

協会けんぽの保険料率が引き上げ

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、平成 24 年度の保険料率の引き上げを決定しました。保険料率（都道府県単位）の引き上げは 3 年連続。今回の改定に

おいては、上昇幅、改定後の率とも過去最高。半数を超える都道府県で 10% 台となります。適用は、平成 24 年 3 月分（4 月納付分）からになります。

①健康保険料率（都道府県単位保険料）

県名	変更前	変更後
北海道	9.60%	10.12%
青森県	9.51%	10.00%
岩手県	9.45%	9.93%
宮城県	9.50%	10.01%
秋田県	9.54%	10.02%
山形県	9.45%	9.96%
福島県	9.47%	9.96%
茨城県	9.44%	9.93%
栃木県	9.47%	9.95%
群馬県	9.47%	9.95%
埼玉県	9.45%	9.94%
千葉県	9.44%	9.93%
東京都	9.48%	9.97%
神奈川県	9.49%	9.98%
新潟県	9.43%	9.90%
富山県	9.44%	9.93%
石川県	9.52%	10.03%
福井県	9.50%	10.02%
山梨県	9.46%	9.94%
長野県	9.39%	9.85%
岐阜県	9.50%	9.99%
静岡県	9.43%	9.92%
愛知県	9.48%	9.97%
三重県	9.48%	9.94%

県名	変更前	変更後
滋賀県	9.48%	9.97%
京都府	9.50%	9.98%
大阪府	9.56%	10.06%
兵庫県	9.52%	10.00%
奈良県	9.52%	10.02%
和歌山県	9.51%	10.02%
鳥取県	9.48%	9.98%
島根県	9.51%	10.00%
岡山県	9.55%	10.06%
広島県	9.53%	10.03%
山口県	9.54%	10.03%
徳島県	9.56%	10.08%
香川県	9.57%	10.09%
愛媛県	9.51%	10.03%
高知県	9.55%	10.04%
福岡県	9.58%	10.12%
佐賀県	9.60%	10.16%
長崎県	9.53%	10.06%
熊本県	9.55%	10.07%
大分県	9.57%	10.08%
宮崎県	9.50%	10.01%
鹿児島県	9.51%	10.03%
沖縄県	9.49%	10.03%

②介護保険料率

県名	変更前	変更後
全国一律	1.51%	1.55%

保険料は、
 標準報酬月額 × 上記の率になります
 40 歳以上 65 歳未満の介護保険第 2 被保険者は
 標準報酬月額 × (上記の率 + 1.55%) になります
 計算して出た保険料の額を労使折半で負担します

Pick Up 奨励金の実施延長

平成 23 年 3 月末をもって多くの「若年層採用にかかる奨励金・助成金」が時限措置の期限を終える予定でしたが、震災や円高の影響によりその一部が延長・拡充となりました。

既卒者採用拡大

【主な要件】
 平成 21 年 3 月以降に専

門学校以上（※一部例外あり）を卒業後、安定した就労経験がない者をハローワーク経由で雇用した場合

【支給額】
 正規雇用から 6 ヶ月定着した場合に 100 万円支給（1 事業所 1 回限り）

【延長内容】

平成 24 年 6 月末日までにハローワークからの紹

介を受け、平成 24 年 7 月までに雇用開始した労働者まで対象となります。



既卒者トライアル

【主な要件】
 平成 21 年 3 月以降に中学校以上（※一部例外あり）を卒業後、安定した就労経験がない者をハローワーク経由でトリアル（試し）雇用し、その後正規雇用した場合

【支給額】

当初のトリアル雇用期間 3 ヶ月について、1 ヶ月あたり 10 万円、さらに正規雇用から 3 ヶ月

後に 50 万円支給（1 事業所当たりの回数制限なし）

【延長内容】
 平成 24 年 6 月末日までにハローワークからの紹介を受け、平成 24 年 7 月

末までに雇用開始した労働者まで対象となります。

※奨励金受給には、東日本大震災特例や一定の要件があります。



最新情報 雇用保険料率引き下げ決定

厚生労働省より、平成24年度の雇用保険料率が発表されました。

会社負担分も従業員負担分も去年より0.1%ずつ引き下げられることが決定しました。



①雇用保険料率

事業の種類	平成23年度	平成24年度
一般の事業	1,000分の15.5	1,000分の13.5
農林水産業* 清酒の製造の事業	1,000分の17.5	1,000分の15.5
建設の事業	1,000分の18.5	1,000分の16.5

農林水産業のうち、季節的に休業し又は事業の規模が縮小することのない一定の事業（園芸サービスの事業、酪農、養鶏等の事業など）には、一般の事業の雇用保険料率を適用

②雇用保険料率の負担の内訳

事業の種類	雇用保険率	失業等給付に係る率		二事業率	
		被保険者負担	事業主負担		
一般の事業	1,000分の13.5	1,000分の5	1,000分の5	1,000分の3.5	1,000分の8.5
農林水産業* 清酒の製造の事業	1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の3.5	1,000分の9.5
建設の事業	1,000分の16.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の4.5	1,000分の10.5

雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主が負担しています。

雇用保険二事業として、事業主に対する助成金等の支給が行われていますが、その財源は、基本的には、事業主の皆様方が負担している保険料なのです。

活用できる助成金等があるのなら、活用しないと損です！是非ご相談ください。

競業への転職禁止無効

非常に大きなインパクト

今年1月上旬、外資系の大手生命保険会社が同社の執行役員と交わした契約条項（退職後2年以内に競合他社に就業するのを禁止し、違反した場合退職金を支給しない）の有効性が争われた訴訟

の判決がありました。

退職金三千万円の支払い

東京地裁は、次のように判断し、元執行役員男性の請求通りに、会社に対して退職金（約三千万）の支払いを命じました。①「情報の流出を防ぐ目的で競合他社へ転職を禁止

るのは過大」

②「職業選択の自由を不当に害している」

③「契約条項は公序良俗に反して無効」

原告側弁護士によれば、外資系企業では上記のような条項を交わすケースが多く、「名ばかり管理職」とされる執行役員の転職を安易に禁じることに警鐘を鳴らす判断」として

います。

判断のポイント

一般的に、上記のような「競業他社への転職禁止」の契約は、優秀な人材とノウハウの流出防止を目的に締結されます。過去にも、競合他社への転職について争われた裁判例があります。それらの判断のポイントは、次

の通りとされています。

① 競業他社への転職を希望する者の会社内での地位が高ければ高いほど、転職が認められない（競業禁止義務を負う）傾向にある。

② 転職先の競業会社の内容・場所も考慮されており、それらが近ければ近いほど転職が認められない（競業禁止義務を負う）

傾向にある。

競業他社への転職禁止に関する契約を従業員と締結する場合、上記のことを考慮すべきだと言えるでしょう。



人吉マラソンに参加しました

日時：2月19日（日）10：00～
参加者：5,139名



今年から健康とダイエットのために運動をはじめたのですが、何か目標を設定しようと考え、まずはひとよし春風マラソン（5km）に参加しました。雪が降る寒さのなか、なんとか完走しましたが、ここ何年も運動不足だったためかなりきつい思いをしました。



次なる目標は、4月にえびの京町温泉マラソンがあるので少し距離を延ばして参加する予定です。今度は体重を落として、速く走れるよう頑張りたいと思います。

（担当：池田）

最近の労働関係の裁判例から

育休に伴う解雇

育児休業の取得を理由に解雇されたのは違法であるとして、埼玉土地家屋調査士の元社員の女性が解雇無効の確認などを求めていた訴訟で、さいたま地裁は、同会が請求を認める「認諾」を表明して審理が終結しました。職場復帰と同会および同会会長が慰謝料165万円を女性に支払うことが決まったそうです。

この女性は05年8月に事務職として入社し、09年9月に妊娠後、切迫流産の危険があったため数日間休みましたが、同年11月以降、同会役員らに退職を勧められました。10年4月から産休と育休を取得し、11年5月18日に復帰すると、そのまま解雇されていきました。

京都市にある大学が、期間満了を理由として雇用契約を更新しなかったのは不当であるとして、元助手の女性が雇用の継続などを求めていた訴訟は、大学がこの女性を今年4月から新たに1年間雇用する(契約更新なし)との内容で、京都地裁で和解が行われました。

この女性は、07年4月から「契約期間3年」で勤務していましたが、10年3月末に雇止めされました。採用時に「よほどの不祥事がなければ1回は契約更新される」との説明を受けていたことから、提訴していたものでした。

この女性は05年8月に事務職として入社し、09年9月に妊娠後、切迫流産の危険があったため数日間休みましたが、同年11月以降、同会役員らに退職を勧められました。10年4月から産休と育休を取得し、11年5月18日に復帰すると、そのまま解雇されていきました。

この女性は05年8月に事務職として入社し、09年9月に妊娠後、切迫流産の危険があったため数日間休みましたが、同年11月以降、同会役員らに退職を勧められました。10年4月から産休と育休を取得し、11年5月18日に復帰すると、そのまま解雇されていきました。

この女性は、07年4月から「契約期間3年」で勤務していましたが、10年3月末に雇止めされました。

女性は「教員の使い捨てに異議を申し立てたかった。非正規教員の問題は全国で広がっている」と話している。大学側は「裁判の長期化は望ましくないと判断した」と話しているそうです。

期間満了の雇止め

原告側の代理人弁護士は「泣き寝入りせずに

闘った結果。より働きやすい職場になってもらいたい」と話しているそうです。

この女性は、07年4月から「契約期間3年」で勤務していましたが、10年3月末に雇止めされました。

女性は「教員の使い捨てに異議を申し立てたかった。非正規教員の問題は全国で広がっている」と話している。大学側は「裁判の長期化は望ましくないと判断した」と話しているそうです。

ハラスメントセミナー開催

日時：2月25日(土) 14:00～16:00

参加者：看護師 76名

テーマ：医療施設におけるハラスメント問題を考える

社団法人熊本県看護協会 熊本東支部主催による医療施設におけるハラスメント問題を考えるセミナーの講師を代表の上田が担当しました。

セクハラ・パワハラの実例を見ながら分かりやすくご説明しました。また、法律的な位置づけなどもご説明いたしましたが、皆さん真剣に聞いておられました。この研修を機会に皆さんの職場でセクハラ・パワハラへの意識が高まり、働きやすい職場になればと思っております。(担当：萱本)

【受講者の感想】

ハラスメントの実例を聞きながら、日頃、職場で起こりうる事であり、その中で常に被害者・加害者になりうることを実感しました。それだけに法律的裏づけ理解したうえで、行動又は対処しなければならない必要性を感じました。また管理者は、ハラスメントを生まない職場風土作りを考え、マネジメントしていかねばならないことも学ぶことができました。



コンピテンシー研修実施

日時：2011年12月～2012年2月全4回

参加者：医療法人 職員 99名

講師：上田正順・中昌子・池田裕輔



～意識を持つ「実践行動」～ すべては「気づき」×「行動」から始まるをスローガンに掲げ、自己の行動、仕事に対する意識を再確認してもらうことで、結果的にモチ

ベーションの向上に繋がって欲しいという理事長先生の思いをお伺いし、「コンピテンシー」をテーマにした研修を行う事となりました。

コンピテンシーとは高業績者の行動特性という意味ですが、今回は職員の皆様にこの研修を受講して頂くことで、結果的に職場全体の雰囲気が高める事を目的としています。その中でも特に、若手の人材に良い刺激を与えることで、職場の更なる活力向上に繋がることを目指しました。(担当：池田)

お仕事カレンダー

3/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

- 3/15は所得税・贈与税の申告・納税期限
- 所得税の確定申告書の提出
- 所得税の更正請求(前年度分)
- 個人青色申告承認申請書の提出(新規適用のもの)
- 確定申告税額の延納の届出書の提出
- 所得税確定損失申告書の提出
- 贈与税の申告(前年度分)
- 個人の道府県民税・市町村民税の申告
- 個人事業税の申告

3/31

- 2月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 個人事業者の消費税の確定申告
- 1月決算法人の確定申告・7月決算法人の中間申告
- 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告

ビジネスマナーで会社の評価UPへ

研修 募集中

ビジネスマナーの出来・不出来は、即会社の評価につながり、取引にも影響してまいります。ほんのちょっとした職員の好ましくない対応が命取りです。職員のビジネスマナーはしっかりできているのか、ビジネスマナーのチェックをお勧めします。

弊社では従来のビジネスマナー研修に加え、新たにオリジナル開発商品であります『ビジネスマナーカード』を使ったビジネスマナー診断を実施中です。

【ビジネスマナーカードを使用した診断例】

- ① 社員が「自己評価」を行う
- ② 上司や同僚が「他者評価」を行う



- ③ 診断結果を集計・分析する
チェックシートを回収し、当社にて診断結果を集計・分析します
- ④ 診断結果のご報告
貴社のビジネスマナーについてできているもの、できていないものを会社全体、職種別や年代別に明確にします。どのビジネスマナーから取り組めばよいのか、優先順位づけや研修方法をご提示します

受講者の声

研修を受講するまではできていたと思っていたことが、実はできていなかったことに気づいた。実際の仕事の場面で、研修で学んだことを意識するようになった（カードを参照しながら）スタッフ同士でお互いをチェックアドバイスするようになった（これまでは、遠慮して言わなかった）そのことによって、職場の雰囲気がよくなった



※セミナーのお申込み・お問い合わせ、持ち味カード取扱代理店募集セミナー（3/24開催）につきましては当社（上田・池田）までご連絡ください

☎ 096-211-6055



One Point 特定の条件に合う数値を合計する（SUMIF 関数）

特定の範囲の合計はSUM関数で求めることができますが、条件に合うものだけを合計したいときはどのようにされていますか？今月は関数を使用した合計の方法をご紹介します。

■交通費の合計を求める

	A	B	C
1	日付	科目	金額
2	3/1	交通費	500
3	3/1	通信費	2,100
4	3/1	交際接待費	18,000
5	3/5	交通費	1,200
6	3/10	交通費	300
7	3/10	雑費	420
8	3/15	交際接待費	21,000
9	3/15	交通費	1,500
10		合計	45,020



- ① 結果を表示するセルを選択します
- ② 数式バー横の fx （関数の挿入）をクリックします
- ③ 表示されたダイアログボックスより SUMIF 関数を選択し、OKをクリックします
- ④ 範囲：条件が入力されている範囲
検索条件：条件を入力
合計範囲：合計する数値が入力されている範囲
- ⑤ OKをクリック

※検索条件は比較演算子を使用し条件に範囲を持たせることが可能です

※Excel2007以降では複数の条件に対応できるSUMIFS関数ができました

春分の日



日本の国民の祝日の一つで「自然をたたえ、生物をいつくしむ」ことを趣旨としています。その日付は、「春分日（昼と夜が同じ長さになる日）」としており、その前年の2月1日に、国立天文台が作成する「暦象年表」という小冊子に基づいて閣議で決定され、官報で発表されます。つまり2年後以降の春分の日は確定していません。



BrainStar
株式会社ブレインスター
代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市国府 1-14-12 1F
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065
URL : <http://www.brainstar.jp>