

発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email：info@sr-yell.com



## Contents

代表社員鎌倉より 事務所のご案内 9月(10月)の給与計算注意事項  
10月に政府管掌健康保険は「協会けんぽ」に変わります 気になる最低賃金の動向について  
改正雇用対策法の猶予措置は20年10月1日まで 労務相談室  
労働保険料第2期分納付期限が9月30日に延長に 代表社員コラム

鎌倉です。最近 1歳6ヶ月の娘は、ちょっと食べ物に好き嫌いがでてきたようです。私が見ていない間に嫌いな食べ物をこっそり椅子の下に落としたり、隠したり…。「あっ、ニンジンさんが落ちたよ！」と指摘すると、知らんぷりして「あーあ」（どうして落ちてるの？という素振り。）

一歳児は意外にずる賢いですね！こちら素知らぬふりをして「ニンジンさん、落ちて痛い痛いだよ。落とさないように食べようね」と言うと、理解できているかはわかりませんがニヤッと笑って頷いています。なかなか、手強いです！

「ずるさ」「誤魔化し」というのは人が本質的にもっているものかもしれませんね。ニンジンは食べたくない、でも全部食べないと「ごちそうさま」ができないな、と小さな頭で考えたのでしょう。きっと「誤魔化し」は自分の欲求と、相手から求められるものが違うときに、その折り合いをつけようと自然とでる知恵なのでしょうね。

ところで、組織の中では、いろいろな「ずるさ」「不正」にあうことがあります。企業はこれを許さないという姿勢をもっていないと不公平や、不正が生まれ、誠実な者が不利益を被ったりします。やはり「不正」を行う者にはしっかり対処することが、誠実な社員の働きやすい環境作りにつながります。この対処の根拠を示すのが就業規則になります。

10人未満の事業所は就業規則の作成・届出義務はありませんが、小さな企業は、ルールが曖昧であったり、社長の言動が基準になりやすく、トラブルも多いため、弊社では10人未満でも就業規則の作成をお勧めしています。

しかし、実際、最も大切なのは就業規則の周知と運用です。ルールは作りっぱなしでは機能しません。エールでは就業規則運用の相談もお受けしていますので、お声をかけて頂ければと思います。



## 事務所完成！！

長らくご迷惑をおかけ致しましたが、8月末に大方、事務所改装工事が終わりました。一同、より一層のサービスに努めて参ります。セキュリティの強化にも取り組んでおります。

9月より新しくなった相談室でご予約をお受けしております！  
社内で話しにくいことは、弊社相談室をお気軽にご利用下さい。

ご迷惑をおかけ致しました

# 事務所のご案内



## 新しくなった相談室で、日頃のお悩みのご相談承ります

- ・ 就業規則運用の相談にのってもらいたい
  - ・ 事務の担当者に社会保険・雇用保険手続きの基礎を教えてほしい
  - ・ 対応に困っている問題社員がいる
  - ・ 実は残業代を支払っていない
- ・・・等々、日頃の人事・労務管理の中で困っていることを解決・アドバイスさせていただくのが私たち社会保険労務士の業務です。

人事・労務管理に関することでしたら、お気軽にご相談下さい。

(通常9時から18時までとさせて頂いておりますが、事前予約頂き、弊社相談室での相談をご希望の場合は、夜間(18時~20時迄)対応も致します。事前に担当者にご予約下さい。)

特別の対応が必要な場合、規程の見直し等が必要な場合には別途報酬が発生します。

# 9月(10月)の給与計算注意事項

## 注意事項 1

### 標準報酬月額の入替え

7月に提出した算定基礎届によって、9月～来年8月までの社会保険料計算の基礎となる標準報酬月額が見直されました。9月分(保険料を翌月控除している場合には、10月支給給与)の社会保険料から新しい標準報酬月額が適用されますので、標準報酬月額の入替えを必ず行ってください。

## 注意事項 2

### 厚生年金保険料率変更

9月分保険料より、厚生年金保険料率が下記のとおり変更となります。

	変 更 前		変 更 後
被保険者負担分	7.498%	0.354% UP →	7.675%
会社負担分	7.498%		7.675%
合 計	14.996%		15.350%

社会保険料を当月控除している会社は9月支給給与の計算時から、翌月控除の会社は10月支給給与の計算時から上記のとおり、厚生年金保険料率を変更して下さい。なお、健康保険料率は今までどおり8.2%(被保険者負担分4.1%)、介護保険料率は1.13%(被保険者負担分0.565%)です。

## 顧 問 先 企 業 様 へ

手続きをご依頼頂いている顧問先企業様には、新しい標準報酬月額と改正後の厚生年金保険料に基づく個人別の社会保険料一覧表を9月中に別途ご案内させていただきます。

## 10月に政府管掌健康保険は「協会けんぽ」に変わります

平成20年10月より、政府管掌健康保険に代わって、「協会けんぽ」が新たに設立されます。（保険証の切替が必要となりますが、その際は弊社よりご連絡致します。）

保険料率については、協会けんぽ設立時には、現在の政管健保の保険料率である8.2%が適用されることになっているため、設立と同時に変更になることはありません。ただし、協会設立後、1年以内に、事業主・被保険者が参画する運営委員会や各都道府県の評議会の意見聴取をした上で、都道府県別の保険料率を設定することになっています。都道府県単位の保険料率の場合、年齢構成の高い県ほど医療費が高く、保険料率が高くなったり、所得水準の低い県ほど同じ医療費でも保険料率が高くなることから、年齢構成や所得水準の違いは都道府県間で調整した上で、地域の医療費を反映した保険料率を設定することとなっています。

また、都道府県別保険料率への移行に当たり、保険料率が大幅に上昇する場合には激変緩和措置を講ずることとなっています。保険料の変更については、すぐに変更されるわけではありませんが、10月以降も動向に注意していく必要があります。協会けんぽについては、設立間近であるにも関わらず、まだ公表されている情報が少なく、また、各都道府県の社会保険事務局の情報の公開にも差があり、混乱も懸念されます。

## 気になる最低賃金の動向について

7月1日に改正最低賃金法が施行され、今年は昨年に引き続き大幅な最低賃金の引上げが予想されていました。各地でその答申が出揃い始めましたのでその状況をご紹介します。

中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に対して行われた最低賃金改定額についての答申によれば、神奈川・東京・大阪などのAランク地区は15円が最低賃金額改定の目安とされていましたが、神奈川はなんと30円の大幅の引上げとなっており、他都道府県でも目安を超える引上げが行われる状況となってきました。2年連続での大幅な引上げが実現することにより、地方や一定の職種においては最低賃金割れの問題が数多く噴出することが懸念されます。

答申より

東京都 739円 → 766円(引上げ額27円)

神奈川県 736円 → 766円(引上げ額30円)

## 改正雇用対策法の猶予措置は20年10月1日まで

平成19年10月1日から、外国人労働者の雇用、退職に際して「氏名」「在留資格」「在留期間」「生年月日」「性別」「国籍」「資格外活動の有無」を職業安定所に届け出ることになっています。雇用保険被保険者は雇用保険手続きと同時に行いますが、該当しないものは、採用日の翌月末日までに別途届出様式により届ける必要があります。平成19年10月1日現在に於いて既に雇用している外国人労働者については平成20年10月1日までに届け出ることになっていますのでご留意下さい。(猶予措置は10月1日まで)。

この届出は、外国人の不法就労を防止することが目的となっています。外国人採用時には就労できる者であることの確認をしっかりと行うようにしてください。



yeil

### 労務相談室



社員が病気で入院することになりました。3ヶ月ほど休むことになりそうですが、その間の保障はどうなりますか？

A

私傷病で休み、給与が支払われないときでも、健康保険に加入している場合には「傷病手当金」が支給されます。

傷病手当金とは…

療養のため

働くことができません

連続4日以上休んでいる場合に支給されます。

支給額

欠勤1日につき、標準報酬日額の2/3

ex) 標準報酬月額180千円の人が30日間休んだ場合

$$\frac{(180,000 \div 30)}{\text{標準報酬日額}} \times \frac{2}{3} \times \underline{27\text{日分}} = 108,000\text{円 支給}$$

最初の3日分は支給されません。

支給期間

1つの病気・ケガに関しては、支給を受け初めてから1年6ヶ月が限度

異なる病気・ケガであれば、何度でも支給することが可能です。ただし、傷病手当金を申請する場合には必ず医師による労務不能の証明が必要です。

POINT

傷病手当金を受給できる期間に給与を支払ってしまうと、傷病手当金は支給されなくなってしまいます。(一部、支給されている場合には調整されます。)

役員であっても、役員報酬が支払われていない場合には、傷病手当金を受給することができます。

## 労働保険料第2期分納付期限が9月30日に延長に

労働保険料の延納（分割納付）を行っている事業所の平成20年度第2期分の概算保険料の納期限は本来9月1日ですが、厚生労働省の納付書作成ミスにより、9月30日まで延長されます。厚生労働省では現在、納付書の作り直しを行っており、事業所へは9月中旬に届く予定とのことです。なお、労働保険事務組合により事務処理が行われているものについては、例年どおり納付書が到達する予定で、納期限は現行通り9月16日です。（神奈川SR経営労務センターの場合は、9/1に第2期分の労働保険料は振替済みです。）

## 代表社員コラム



蔭山です。

先日、経営戦略セミナーに参加する機会がありました。全国約600社の企業経営者が経営戦略について考えるという場なのですが、今回はその中の時間管理についての話をご紹介します。

下表は、仕事を「緊急なもの」「緊急でないもの」「重要なもの」「重要でないもの」に分類した時間管理のマトリックスです。

	緊 急	緊急でない
	第1領域	第2領域
重 要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・締切のある仕事</li> <li>・クレーム処理</li> <li>・せっぱつまった問題</li> <li>・病気や事故</li> <li>・危機や災害</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間関係作り</li> <li>・健康維持</li> <li>・準備や計画</li> <li>・リーダーシップ</li> <li>・真のレクリエーション</li> <li>・勉強や自己啓発</li> <li>・品質の改善</li> </ul>
	第3領域	第4領域
重 要 で な い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・突然の訪問</li> <li>・雑事</li> <li>・多くの会議や報告書</li> <li>・無意味な接待やつきあい</li> <li>・多くの電話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・暇つぶし</li> <li>・単なる遊び</li> <li>・だらだら電話</li> <li>・待ち時間</li> <li>・多くのテレビ</li> <li>・その他の意味のない活動</li> </ul>

誰しも目先の忙しさに追われ、毎日のスケジュールをただこなすことだけに始終しがちですが、日常、雑事に追われるだけでは将来は描けません。

経営者・リーダーは「7割は未来に、3割は現在に」エネルギーを配分しなければならない、つまり経営者・リーダーは時間やエネルギーの7割を「緊急ではないが重要なこと」に注ぎ、未来に備えなければならないのです。

日頃をふりかえり、時間やエネルギーの配分、改めてお考えになってはいかがでしょうか。