

関島事務所便り

〒125 - 0041 東京都葛飾区東金町2-7-13
電話：03-3609-7668
FAX：03-3609-0404
E-mail: sr8seki@jima@yahoo.co.jp



2007年4月号

4月から雇用保険料率が変わります

従業員負担分 一般は 0.6% 建築業は 0.7%

◎雇用保険率の引下げ

改定後（平成19年度概算保険料の計算に使用）

改定前（平成18年度確定保険料の計算に使用）

| 事業の種類 | 2007年4月から | | | 2007年3月まで | | |
|-----------------|-----------|---------|--------|-----------|-----------|--------|
| | 保険率 | 事業主分 | 従業員分 | 保険率 | 事業主分 | 従業員分 |
| 一般の事業 | 15/1000 | 9/1000 | 6/1000 | 19.5/1000 | 11.5/1000 | 8/1000 |
| 農林水産 清酒製造の事業 | 17/1000 | 10/1000 | 7/1000 | 21.5/1000 | 12.5/1000 | 9/1000 |
| 建設の事業 | 18/1000 | 11/1000 | 7/1000 | 22.5/1000 | 13.5/1000 | 9/1000 |

アスベスト被害救済で 0.05/1000 全事業主が負担

石綿健康被害救済法に基づき、平成19年4月1日から石綿健康被害救済のための「一般拠出金」の申告・納付が始まります。

- (1) (対象) 労災保険適用事業主の全事業主が対象です。
- (2) (納付方法) 労働保険料と併せて申告・納付します。
- (3) (料率) 一般拠出金率は1000分の0.05です。
- (4) (有期事業) 平成19年4月1日以降に開始した事業（工事等）の分を申告・納付します。

高額所得者 保険料が大幅増

4月より実施の健康保険改正内容

●健康保険の標準報酬の見直し

| | 改正前 | 改正後 |
|----|-----------|-------------|
| 等級 | 39 等級 | 47 等級 |
| 上限 | 980,000 円 | 1,210,000 円 |
| 下限 | 98,000 円 | 58,000 円 |

に四捨五入した額で、傷病手当金や出産手当金の計算基礎額となります。

●標準賞与額の上限の見直し

| 改正前 | 改正後 |
|---------------|-----------|
| 1 回あたり 200 万円 | 年間 540 万円 |

| | 等級 | 標準報酬 月額 | 標準報酬 日額 | 報酬月額 | |
|--------|--------------|------------|------------|--------------------------|----|
| | | | | 以上 | 未満 |
| 新 設 | 1 | 58,000 | 1,930 | ～ 63,000 | |
| | 2 | 68,000 | 2,270 | 63,000 ～ 73,000 | |
| | 3 | 78,000 | 2,600 | 73,000 ～ 83,000 | |
| | 4 | 88,000 | 2,930 | 83,000 ～ 93,000 | |
| | 5 | 98,000 | 3,270 | 93,000 ～ 101,000 | |
| | 6 ～ 42 | (省略) | | | |
| | 43 | 980,000 | 32,670 | 955,000～1,005,000 | |
| 新 設 | 44 | 1,030,000 | 34,330 | 1,005,000 ～ 1,055,000 | |
| | 45 | 1,090,000 | 36,330 | 1,055,000～1,115,000 | |
| | 46 | 1,150,000 | 38,330 | 1,115,000～1,175,000 | |
| | 47 | 1,210,000 | 40,330 | 1,175,000～ | |

★標準賞与額とは

支給されたボーナスの 1000 円未満を切り捨てた額で、4 月から、その年度の累計額が 540 万円までが保険料の支払対象になります。高額所得者の保険料は大幅に引き上げとなります。

●出産手当金・傷病手当金の支給額の変更

| 改正前 | 改正後 |
|----------------|-----------------|
| 標準報酬日額の 60% | 標準報酬日額の 3分の2 |

★出産手当金とは

出産の日以前 42 日間（双子以上の場合は 98 日間です。出産予定日が遅れた場合は遅れた期間も支給）、出産の日後 56 日間支給されます。出産とは、妊娠 4 ヶ月以上（85 日以上）をいいます。

★標準報酬月額とは

保険料は収入に応じて負担しますが、絶えず変動するため、基準となる額を段階的に定めています。毎年、4・5・6 月に支払われる賃金を基準にして算定します。また、賃金額が 3 ヶ月を超えて大きく変わったときにも変更になります。

★傷病手当金とは

業務外の病気やケガ（私傷病）により、連続して 3 日以上会社を休んだときに健康保険から支給される給付金です。支給期間は支給開始から 1 年 6 ヶ月間です。

なお、任意継続被保険者は、この 4 月から出産手当金・傷病手当金が廃止となります。

★標準報酬月額とは

標準報酬月額を 30 で割り、10 円単位の金額

口頭による採用内定通知には 効力がありますか？



◆口頭で「採用する」と言った場合

A社で働く社員が転職先を探してB社の面接を受けたところ、その場で採用担当者から口頭で「採用する。来月から来てほしい」と言われ、A社にすぐ退職届を出しました。しかし、その後B社が「採用するつもりはない」と態度を変えました。社員が内定取り消しとして損害賠償を求めることは可能でしょうか。

◆内定は両者の合意により成立

法律上、内定は、「始期付解約権留保付労働契約」として一定の拘束力を持ちます。一般の解雇よりも基準は緩いですが、合理的な理由なしに契約を取り消すことはできません。

では、どのような状態なら「内定成立」といえるのかですが、一般的に、雇用する側と雇用される側の意思が合致し、両者の合意があったとみなされた時点で内定は成立するとされています。重要なのは、この「合意の有無」であり、口頭での約束か文書かは判断基準ではないとの考えが一般的です。

ただ、口頭での採用の意思表示は、裁判時の証明が難しいという難点があります。その場合は、身体検査の実施や就業規則の交付などが状況証拠になるといえます。

◆新卒採用と中途採用の違いは？

また、新卒採用と中途採用では合意の判断に若干違いがあります。新卒の場合、試験や面接を経て夏頃までにいったん採用が決まっても、多くの場合、内定通知書の受け渡しや誓約書への署名などの手続きは10月ごろに行われます。

新卒者は何社もかけもちで就職活動を行い、いくつか内定をもらった中から進路を選ぶことが前提のため、誓約書への署名などの前段階で示される企業側の採用の意思表示は「内々定」として一連の手続き後の内定よりは法的な拘束力が緩いといえます。

一方、中途採用の場合は、通常、何社もかけもちで内定を取ることは考えにくいので、企業から採用の意向を示された時点で両者の合意が形成されたとみなされ、内定が成立するといえます。**企業の人事権のある者が、「採用します」、「〇月〇日から来てください」などと伝えた場合は口頭でも合意が成立したといえるでしょう。**

ただ、紹介者などその企業の人事権のない者から伝えられた採用の意向は、内定とは認められません。また、賃金などの条件が話題に上がっていた場合に、それが折り合わないままでは合意があったとはいえないでしょう。



トピックス



●「社内飲み会も業務」 帰宅中の転落死を労災認定

共同通信によると、勤務先の会社内で開かれた飲み会に出席後、帰宅途中に地下鉄の駅の階段で転落死した建設会社部次長の男性＝当時（44）について、妻が「通勤災害で労災にあたる」として、遺族補償などを不支給とした中央労働基準監督署（東京）の処分取り消しを求めた訴訟の判決で、東京地裁は 28 日、労災と認めた。（3 月 29 日）

●派遣 3,500 人を直接雇用へ キヤノン

キヤノンは、グループ 19 社の製造部門で働く派遣労働者や請負労働者全体の約 16%に相当する約 3,500 人を、2008 年末までに正社員・契約社員などの直接雇用へ切り替える方針を明らかにした。同社は、2003～2005 年に「偽装請負」で労働局から文書指導を計 7 件受けていた。（3 月 25 日）

●緊急時における個人情報保護法の 非適用事例を明確化へ

主要省庁では、人の生命に関わるようなケースでも個人情報の保護が優先される事態が問題化しているため、個人情報保護法を緊急時には適用しない例外を明確にする方針を固めた。製品事故が起こった場合に、販売店が購入者の住所をメーカーに知らせるといったケースなどが対象。ガイドライン（一部は実施済み）を示し、企業や病院、学校などに徹底させるとしている。（3 月 20 日）

●転職者数が過去最高の 346 万人

2006 年の転職者数が 2 年連続で増加して 346

万人（前年比 6 万人増）となり、2002 年の調査開始以来過去最多となったことが、総務省の調べでわかった。景気の回復で、企業が即戦力となる人材の採用に積極的になったことが影響したとみられる。女性の転職者数が 180 万人（前年比 6 万人増）、男性の転職者数が 166 万人（前年比 1 万人増）だった。（3 月 15 日）

●保険証を IC カード化へ 2012 年にも

厚生労働省は、2012 年 4 月をめどに、健康保険証に IC カード機能を搭載した「健康 IT カード」（仮称）を導入する方針を固めた。医師や患者本人が国のデータベースに接続し、過去の健康状態や治療内容などをパソコンで閲覧可能にするもの。医療の効率を高めて医療費抑制につなげたい考え。同省では、来年 4 月までに制度の詳細を決定するとしている。（3 月 15 日）

●フルキャストに派遣事業改善命令

東京労働局は 27 日、労働者派遣法に違反し、警備や建設業務に労働者を派遣させていたなどとして、フルキャストに対して、同法に基づく改善命令を出した。全ての事業所で総点検を行い、適用除外業務への労働者派遣が行われている場合には、労働者の雇用の安定を図るための措置を講じることを前提に、速やかに中止することなどを命じている。（3 月 28 日）

