

■労働関係指標

完全失業率	9月の完全失業率(季節調整値) 3.6% (前月より0.1ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.09倍 (前月より0.01ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,366万人 (前月より4万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) 266,328円 (前年同月比0.7%増)

Topics 1. 健康保険の改正点について

明けましておめでとうございます。本年もマロニエ通信にて業務に身近な情報をお伝えしていきたいと思っておりますので何卒よろしくお願いたします。

新年第1回目はH27年からの健康保険の改正点についてご紹介いたします。

改正点1 出産育児一時金の給付額の改定について

平成27年1月1日以降に出生した子より下記の額が適用されます。

産科医療補償制度に加入している医療機関で 出産した場合	42万円(変更ありません) 40.4万円+産科医療補償制度1.6万円
産科医療補償制度に加入していない医療機関で 出産した場合	40.4万円(39万円⇒40.4万円に変更)

改正点2 高額療養費および高額介護合算療養費の算定基準額等の見直し

算定基準額について現在の3段階から5段階へと変更になります。(H27.1.1施行)

70歳未満の方の区分

【H26.12月診療分まで】			【H27.1月診療分から】		
適用区分		自己負担限度額	適用区分		自己負担限度額
A	上位所得者 (標準報酬月額 53万円以上)	150,000円+ (医療費-500,000円)×1%	ア	標準報酬月額 83万円以上	252,600円+ (医療費-842,000円)×1%
B	一般所得者	80,100円+ (医療費-267,000円)×1%	イ	標準報酬月額 53万~79万円	167,400円+ (医療費-558,000円)×1%
C	低所得者 (住民税非課税者)	35,400円	ウ	標準報酬月額 28~50万円	80,100円+ (医療費-267,000円)×1%
			エ	標準報酬月額 26万円以下	57,600円
			オ	低所得者 (住民税非課税者)	35,400円

※70歳以上75歳未満の方の区分はH27.1月以降も変更
ございません。

適用区分が分割化されることにより上位所得者は自己負担限度額が増えますが、**一般下位所得者(標準報酬月額26万円以下)**は自己負担額が減る見込みとなりました。社員の方に周知し、届出漏れのないようにご注意ください。

改正点3 被保険者証の記載事項が変わります。

平成27年1月26日以降に協会けんぽが発行する被保険者証の記載事項に二次元コードが追加されることとなりました。

二次元コードとは? ⇒ 被保険者証に記載されている情報をコード化しています。被保険者証の発送と回収登録に使用されるものです。

よって、被保険者のみなさまに影響はございませんが、二次元コードでの管理により今後、社員の方の退職・氏名変更の際の被保険者証の回収が以前より厳しくなるものと思います。速やかな回収を心がけていただければと思います。

Topics 2. 「2014年度経団連規制改革要望」より

経団連は、今秋「2014年度経団連規制改革要望」を発表しました。毎年、発表される要望は各省庁に伝えられ、法改正への原案となることが多く、注目されています。その中の雇用・労働分野の一部をご紹介します。

①創造性の高い業務内容・働き方に適した労働時間制度の創設

労働者の健康に十分配慮することを前提とし、一定の要件を満たす研究者等の専門職については、労働時間・深夜・休日規制の適用除外を認める制度を創設するべきである。

②企画業務型裁量労働制の適用範囲拡大及び手続きの簡素化

「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」とされている対象業務や「常態」という制限を大幅に拡大するとともに個人同意も不要とするべきである。又、手続きに関しても同一内容であれば事業場ごとの届出はなく、一括届出を認めるべきである。

③フレックスタイム制の見直し

1ヶ月の法定労働時間の計算方法を見直し、現在1ヶ月以内とされている清算期間を長く設定できるようにするべきである。

④休憩時間の一斉付与規制の撤廃

休憩時間の一斉付与の規制撤廃を行い、労使協定の締結がなくとも休憩時間を自由に付与できるようにするべきである。

雇用・労働分野の要望が上記含め13項目出されているなか、上記4項目は労働時間に関連する事項です。経団連が、労働時間に対し、柔軟な運用をいかに強く望んでいるかが伺えます。

2014年年末に実施された衆議院選の結果により、政策は大きく左右されるかと思いますが、経団連の要望の一部が次期国会での審議対象となることも予想されますので、今後の情勢に注目したいと思います。

編集後記《睦月》挑戦!

昨年末にノーベル賞の授賞式がストックホルムで開催され、日本から赤崎勇氏、天野浩氏、中村修二氏の3名の方が物理学賞授賞式のため参加されました。

皆さんもご存知の通り、この方々が基盤技術の開発と実用化への道を切り開いた青色発光ダイオードは現在の世界の省エネと地球温暖化対策で非常に重要な存在となっています。

授賞式では2000回以上実験繰り返して青色発光ダイオードを開発、実用化させたことを物理学賞選考委員のアン・ルリエー氏も賞賛していました。

Topics 3. 他士業との連携の重要性

社会保険労務士は、他士業として税理士との接点が最も頻繁ですが、国際業務に関しては、外国人の在留資格等を扱う行政書士と協働することが多いです。その際に学ぶことも多く、例えば、外国人社員を採用する際、行政書士の観点から最も注意を払うべき点は、①就労できる外国人かどうかを確認する、②関係当局への届出義務を果たす、③外国人特有の問題に気を配り、労務管理を行う、という3点とのことでした。

このうち、①と②は、行政書士の分野ですが、③はまさに社労士の分野です。先日、外国人雇用に詳しい行政書士の方と有用なディスカッションができました。例えば、外国人社員の雇用契約書と就業規則につき、以下のような点で意見が一致しましたので、ご紹介させていただきます。

1. 外国語による雇用契約書・就業規則の作成

日本語の理解が不十分な社員のため、英語など外国語による作成が必要な場合があります。

2. 外国人特有の注意点

言葉の問題はもちろん大きいですが、それ以上に、内容に関し日本人とは異なる配慮が必要となります。これに関しては、雇用契約書ないし就業規則に必要な規定を加えることにより、会社のリスクを低減させることができます。例えば、A. ビザの更新手続きは、会社側が行うのか、本人がするのか、予め決めておく、B. ビザが切れた場合は解雇できる旨の規定を入れておく、C. 会社の許可なく帰国し失踪した場合は、自然退職とみなす旨の規定を入れておく、D. 帰国旅費は会社側が負担するのか否か、予め決めておく、E. 準拠法を日本法、管轄裁判所を日本と指定しておく、などです。

弊社では、他士業との連携も活かし、セミナー、SNS、小冊子など様々な媒体により、先端の情報を提供させていただきます。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

そして赤崎氏は授賞式後の記者会見でこうおっしゃいました。「賞をいただいても変わることはない。今までのような生活を続けるんじゃないですかね」

赤崎氏は85歳ではありますが、これからも目標を持ち果敢に挑戦していくようです。この常に挑戦していく姿勢が青色発光ダイオードの開発・実用化の一番の原動力になったのでしょうか。

私も赤崎氏のように自身の目標に向かって生涯挑戦し続ける人になろうと思います。(邦)



Facebook 始めました★ いいね! お待ちしています♪
<https://www.facebook.com/arcandpartners>



当社ホームページもぜひご覧ください。
<http://www.arcandpartners.com/>

社労士法人アーク&パートナーズ 検索