



APO_社労士通信

社会保険・労働保険 ～秋の法改正～

厚生年金保険料率が変わりました 15.350%⇒15.704%

厚生年金保険料率は、将来の保険料水準を固定した上で給付水準を調整する仕組みが導入され、H29年9月に18.3%で固定されるまで毎年9月に段階的に引き上げられます。H21年9月分（10月納付分）からH22年8月分までの保険料率は15.704%に改定されました。

健康保険料率が全国一律から都道府県ごとに移行しました

協会けんぽの健康保険の保険料については全国一律の保険料率（8.2%）でしたが、H21年9月分保険料（10月納付分）から都道府県ごとの保険料率に移行しました。（各都道府県の料率はこちら <http://www.kyoukaikenpo.or.jp/8,12390,131.html>）40歳から64歳までの方は、これに全国一律の介護保険の保険料率（1.19%）が加わります。

■ どうして都道府県ごとの保険料率になるの？

従来の全国一律の保険料率のもとでは、地域の取組みにより医療費が低く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。そこで、国民健康保険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進められており、その一環として都道府県ごとの保険料率が導入されました。

■ 今後の保険料率は？

H21年9月以降は都道府県ごとの医療費や、全国的な高齢者医療費の動向等に応じて、全国同じタイミングで保険料率が見直されます。都道府県ごとに加算者の医療費が下がれば、その分の保険料率を下げることも可能な仕組みになっています。

出産育児一時金の支給額と支給方法が変わります（H21年10月1日からH23年3月末までの暫定措置）

■ **支給額**…出産育児一時金はH21年10月から現行より4万円引き上げられます。「産科医療補償制度」に加入している病院などで分娩した場合は42万円支給され、それ以外は39万円となります。

■ **支給方法**…これまで出産費用を病院などに支払後、申請の上、各医療保険者から出産育児一時金が事後払いされていましたが、H21年10月からは出産費用に出産育児一時金を直接充てることができるようになりました。原則、各医療保険者から直接病院などに出産育児一時金が支払われる仕組みになり、まとまった出産費用の準備が不要となります。（直接支払制度）

社会保険庁の廃止～日本年金機構への移行予定に向けて業務処理が変わります

社会保険庁はH21年12月をもって廃止され、H22年1月より日本年金機構が年金事業の運営を行う予定となっています。東京社会保険事務局管内では、日本年金機構の設立準備の一環として、H21年10月より下記の事務処理が変更となります。

①届書の保険料反映は当月5日提出分までを受付当月に請求 ②被保険者証の交付期間が従来より2～3日後へ ③決定通知書の送付先が原則登録事業所所在地へ（別送申請書の提出により別送可能）④保険料の増減内訳書送付の廃止（増減内訳書等の送付依頼書の提出により引続き送付可能）⑤決定通知書の送付元が社会保険事務所から事務センターへ移行

雇用保険 基本手当の日額が変わりました

基本手当の日額の範囲（最高額・最低額）は、毎年8月1日より自動変更されますが今年は下記の通り最高額が引き下げられました。最低額は1,648⇒1,640へ、高年齢雇用継続給付の支給限度額等も337,343円⇒335,316へ引き下げられています。

【基本手当の日額の最高額】		45歳以上60歳未満：	7,730円⇒7,685円
30歳未満：	6,330円⇒6,290円	60歳以上65歳未満：	6,741円⇒6,700円
30歳以上45歳未満：	7,030円⇒6,990円	65歳以上：	6,330円⇒6,290円



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第19回 採用内定取消は解雇？

一般には内定を「始期付解約権留保付労働契約」の成立とみなしています。この「始期付解約権留保付労働契約」説では、企業の募集に対し求職者の応募が労働契約の申込みであり、企業が通知する内定通知書は契約の承諾であると解しています。ただし、卒業後の入社等が契約の効力発生しないし就労の始期であるため、内定通知書や誓約書等に記載された内定の取消事由が生じた場合には解約できるとされています。そのため内定取消は事実上の解雇に相当するとされており、その取消には解雇と同様の取消事由が必要となります。判例では内定取消が適法と認められる事由を、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できない事実であって、これを理由として採用内定を取消することが、解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる場合に限られる」としています（大日本印刷事件 最高裁第二小法廷判決 S54.7.20）。経営悪化を理由とする内定取消をする場合には、整理解雇の四要素（①人員削減の必要性 ②解雇回避の努力が十分に尽くされていること ③人選の基準と適用が合理的であること ④事前に労使間で十分な協議が行われていること）を総合考慮の上、客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と是認することができるかどうかを判断すべき、とする厳しい裁判例があります（インフォミックス事件 東京地方裁判所判決 H9.10.31）。内定取消は社会問題化しており、それに伴い職業安定法施行規則が改正され（H21.1.19 施行）、内定の取消内容が一定の場合には企業名の公表措置がとられることになりました。募集・採用は中長期的な人事計画に基づき、慎重な検討の上で行うことが重要です。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>