

# 坂田社労士事務所便り

## 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エンザ

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。

薬局の店頭からマスクがなくなってしまうなどの現象も再び起きつつあるようです。

### ◆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）を発表しました。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。



## 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）

## 出産育児一時金が

38万円から42万円に増額

#### ◆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す（平成21年10月から平成22年3月までの暫定措置）。

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。

#### ◆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つ

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る）。

#### ◆医療機関への対策

一方、医療機関にとっては、制度の見直しにより分娩費用としての一時金が支払われるのが、今までの場合に比べて1～2カ月遅れることとなります。そこで、一時的な資金不足対策として、独立行政法人福祉医療機構から運転資金の融資を受ける制度が設けられました。

経済的な不安を解消し、安心して出産できる今回の制度改正は、暫定措置としてではなく、恒久的な制度としての実施が望まれます。

## 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の

運用状況

#### ◆厚生労働省の調査結果から

厚生労働省から、2008年度の「雇用均等基本調査」の結果が発表されました。

この調査は、男女の雇用均等問題に関する雇用管理の実態を把握することを目的に毎年実施されていますが、2008年度は、育児・介護休業制度や子の看護休暇制度の運用状況等についての調査でした。

#### ◆事業所規模・男女による差が大きい制度導入割合

この調査によれば、「育児休業制度」に関する規定がある事業所の割合は66.4%で、2005年度の調査に比べて4.8ポイント上昇しています。規定がある事業所の割合については、企業規模による差が大きく、事業所規

模が5人以上の場合は66.4%であるのに対して、30人以上の場合では88.8%となっています。

2008年3月末までの1年間に本人または配偶者が出産した人のうち、同年10月1日までに育児休業を開始した人の割合は、女性では昨年より0.9ポイント上昇して90.6%になり、初めて9割を超えたのに対し、男性は昨年より0.33ポイント低下して1.23%となり、0~1%台で低迷が続いています。

女性の取得が広がっている中、仕事への影響や復帰後の不安などから、男性の取得が進んでいない現状が浮かび上がっています。

#### ◆女性「10~12カ月未満」、男性「1カ月未満」が最多

育児休業の取得期間については、女性では「10~12カ月未満」(32.0%)が最も多く、次いで「12~18カ月未満」(16.9%)となっており、5割近くが10カ月以上となっています。

一方、男性では「1カ月未満」(54.1%)が最も多く、5割超が短期間で復職している状況です。

育児休業取得者があった際の雇用管理としては、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」(45.9%)が最も多く、次いで「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」(35.7%)、「事業内の他の部門または他の事業所から人員を異動させた」(21.7%)と続いています。

#### ◆「短時間勤務制度」の活用も広がる

その他、育児のための「短時間勤務制度」を導入している事業所の割合は38.9%と、2005年度に比べて7.5ポイント上昇しました。

利用可能期間についても、小学校就学時以降まで「短時間勤務制度」を活用できる事業所は15.0%となり、6ポイント上昇しています。

## 高年齢者を雇用する事業所の割合が増加

#### ◆高年齢者雇用の実態は？

昨年9月に厚生労働省が実施した「高年齢者雇用実態調査」の結果が発表されました。この調査の目的は、高年齢者の雇用状況や、平成18年に改正された「高年齢者雇用安定法」の施行後の実態を把握することです。

#### ◆全体的に増加している高年齢労働者の割合

まず、60歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は59.4%(平成16年の前回調査では50.5%)で、前回調査時に比べて8.9ポイント上昇し、企業規模が大きいほど割合が高くなっています。

事業所の全常用労働者に占める高年齢労働者の割合でも、60歳以上の労働者の割合は10.0%(同7.6%)で前回調査時に比べ2.4ポイント上昇しています。

産業別では、60歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は、製造業が81.1%と最も高く、次いで建設業が71.1%、運輸業が69.6%となっています。

#### ◆定年年齢65歳以上の事業所割合が上昇

定年制がある事業所の割合は73.5%(平成16年の前回調査では74.4%)、逆に定年制がない事業所の割合は26.5%(同25.6%)となっています。

事業所の規模別に定年制がある事業所の割合を見ると、1,000人以上規模が99.8%と最も高く、5~29人規模が69.6%と最も低くなっています。また、前回調査時に比べ、定年年齢65歳以上の事業所割合が上昇しています。

#### ◆9割近くの企業が「継続雇用制度」を導入

一律に定年制を定めている事業所で定年年齢が60~64歳の事業所では、「継続雇用制度」がある割合は89.1%で、このうち「勤務延長制度」があるのは27.3%、「再雇用制度」があるのは83.5%となっています。

また、「勤務延長制度」がある事業所のうち、「勤務延長制度」のみがある事業所の割合は16.5%、「再雇用制度」がある事業所のうち、「再雇用制度」のみがある事業所割合は72.7%となっています。

平成18年に改正された「高年齢者雇用安定法」による段階的な65歳までの定年年齢の引上げや、継続雇用制度の導入義務付けが浸透し、ベテラン社員の経験・能力を有効活用する企業が増えている実態がうかがえます。