



YELL・Spirits

2014年6月号

エール・スピリッツ

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

- 代表鎌倉より ●人財育成サポートご案内 ●NEWS 労働時間規制緩和へ議論スタート／過労死防止法案成立見込み／解雇金銭解決法案見送り／国民年金改正法案成立見込み ●被扶養者確認
- 賞与保険料 ●セミナー案内 ●労務相談室 ●手続きをご依頼の企業様へ ●スタッフコラム

先日、子供たちとディズニーの最新映画「アナと雪の女王」を観てきました。子供たちは2回目。毎日この主題歌「Let it go」(ありのまま)を歌っているので、めったに映画にでかけない私もついつい映画館へ。

映画館のチケットをとろうと思ったら、「みんなで劇場で歌おう」という回があることを知り、こちらに行ってきました。この回では歌詞の字幕が出て、場面場面でミュージカル映画の歌をみんなで歌いながら鑑賞するのですが、そこで子供に限らず、2度、3度とこの映画に足を運ぶ女性も珍しくないのだと気づきました。

ストーリーの詳細は割愛しますが、お姫様2人(姉妹)が主人公のこの映画は、これまでの「白馬に乗った素敵な王子様が助けてくれて幸せになりましたとき。めでたし、めでたし……」というディズニー映画のストーリーではなく、王女2人の姉妹の愛が魔法を解かし(王子の愛が魔法を解いたのではない)、自分たちありのままを受け入れ、閉ざしていた城を開くというストーリーなのです。この映画では、王子(逆玉の輿を狙って王女に近づいてくる王子)の存在は脇役でしかなく、これまでのディズニー映画にはなかった設定です。

2人の姫が主役のこの映画は、世界中で主題歌を含めて大ヒット中。関連グッズは世界中で生産が追い付かず、主題歌も子供に限らず、幅広い世代に歌われているそうです。ここまでくると、社会現象ですね……。

女性が強く、逞しく、自由に、自分らしく道を切り開こうとする流れは世界共通なのかもしれません。我が家でも小学2年の娘が「ありのままの～自分になる～の～♪わたしは自由よ～」と歌い続けております(笑)。王子様を夢見るのではなく、しっかり自立した人間になってほしいものです。

さて、安倍内閣の打ち出す「成長戦略」の目玉になっているのは「女性の活躍」です。少子高齢化が急速に進む中、「女性の労働力を活用せよ!」、一方では「子供を増やせ!」というのですが、これをどう両立させるか? この課題解決には、①専業主婦を優遇する法制度の見直しと、②長時間労働ありきでは子供も産み育てられないのでこれを変える必要があると考えられており、規制改革の論点となっています。今後の動向は目を離せない状況ですが、既得権も絡み、少子高齢化のスピードに対して、これまであまりにも時間がかかりすぎています。

でも、女性を活用せよ!なんて国が声高に言うより、「アナと雪の女王」を観て、女性が自由に自分らしくありたい意志をもつ方が、改革には近道だったりして……。そもそも、国や大企業が「女性活用」を叫ぶよりずっと前に、中小企業では女性はもっと自由に輝いてますよね!? ～ Let it go! ～ 頑張ってください!

新入社員研修で半日間、「ビジネスマナー」を教えることになった。初めにビデオをみせて、意味や意義を理解させてから実習したいのだが、適当なビデオ教材はないだろうか?



顧問先企業様の人財育成をサポート!

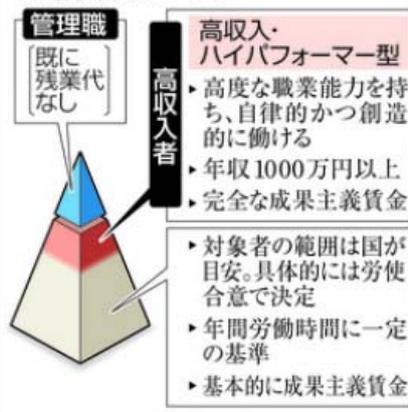
貴社の社員教育にご活用いただけます。ビデオライブラリーには150タイトル以上のご用意があります。詳細は同封のチラシをご覧ください。(担当：滝瀬)

労働時間規制緩和へ ～新しい働き方とは？～

政府は、5月28日の産業競争力会議(議長・安倍晋三首相)で、労働時間の上限規制などを撤廃する新たな制度の導入方針を固め、これを受けて労働時間制度改革の本格的な議論がスタートすることとなりました。

現在、労働時間は原則1日8時間・週40時間が上限として定められています。この規制を一定収入以上の事務職を対象に外す「ホワイトカラー・エグゼンプション」を想定しており、来年の通常国会で労働基準法改正案を提出する方針です。経済界は積極的な一方、労働側からは反対の声が上がっています。

ホワイトカラー・エグゼンプションの対象者(イメージ)



【賛成意見】

- 自分のペースで働け、私生活との両立がしやすくなる。
- 時間ではなく、成果で評価されるべき。
- 正当に評価されれば生産性が上がり、会社・国にとってプラス。

【反対意見】

- 深夜や休日の残業代も支払わない「残業代ゼロ制度」である。
- 働く人の健康や生命をないがしろにしようとしている。
- 成果が正当に評価されるとは考えにくい。

経済界(経済産業省)と厚生労働省がそれぞれイメージする対象労働者像に溝があり、また、労働側はこの提案そのものに反対していることから、今後の議論の行方が注目されます。

労働制度改革はアベノミクスの第3の矢である「成長戦略」の要であり、第1次安倍内閣で同様の制度を導入しようとしたものの撤回に追い込まれた経緯もあることから、紆余曲折が予想されます。実現されれば多大な影響を及ぼすため、今後の行方に目が離せません。

「過労死防止法案」 成立の見込み

働きすぎによって命を落とすことを防ぐため、実態調査や効果的な対策を国の責務で実施する「過労死防止対策推進法案」が、5月27日の衆議院本会議で全会一致で可決され、参議院に送付されました。審議がスムーズに進めば、今国会にて成立する見込みです。

法案では国が取るべき具体的な対策として、(1) 過労死の調査研究 (2) 国民への啓発 (3) 相談体制の整備 (4) 過労死防止に取り組む民間団体の活動支援 —— を挙げています。

仕事による過労で脳や心臓の病気にかかり、2012年度に労災補償を請求した人は842人(うち死亡による請求は285人)、また、ストレスやうつ病など精神障がいによる労災請求は1257人(うち、自殺および自殺未遂による請求は169人)に上ります。

労災保険が事後救済であるならば、この法案は事前予防と言えるでしょう。今後「過労死は社会問題である」という意識が一層普及することが予想されます。

最近のNEWSより 3

「解雇の金銭解決法案」 見送りへ

昨年6月号のエール・スピリッツでも取り上げた「解雇の金銭解決法案」導入ですが、5月28日の産業競争力会議にて、見送られることとなりました。厚生労働省は、「諸外国の制度を調査する」と述べるにとどまり、解雇規制の緩和には踏み込めなかったこととなります。

最近のNEWSより 4

国民年金法改正案、成立の見込み

60%程度にとどまっている国民年金保険料の納付率を上げるため、未払いとなっている保険料を過去に遡って支払える制度の継続などを盛り込んだ国民年金法などの改正案が、衆議院本会議にて賛成多数で可決されました。参議院に送られたこの法案は、審議が順調に進めば、今国会で成立する見通しです(5月27日)。

改正案は、未払いとなっている保険料を過去に遡って支払える制度について、来年9月までの特例措置となっていることから、支払える期間を現在の過去10年分から過去5年分に短縮したうえで、来年10月以降も継続するとしています。また、所得の低い人の保険料の支払いを猶予している制度について、再来年7月から対象年齢を現在の20歳以上30歳未満から20歳以上50歳未満に広げることが盛り込まれています。

今年も被扶養者資格（認定状況）の再確認が実施されます

協会けんぽの事業所については

5月末から6月下旬にかけて、「被扶養者状況リスト」が事業所に届きます。

★リストが届きましたら、被扶養者となっている方が現在も被扶養者の条件に該当するかの確認をお願い致します。

【平成26年度の再確認の対象となる方】

●協会管掌健康保険の被扶養者（以下の方は除く）

- ①平成26年4月1日において18歳未満の被扶養者
- ②平成26年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者

★再確認の結果、削除に該当する方がいる場合には、エールまでご連絡ください。

【平成24年度被扶養者再確認業務の実施結果(全国合計)】

被扶養者から除かれた人：約7万人 削除による効果：約32億円(高齢者医療制度への負担軽減額)

《高齢者医療制度への負担》

協会けんぽが支援金・納付金(被保険者が納められた保険料によるものです)として支払う高齢者への医療費は、協会けんぽ加入者(被保険者及び被扶養者)の人数等に応じて算出されます。そのため、本来健康保険の被扶養者から削除しなければならない人が届出を行っていないと、その被扶養者分についても協会けんぽの支援金の額に追加され、結果として保険料負担も増えることとなります。

賞与の保険料のご案内

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。

※ 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。

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	49.9 / 1,000	49.85 / 1,000
介護保険料 (40歳以上 65歳未満)	標準賞与額	8.6 / 1,000	
厚生年金保険料 (70歳未満)	標準賞与額	85.6 / 1,000	
雇用保険料 (免除対象者を除く)	支給総額	5.00 / 1,000 (建設業は 6.00 / 1,000)	

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 ・ 厚生年金保険:月間で150万円



【助成金セミナーのご案内】

弊社代表の鎌倉が7月25日(金)14:00～公益社団法人東京ビルメンテナンス協会様の「ビルメンテナンス業のための最新 助成金・給付金」の講師を、中小企業診断士 中辻一裕先生と共に務めさせていただきます。基本的には今回は協会会員様向けとなっておりますが、ご希望がありましたら弊社までお問い合わせ下さい。



【建設業のためのセミナーのご案内】

弊社 土崎および加藤が6月、建設業団体様向けに「建設業のための社会保険についての学習会」および「建設業のための見積書の活用」に関するセミナーを担当致します。この他、**建設業者様向けの相談会を毎月実施**しております。関心をおもちの企業様がありましたら弊社までお問い合わせ下さい。



今年4月から消費税率がアップした影響で、社員に支給している通勤手当を見直すことになりました。今更ながら、通勤手当について教えてください。



実は通勤手当は法律上必ず支給しなければならない手当ではありません。家族手当や職務手当のように、支給するかどうかや金額(支給基準)は会社が定めることができます。といっても、多くの会社が実際には通勤手当を支給しています。

所得税法の非課税枠があり、この範囲で、次のように支給するのが一般的です。(なお、独自に1か月の交通費支給上限額を設けている企業もあります)

- 公共交通機関利用の社員： 定期券代実費
- マイカー通勤者： 往復通勤距離 × 所定勤務日数 × ガソリン単価 ÷ 平均燃費



所得税法の非課税枠とは？



非課税枠までであれば、給与所得として課税されません。(超えた分は課税対象となります)

- 公共交通機関： 1か月あたり10万円まで。
- マイカー通勤： 2km未満(全額課税) ※距離数は直線ではなく通行経路

2km以上10km未満	4,100円
10km以上15km未満	6,500円
15km以上25km未満	11,300円
25km以上35km未満	16,100円
35km以上45km未満	20,900円
45km以上	24,500円



社会保険、雇用保険は、通勤手当は考慮しなくていいのですか？



社会保険、雇用保険料の算出においては、通勤手当は算入しなければなりません。税とは扱いが異なりますので、注意してくださいね。



今回通勤手当額を見直したことによって、気を付けることはありますか？



今年は消費税UPに伴い、4月支給分から交通費が変わった方も多いと思います。固定的賃金の変動があった場合、変動の月から3か月の給与(4・5・6月)平均をとって、現在の社会保険料等級よりも2等級以上上がる場合は、「月額変更」(本件では7月改定)となります。横浜市営地下鉄などは6月から値上げされていますので、9月や10月からの月額変更になる可能性があります。消費税増税分はわずかなUPですが、たまたま残業が多く、総支給額が上がっている場合には、月額変更届が必要なことがありますから、しっかり確認しましょう。

手続きをご依頼頂いている企業様へ

- 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でも可)
- 賞与支払届が届きましたら、代表印押印の上、弊社までご送付下さい。
賞与不支給の場合も届出が必要ですのでご連絡ください。
支給の場合は、賞与明細も弊社までご送付下さい。
- 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(通勤手当含)の金額の変更



今月のコラムは、
加藤が担当します。

スタッフコラム

加藤です。皆様はGW、どのように過ごされましたか？今年も暦通りだと土日を含め4連休だったので、「安・近・短」の気軽な外出を選択される方が多かったようですね。私も遠出せず、以前からやってみたかった「ボルダリング」を体験しに友人と出掛けました。

「ボルダリング」は、ホールドと呼ばれる突起のついた壁を、道具を使わず手足だけで登っていくスポーツです。(右下の写真のような壁を登ります！)数年前から競技人口がぐっと増えており、専用施設も数多くできています。今回行ったのは品川の施設ですが、調べてみると本当に最近増えているようで、私が住んでいる地域の近くにもあると知って驚きました。

私が体験した所では、入場料を払えばその日は一日中いられるシステムだったので、最初は友人と「一日いようか」なんて話していたのですが、結局は3時間弱で終了しました。理由は単純で、握力が無くなり、ある時点から全く登れなくなってしまったからです。

そんなわけで、次回に向けて、昔使っていた握力を鍛えるグリップを引っ張りだしてきて、目下トレーニング中です。

そこでせっかく鍛えるので、「握力」について少し調べてみました。すると、2012年の調査報告に、長寿と握力の強さ、

さらに脳卒中の発病リスクと握力には相関関係があるという報告がありました。もちろん握力が強いということは日頃から運動習慣がある可能性が高いということなので、握力高い＝長寿という単純な関係ではありません。しかし 見方を変えれば、相関関係は見られるのですから、握力を自身の健康の指標の一つとして考えることはできそうです。握力を鍛える楽しみが一つ増えました。

握力は健康診断の必須項目ではないので、長い間測っていない方も多いと思うのですが、皆様も機会があれば一度測ってみてはいかがでしょうか？

