

# 2011(平成23)年3月分より 協会けんぽの保険料率に変更となりました！

## Contents

- 【 お知らせ① 】 2011(平成23)年3月分より協会けんぽの保険料率に変更になりました！
- 【 お知らせ② 】 2011(平成23)年度 雇用保険料率について
- 【 法 改 正 】 一般事業主行動計画の策定・届出義務企業の拡大へ
- 【 企業を守る！ワンポイント講座】 #19 人事権④ - 出向・転籍 -

### お知らせ① 2011(平成23)年3月分より協会けんぽの保険料率に変更になりました！

全国健康保険協会より、2011(平成23)年3月分からの健康保険料率が発表されました。

関東一都六県における保険料率(変更前・変更後)は、それぞれ右の表の通りとなっており、それぞれ1.3ポイントから1.6ポイント上昇しております。全国の保険料率の平均につきましても、9.34%から0.16ポイント上昇し、9.50%となっております。

また、介護保険料率につきましても0.01ポイント上昇し、1.51%へと変更になりました。

	保険料率			
	(介護保険第2号被保険者非該当)		(介護保険第2号被保険者該当)	
	変更前	変更後	変更前	変更後
茨城県	9.30%	9.44%	10.80%	10.95%
栃木県	9.32%	9.47%	10.82%	10.98%
群馬県	9.31%	9.47%	10.81%	10.98%
埼玉県	9.30%	9.45%	10.80%	10.96%
千葉県	9.31%	9.44%	10.81%	10.95%
東京都	9.32%	9.48%	10.82%	10.99%
神奈川県	9.33%	9.49%	10.83%	11.00%

※ 右表の保険料率は、従業員負担分及び会社負担分の合計となっております。

※ 介護保険第2号被保険者とは、「市町村の区域内に住居を有する40歳以上65歳未満の医療保険加入者」をいいます(介護保険法9条2号)。

※ 上記以外の地域における保険料率等につきましては、協会けんぽホームページをご参照ください(協会けんぽHP: <http://www.kyoukaikenpo.or.jp/>)。

### お知らせ② 2011(平成23)年度 雇用保険料率について

厚生労働省より、2011(平成23)年度の雇用保険料率が発表されました。

2011(平成23)年度の雇用保険料率は、2010(平成22)年度と同様、一般の事業で15.5/1000、農林水産及び清酒製造の事業で17.5/1000、建設の事業で18.5/1000となっており、労働者及び事業主の負担につきましては、それぞれ右記の通りとなっております。

事業者の種類	負担者 雇用保険料率 (① + ②)	労働者負担分 (①)	事業主負担分 (②)
一般の事業	15.5/1000	6/1000	9.5/1000
農林水産 清酒製造の事業	17.5/1000	7/1000	10.5/1000
建設の事業	18.5/1000	7/1000	11.5/1000

Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.23 Mar'11

法 改 正

一般事業主行動計画の策定・届出義務企業の拡大へ

2011（平成23）年4月1日より、従業員数が101人以上の労働者を雇用する事業主に対し、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局長に届出・公表等を行うことが義務付けられます。

一般事業主行動計画は、企業が社員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない社員も含め多様な労働条件の整備などの取組みを行うための行動計画をいいます。

この一般事業主行動計画の届出等につきましては、罰則の適用はありませんが、届出等を行わない場合、厚生労働大臣は相当の期間を定めて勧告することができるかとされております。

詳しくは、厚生労働省又は都道府県労働局のホームページ等をご覧ください。

企業を守る！ワンポイント講座

#19 人事権④ 一出向・転籍一

今回は、人事権の行使に関する具体的な注意点の最終回として出向・転籍を取り上げます。

出向とは、従業員が労働契約を結んだ企業に在籍のまま、長期にわたって他の企業においてその指揮命令に服して労務に従事することであり、在籍出向とも言います。この場合、当該従業員と出向元との労働契約の一部が出向先に移転すると考えられています。

一方、転籍は、自己の雇用元に戻ることを前提ではなく、自己の雇用主との労働契約関係を完全に終了させて他の企業（転籍先）の従業員になることをいいます。従業員としては、転籍元企業の従業員としての身分を失い、転籍先と新たな労働契約を締結するという重大な労働条件の変更となることから、包括的な同意（承諾）という抽象的なものでは足りずに個別的な同意（承諾）が必要となり、裁判例でも同様の見解となっております（三和機材事件（東京地判平7・12・25））。

出向の場合、出向元企業との労働契約は存続されていますので、就業規則への記載等による包括的同意で足りるとされており、判例においても、就業規則等で出向の具体的な定めがあり、それが周知されている場合には、出向について従業員の包括的同意があるとみなし、必ずしも個別同意を必要としないものがあります（新日本製鐵（日鐵運輸）事件（最二小判平15・4・18））。ここで、第1回目で触れました労働契約締結に当然に付随する会社の人事権ではなく、就業規則等に根拠を求める人事権である点にご留意下さい。また、出向後に予定していた労働条件と異なることが発覚した場合にはトラブルの元となりますので、出向先での労働条件及び出向期間の明示、出向に伴う不利益等への配慮という意味において、出向契約書を締結しておくことが望ましいと考えられます。さらに出向の場合は二重の労働契約関係となるため、どちらの就業規則を適用するかが問題になることがあります。個々の事情により違ってきますが、通常は、賃金や解雇等の身分に関するものは出向元の就業規則、労働時間・休憩・休日休暇や指揮命令権等については出向先の就業規則が適用されます。

以上の点につきましては、平常時に行われる出向についてあてはまるものです。雇用調整や分社化など特別な事情における出向では、違った取り扱いとなる場合がございます。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigy@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.23-2

～ We are always at your side ～