

YELL・Spirits

2011年6月号

エール・スピリッツ



Contents

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



- 代表より ● 実施が見込まれる夏の大规模停电への対策 ● 被災者雇用開発助成金
- 雇用調整助成金 最近の動向とお知らせ ● 社会保険算定基礎調査の保険者算定について
- 賞与保険料のご案内とお願い ● 手続きをご依頼いただいている企業様へ ● スタッフコラム

鎌倉です。震災から約3カ月が経ち、様々なことが急速に変化しているのを感じています。

5/30の日経新聞にローソンの新浪社長が、こう書いていました。

「一貫して進めてきた現場中心の分権経営が今回の震災ではうまく機能した。震災直後に連絡が途絶え、本社は被災地の状況がつかめなかった。以前の中央集権型経営であれば動きが止まっていたかもしれない。東北支社は本社に相談することなく自ら判断して動いた。早期の店舗再開を決め、商品が足りなければ新潟まで仕入れに出かけた。顧客が何を一番求めているかを考え行動してくれた……」

ローソンでは、日頃から権限の委譲をすすめ、自律した組織づくりを行っていて、危機下でその強みが発揮できたのですね。

震災後、あちこちの顧問先から、本業を活かした被災地域の支援、義捐金・物資の送付、被災者支援ネットワークの立ち上げ、社員のボランティア支援など、支援、復興に対しての活動についてお伺いしました。

震災後に売り上げダウンなど厳しい影響を受けた企業からは、「厳しい中でたくさんの知恵やアイデアが現場から生まれた！」という話もお聞きしました。

「自ら考え、自ら動く」そんな企業、人々が、所属を超えた広がりやつながりをみせて、今、新たな力になりつつあるのを感じます。

省エネを前提とした社会、物よりも心の充足に価値を置くようになった社会、安全・安心(地域コミュニティや頼れる人、頼れる存在)への価値観……。

この価値観の大きな変化は、企業や生活を変えることは間違いなく、この新しい価値観にいち早く対応することが新たなビジネスチャンスをつかむ条件になると確信します。

そして、その急速な変化に対応するため、「自律型社員」が今まで以上に求められるようになる、そう思います。



社労士が教える ビルメンテナ 第1回

企業経営は「人」「物」「金」「情報」といわれています。この中で、最も重要な「人」に関する助成金・給付が厚生労働省から数多く出されています。しかしながら「わからない」「手続きが面倒だ」などの理由により、このコーナーでは毎月、厚生労働省の助成金のうち、ムリな助成金やビルメンテナンスマネジメントが利用しやすい助成金を取り上げ、助成金を活用されたことのない方々にもわ

【執筆記事のご案内】

弊社代表の鎌倉が公益社団法人東京ビルメンテナンス協会の会員誌「Network TOKYO」に連載で「社労士が教えるビルメンテナン
業が活用できる助成金」を連載執筆しております。

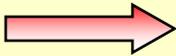
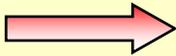
<http://www.tokyo-bm.or.jp/index.html>

実施が見込まれる夏の大規模停電への対策

平成 23 年 5 月 13 日に政府の電力需給緊急対策本部により取りまとめられた「夏期の電力需給対策について」では、電力需要抑制の目標として、企業の規模にかかわらず、原則として 15%削減することが盛り込まれています。

そしてこの夏、東日本大震災による東京電力および東北電力管内にて、電力不足が予想されます。特に、平日の 9 時～20 時の節電努力が求められています。夏の昼間に停電が起こると、多くの職場で、生産活動、営業活動に大きな影響が生じます。

この危機を乗り越えるため、各企業が出来ることを考え、実施することが求められます。下記に節電対策を実施する場合の規程例をご紹介します。対応などお気軽にエールまでご相談下さい。

変更内容		必要な手続き
始業・終業時間の変更 例) 始業時刻を 9 時 00 分から 8 時 00 分に変更		就業規則の変更・届出
【規定例】	第 条 平成 23 年 7 月 1 日より平成 23 年 9 月 30 日までの間の始業・終業時刻、休憩時間は、第 条（就業規則における始業終業の時刻の規定）の規定にかかわらず、下記のとおりとする。 始業時刻 8 時 00 分 休憩時刻 12 時 00 分～13 時 00 分 終業時刻 17 時 00 分	
所定労働日（休日）の変更 例) 土日の休みから 木金の休みに変更		就業規則の変更・届出
【規定例】	第 条 平成 23 年 7 月 1 日より平成 23 年 9 月 30 日までの間の休日は、第 条（就業規則における休日の規定）の規定にかかわらず、下記のとおりとする。 1. 木曜日および金曜日 2. その他会社が指定する日	
変形労働時間制の導入 例) 7 月～9 月の休日を 他の月に変更		就業規則の変更・届出 労使協定の締結・届出
【規定例】	第 条 労働者代表と 1 年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結した場合、当該協定の適用を受ける労働者について、1 週間の所定労働時間は、対象期間を平均して 1 週間あたり 40 時間を超えないものとする。 2 1 日の始業・終業の時刻、休憩時間は次の通りとする。 始業時刻 8 時 00 分 休憩時刻 12 時 00 分～13 時 00 分 終業時刻 17 時 00 分	
別途、労使協定を締結する必要があります		

NEW!
5/2スタート

被災者雇用開発助成金

★東日本大震災の被災者を雇用すると助成金が支給されます。

東日本大震災による被災離職者及び被災地域に居住する求職者の方を、ハローワーク等の紹介により、継続して1年以上雇用することが見込まれる労働者として平成23年5月2日以降に雇い入れる事業主に対して、最大90万円の助成金が支給されます。

今回の大震災を受けて新設された助成金を紹介します。

対象労働者は？

1. 震災により離職した方（次のすべての要件に該当する方）

東日本大震災発生時に「被災地域」において就業されていた方

「被災地域」とは、災害救助法が適用された市町村（ただし、東京都を除きます）

震災時に離職し、その後安定した職業についての無い方

震災により離職を余儀なくされた方

2. 「被災地域」に居住する方

震災後、安定した職業についての無い方

震災により被災地以外に住所又は居所を変更している方

（ただし、震災後に被災地域に居住することとなった方を除きます）

助成金の金額は？

雇い入れ6ヶ月後および1年後に労働局またはハローワークに対して支給申請を行います。

	支給額	助成期間	支給対象期（6ヶ月ごと）の支給額
短時間労働者以外	大企業 50万円	1年間	第1期25万円 第2期25万円
	中小企業 90万円		第1期45万円 第2期45万円
短時間労働者	大企業 30万円	1年間	第1期15万円 第2期15万円
	中小企業 60万円		第1期30万円 第2期30万円

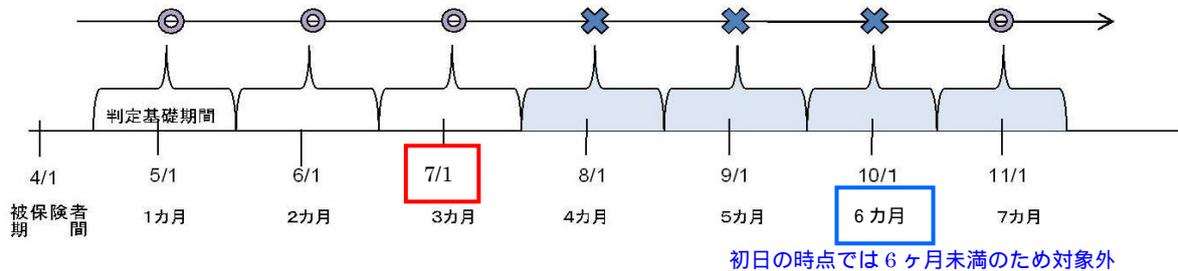
短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方をいいます。

雇用調整助成金 中小企業緊急雇用安定助成金

支給対象者の見直し

休業等を行う日の属する判定基礎期間(助成金申請の単位となる期間で、賃金締切期間と同じ)の初日が平成23年7月1日以降の申請からは、判定基礎期間初日の前日において、被保険者期間が6ヶ月未満の労働者は助成金の対象となりません。新たに入社等により被保険者になった方を対象としている企業については、注意が必要です。

【例】平成23年4月1日に新たに被保険者となった人の場合、○の判定基礎期間は対象となり、✕は対象となりません。



震災に伴う特例措置

東日本大震災に伴う特例措置が受けられる次の①～③の事業主については、平成23年7月1日以降も引き続き、被保険者期間が6ヶ月未満の労働者も助成金の対象になります。

- ① 青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野県の災害救助法適用地域に所在する事業主
- ② ①の災害救助法適用地域に所在する事業所と一定規模以上(総事業量などに占める割合が3分の1以上)の経済的関係を有する事業所の事業主
- ③ ②の事業所と一定規模以上(総事業量などの2分の1以上)の経済的関係を有する事業所の事業主

社会保険算定基礎調査の保険者算定について

先月号でご案内いたしました社会保険算定基礎調査の保険者算定(年間平均で算出)については、厚生労働省にてQ & Aがまだ発表になっておりません。(平成23年5月30日現在)

6月分の給与計算が終わった際に、4月～6月までの時間外割増賃金が年間を通して著しく高額であり、公平ではない場合には、お早めにメールまでご連絡をお願いいたします。

年間平均で算定基礎調査を行う場合には、該当する理由を記載した申立書が必要となります。

標準報酬月額を低く抑えることは、被保険者の将来の年金額の減額につながりません。そのため、申立書に被保険者の同意書を添付することが必要です。

賞与保険料のご案内とお願い

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料(介護保険料含む)・厚生年金保険料がそれぞれかかります。給与ソフトの料率設定は給与の保険料率と賞与の保険料率とそれぞれ別に登録・変更が必要な場合もありますので、賞与計算前に再度、料率のご確認をお願い致します。社員負担分の保険料率は次のとおりです。昨年 12 月の冬季賞与時と健康保険料および介護保険料率が異なりますので注意が必要です。

項目	対象となる金額	協会けんぽ	
		神奈川	東京
健康保険料 (75歳未満)	標準賞与額	47.45 / 1,000	47.40 / 1,000
介護保険料 (40歳以上65歳未満)	標準賞与額	7.55 / 1,000	
厚生年金保険料 (70歳未満)	標準賞与額	80.29 / 1,000	
雇用保険料 (免除対象者を除く)	支給総額	6.00 / 1,000 (建設業は 7.00 / 1,000)	

健康保険・介護保険・厚生年金の料率は協会けんぽ神奈川支部、東京支部のものです。

協会けんぽその他支部・健康保険組合・厚生年金基金に加入している企業様は保険料率が異なります。

標準賞与額とは？

賞与支給総額の 1,000円未満 を切り捨てた額。

(例) 支給総額 324,520円 標準賞与額 324,000円

【上限】健康保険：年度で540万円 厚生年金：1回につき150万円

インターネットサービス
「ねんきんネット」を開始しました！

日本年金機構が「ねんきんネット」のサービスを開始しています。これは24時間いつでも自分の年金記録が確認でき、記録漏れや履歴の確認、将来の年金額の試算を見ることができるサービスです。

日本年金機構のホームページ(<http://www.nenkin.go.jp/>)から申し込みをすると、IDとパスワードが発行されます。

これから年金を受給する方、年金記録が確かかどうか不安な方は是非ご利用下さい。

手続きをご依頼頂いている企業様へ

【メールからの重要なお願い】

- 6月上旬に下記の書類が送付されます。お手元に届きましたら弊社までご送付下さい。
 - ・労働局より「労働保険料申告書」(※労働保険事務組合に委託している企業様以外)
労働保険料申告書の右下に、複写上2枚とも代表印を押印下さい。
 - ・年金事務所より「算定基礎届」・「算定基礎届総括表」
社会保険算定基礎届の用紙下部に会社ゴム印・代表印を押印下さい。
社会保険算定基礎届総括表の用紙下部に会社ゴム印を押印下さい。
- 4月・5月・6月支給分の賃金台帳を弊社までご送付下さい。
(メール・FAXでも結構です。)
- 昇給・降給・賃金体系の変更等がある場合には、必ず弊社までご連絡下さい。
 - ・日給→月給、月給→時給など
 - ・役員報酬の変更 ・ 諸手当(通勤手当も含みます)の金額の変更
- 賞与支給の有無、支給日、支給額が決定しましたらご連絡下さい。

スタッフコラム

今月のコラム
は、高松が
担当します。



5月よりメールに入社しました高松と申します。

民間企業2社と公益法人での勤務を経て、企業経営における「人」の位置付けの重要性を実感し、社労士を目指してまいりました。ぜひとも皆様のお役に立ちたいと考えておりますので、お気軽にお声掛け頂ければと思います。

さて、5月上旬に政府より、原則15%の削減をその内容とする「夏期の電力需給対策について」という書面が提示され、電力需要抑制の目標が掲げられています。今夏、東日本では、電力不足が予想され、とりわけ平日の午前9時から午後8時において節電の協力要請がなされ、多くの職場で企業活動に影響をきたすことが懸念されます。しかし、このような時だからこそ、企業として日本という国に対して何ができるか、企業人として社会にどのような貢献ができるかを考えてみるのも良いのではないのでしょうか。

職場における節電対策として代表的なものにクールビズが挙げられると思います。今年は震災の影響を考慮して各企業で、クールビズの導入時期を早めているところが多いようです。(メールでも連休明けからクールビズです)このような中、就職活動をする学生に対して、リクルートスーツは不要との告知を行っている企業やクールビズでの面接を実施する企業も出てきています。因みに面接の際は、面接官もクールビズで対応しています。

震災により、大手企業を中心に採用選考の時期が先送りされているため、太陽が照りつける真夏でも就職活動はまだまだ続いていそうです。

日本列島も各地で梅雨入りとなり、過ごしづらい季節を迎えますが、国民が一丸となって復興への道を歩んでいければと思います。