

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/03/10

VOL.26

● 「平成25年度協会けんぽ」健康保険料、介護保険料据え置き

平成25年度の協会けんぽの保険料率は、各都道府県とも据え置きとなりました。したがって、健康保険料及び介護保険料共に変更はありません。ちなみに東京都の保険料率は、健康保険9.97%、介護保険1.55%となっています。

各都道府県の保険料額表はこちらでご確認ください。

ださい。

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h25/1992-119695>

なお、健康保険組合に加入の企業については、各健康保険組合にご確認ください。

● 「平成25年度」労働保険料率も変更なし

平成25年度の雇用保険料率は、平成24年度と変更ありません。

「一般の事業」においては、労働者負担分5/1000、事業主負担分8.5/1000の合計13.5/1000

「建設の事業」においては、労働者負担分6/1000、事業主負担分10.5/1000の合計16.5/1000となっています。

なお、労災保険料においては、平成24年度に

変更されていますが、この保険料率を平成26年度まで使用する予定です。

労災保険料率表はこちらでご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhokenpoint/dl/rousaihokenritu_h24.pdf

● 「年金記録」再確認キャンペーン

日本年金機構のデータには、いまだ約2,200万件の持主が確認できていない記録が残っているとのことです。このため、日本年金機構は厚生労働省と連携し、記録に「漏れ」や「誤り」があるのではとご心配のある方から、心当たりの記憶を申し出ていただく「気になる年金記録、再確認キャンペーン」を実施しています。

「ねんきん定期便」などの内容を確認していただき、少しでも気になる点があれば、年金事務所や年金定期便・ねんきんネット専用ダイヤル(0570-058-555)にご相談ください。

また、国民年金保険料を納付可能な期間が現在、時限的に「2年間」から「10年間」に延長されています。何らかの事情で、国民保険料納付の

時効期間である「2年間」が過ぎてしまったため、時効により保険料を納めることができなくなってしまい、その結果、年金額の減少や年金そのものを受給することができなくなることを防止するために、時限立法措置として法律改正が行われ、平成24年10月1日から平成27年9月30日までの3年間に限って、保険料を納付する期間が2年間から10年間に延長されました。この制度を「後納制度」といいます。後納制度を利用することによって「年金額が増える方」や「年金受給資格が得られる方」がいる反面、年金加入期間が短く、後納しても年金受給資格である「300月(25年)」を満たさないケースもあり得ます。したがって、こちらのケースについても、お近くの年金事務所または「国

民年金保険料専用ダイヤル」(0570-011-050)にて、ご自分の年金記録の状況等をご確認ください。

なお、以下の11項目に該当する場合に、年金記録の「もれ」や「誤り」がある可能性が高いようです。

- ① 学生であったが、国民年金に加入していた
- ② 夫(妻)の扶養家族であったが国民年金に加入していた(S61.3以前に限る)
- ③ 退職後、結婚し姓が変わった
- ④ 色々な名前の読み方がある
- ⑤ 事情があって本名とは違う名前でも働いていた
- ⑥ 事情があって本来の生年月日とは違う生年月日で働いていた

- ⑦ 転職のたびに年金手帳が発行された
- ⑧ 同じ会社(グループ)内で転職や出向を繰り返していた
- ⑨ 勤務先の会社が、その後、合併・社名変更・倒産した
- ⑩ 試用期間中に倒産した
- ⑪ 保険の外交員、期間工などとして勤めていた

上記いずれかに該当する方は、「ねんきん定期便」等により記録の確認をお勧めします。

「ねんきん定期便」は、国民年金及び厚生年金保険に加入中の方に、毎年誕生月に送られてきます。万が一、お手元に届いていないようであれば、「日本年金機構」に登録されている住所が違っている可能性があります。勤務先等にご確認の上、手続きを行ってください。

●飲酒強要「パワハラ」認定／東京高裁が賠償命令

飲酒強要などにより、「パワハラ」の被害を受けたとして、ホテル運営会社「ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル」(東京)の元社員が同社と元上司に損害賠償などを求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は、一審判決を変更して飲酒強要を「不法行為」と認定し、150万円の支払いを命じました。

昨年3月の一審東京地裁判決においても元上司の別の行為を「パワハラ」に当たると判断して70万円の慰謝料を認めましたが、飲酒強要については「上司の立場を逸脱し、許容範囲を超えていた」と言い難い」として訴えを退けていました。

鈴木健太裁判長は、極めてアルコールに弱い体質の元社員が少量の酒を飲んだだけで嘔吐しているにもかかわらず、元上司が「吐けば飲め」と言って執拗に酒を強要したと認定。

「単なる迷惑行為にとどまらず違法。元社員の肉体的、精神的苦痛は軽視できない」と指摘しました。

判決によると、元社員は2008年5月、同社が北海道洞爺湖町で運営するホテル付近の居酒屋で、飲酒を強要されました。携帯の留守番電話に「ぶっ殺す」と吹き込まれる行為などが続き、元社員は休職後に退職扱いとなっていました。

「パワハラ」については、厚生労働省「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」が「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間環境などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義付けています。ここでいう、「職場内の優位性」には、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩、後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

企業は、パワハラ・セクハラ等のハラスメント行為を防止することは、使用者の義務であることを認識し、以下の対策を講じておく必要があります。

- ①ハラスメント禁止についての方針を就業規則等により明確にすること
- ②ハラスメント相談窓口を設置すること
- ③労働者に対してハラスメントに関する研修を定期的に行うこと
- ⑤ハラスメント相談窓口を設置すること
- ④「執拗に(継続性)」・「業務上不必要な人格否定の言動」に注意をしたコミュニケーションをとること

当事務所では、「ハラスメント相談窓口」

「ハラスメント研修」を実施し、御社の「ハラスメント対策」のお手伝いを行います。