人が増加していると考えられますが、アルバイト・パートであっても、よりはっきりとした目的意識をもって仕事に向き合う層が増えている結果とも考えられます。

◆辞める理由…「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」が増加

一方、「辞める理由」については、「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」が24.2%で最も多く挙げられており、次いで「給与が低いから」(16.2%)、「楽でない・疲れる仕事だから」(15.0%)と続きました。

昨年の結果と比較すると、最も多かった理由は「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」で変化はないものの、今年は5.8ポイントの大幅な増加となっています。

また、「給与が低いから」は昨年から4.1ポイント、「もっとよい条件の仕事が見つかったから」は3.9ポイント伸びています。

◆仕事の選択基準はよりシビアに

これらの結果から、パート・アルバイトの方が、生活費を補う傾向がより強くなっていると同時に、人間関係に加え、給与や条件面でよりシビアに仕事を選んでいる様子が見て取れます。

■編集後記（飯田）

みなさん、こんにちは。社会保険労務士の飯田です。

横浜開港博も9/27で無事終了いたしました。思えば、私も開港記念日(6/2)には赤レンガまで行き、様々な催し物で賑わっている開港博を満喫してきました。本当にすごい人が見に来ていたことを覚えています。ただ、残念なことに有料イベントに関しては賛否両論あるようです。

さて、人が集まる場所で気をつけてくなくてはいけないのが、新型インフルエンザです。横浜開港博の開幕(4月)でもマスクを配布していました。

10月は大流行が予想されています。今月のテーマにもあるように、企業の対応・取り組み体制の確立が急がれます。

労働行政研究所の発表によると、従業員だけでなく、家族が罹患した場合においても「自宅待機」を命じる大企業の割合が41%となっており、その際の賃金は「通常どおり支払う(33%)」で、「賃金や休業手当を支払わない(22%)」を11ポイント超えています。

いずれにせよ、「予防に勝る対策なし」と考えることが大切ですね。

従業員への予防告知方法を見直しながら、事前に様々なケースへの対応策を検討することが必要です。

当社では、商業界11月号にて「新型インフルエンザ対策(出社の可否判断基準と賃金支払の実務)」を寄稿しています。

当社のブログでもご紹介していますので、どうぞご参考にしてください。

<http://www.d-produce.net/archives/2009-10.html#20091001>