

TKN社労士通信

TKN 社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830 FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp



身近になった「在宅医療」「在宅介護」

◆4月からの制度改定

この4月から、医療保険制度と介護保険制度が一部改定されました。

できるだけ病院や介護施設に入らず、自宅において医師・看護師・ヘルパーに世話をしてもらいながら療養する人を増やそうという狙いがあるようです。

◆「報酬改定」による影響

診療報酬や介護報酬は、2～3年に一度、物価動向などを踏まえて政府が見直しを行い、医療や介護行為にかかる報酬を改定するものです。

今回は在宅医療にまつわる報酬が上がったこともあり、訪問診療などを手掛ける医療機関が増える可能性が指摘されているようです。

◆診療報酬改定のポイント

医療保険分野では、診療報酬改定率はほぼ横ばいの0.004%(本体プラス1.379%/薬価・材料等マイナス1.375%)の増加で、2010年度の改定で10年ぶりに増加(0.19%)したのに続き、2年連続で増えました。

また、早期退院から在宅医療への円滑な移行、訪問介護の充実、精神疾患・認知症対策の推進などにも、重点的に配分がなされました。

◆介護報酬改定のポイント

介護保険分野では、介護報酬改定率は1.2%増加で、2009年度に引き続きプラス改定となり

ました。

ただし、「介護職員処遇改善交付金」が2011年度末で終了したため、マイナス0.8%の改定ととらえることもできます。

この交付金は終了しますが、「介護サービス提供の効率化・重点化を図る観点から在宅医療への移行を図る」「介護職員の処遇改善を確実に図る」などの要件を満たした場合には、事業者が人件費に充当するための報酬加算が行われています。

最近の労働関係の地裁裁判例から

◆自動車メーカーによる雇止め等

(4月16日判決)

自動車メーカーが行った雇止めや派遣切りは無効であるとして、工場で働いていた元期間従業員(4人)と元派遣社員(3人)が雇用継続の確認を求めていましたが、東京地裁はこれらの請求を棄却しました。ただし、元期間従業員がカットされた未払い賃金(1人約58万～63万円)の支払いは命じました。

自動車メーカーでは、契約打切りに応じなかった期間従業員に「契約期間終了までの休業」と「約4割の賃金カット」を2008年12月に言い渡して翌年4月で雇止めとし、派遣社員は派遣元から2008年12月に解雇されていました。

裁判長は「不況に伴う雇止め・派遣切りは合理的である」と判断しました。

◆銀行におけるパワハラ(4月19日判決)

パワハラ被害により退職せざるを得なくなったとして、50代の社員が銀行と上司に対して損害賠償(約4,900万円)を求めていましたが、岡山地裁は社員の精神的苦痛を認め、慰謝料など110万円の支払いを命じました。

2007年3月頃、仕事上でミスをした社員に対して「辞めてしまえ！」などと当時の上司が強い言動で叱責するなどし、この社員は2009年に辞表を提出して退職しました。

裁判官は「上司の叱責は病気療養から復帰直後の社員にとって精神的に厳しく、パワハラに該当する」と認定しました。

◆過労による高校教諭の死亡(4月23日判決)

高校教諭の男性が修学旅行の引率からの帰宅途中で急性心筋梗塞を発症して死亡したのは過労が原因であるにもかかわらず、公務災害と認定されなかったとして、遺族である妻が「地方公務員災害補償基金」に対して不認定処分の取消しを求めていましたが、東京地裁は公務と死亡との因果関係を認め、上記処分を取り消しました。

裁判長は、死亡するまでの1週間の間の労働時間が法定の2.5倍以上に及んでいたと認定し、「日常の勤務と比べて質・量ともに特に過重だった」と判断しました。

「職場のパワーハラスメント」の予防・解決

◆厚生労働省ワーキング・グループが取りまとめ

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」においては、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」(パワハラ)について昨年7月から議論されてきましたが、このたび、問題の予防・解決に向けた提言を取りまとめ、発表されました。

◆企業の積極的な取り組みが必要

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワハラ」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題です。

企業は、これらの発生による「職場の生産性の低下」や「人材の流出」といった損失を防ぐとともに、労働者の仕事に対する意欲を向上させ、職場の活力を増すために、この問題に積極的に取り組むことが求められます。

◆職場のパワハラをなくすために必要なこと

(1)企業や労働組合、そして一人ひとりの取り組み

企業や労働組合は、職場のパワハラ概念・行為類型やワーキング・グループ報告が示した取組例を参考に取組んでいくとともに、組織の取組みが形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めることが必要です。

(2)トップマネジメントへの期待

職場のパワハラは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことを求めることが必要です。そのためには自らが模範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組みを行う必要があります。

(3)上司の立場にある方への期待

自らがパワハラをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理し、職場で起こってしまった場合はその解決に取り組む必要があります。

(4)職場の一人ひとりへの期待

互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合い、互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うように努力することが必要で、また、パワハラを受けた人を孤立させず声を掛け合うなど、互いに支え合うことを求めることも必要です。

電子版「ねんきん定期便」がスタート

◆4月からスタート

すべての年金加入者(約6,600万人)を対象とした電子版の「ねんきん定期便」(通称:ねんきんネット)が4月2日にスタートしました。

これにより、毎年の誕生日に郵送している「ね

んきん定期便」の内容を、インターネットで確認できるようになりました。

◆電子版「ねんきん定期便」のメリット

電子版の一番のメリットは、「自分の年金記録を24時間いつでも確認することができること」ですが、それ以外にも次のようなメリットがあります。

(1)年金記録の内容は毎月更新される。

…郵送版は年1回のみ

(2)すべての期間の年金記録が確認することができる。

…郵送版は「35歳」「45歳」「58歳」の節目年齢以外は直近1年分のみ

(3)確認した内容を残しておきたい場合はダウンロードして手元に保存することができる。

◆「年金記録の確認経験」20歳以上で約7割

厚生労働省が発表した「公的年金加入状況等調査」(2010年時点)の結果によれば、「過去3年程度の間自分の年金記録を確認したことがある」という人(20歳以上)は67.4%で、確認の手段としては約8割の人が「ねんきん定期便」を活用していました。

この「ねんきんネット」により、自分の年金記録を確認する人が今後は増えていくものと思われます。

※「ねんきんネット」

<http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=5214>

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>[労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票[事業場]

当事務所よりひと言

平成24年度の労働保険年度更新手続が開始しています。6月1日に労働局から各事業所に向けて、一斉に書類が送付されたかと思えます。私は、本年度も渋谷労基署と東京労働局における行政協力として、年度更新手続の受理業務を行います。

平成24年度からは、多くの事業において、労災保険料率に変更になっています。また雇用保険料率は、一般の事業で1000分15.5から1000分の13.5に、農林水産清酒製造の事業で1000分の17.5から1000分の15.5に、建設の事業で1000分の18.5から1000分の16.5に、引き下げになっています。

平成24年度の概算保険料充当後に余りが出た場合は、還付請求することが可能です。その際は、別途「労働保険還付請求書」を提出する必要があります。(高野 裕之)