



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 エールビル1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email: info@sr-yell.com



- 代表鎌倉より ● 執筆記事のご案内 ● 健康問題相談室 ● 自動車運転と健康管理 ● 労務相談室：最低賃金の計算方法 ● 9月(10月)給与計算注意事項 ● 最低賃金額 引き上げの動向について ● スタッフコラム

鎌倉です。

日常はつい目の前のことに目が向きますが、少しまとまった時間のとれる夏は、いろいろなことに触れたり、普段会えない方にお会いしたり、家族と一緒に時間を増やしたり、視点を上げていつもと違う角度から自分の事業や仕事に目を向けられる時間ですね。皆様はこの夏をいかが過ごされたでしょうか？

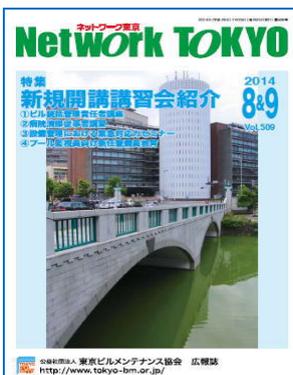
さて、今、弊社では事業の構築、方向性、そのためにあるべき体制やサービスについて、改めて皆で考える時間を休日に設けております。その取り組みの中で、先月は先端の同業事務所(社会保険労務士法人)を何社か、弊社のメンバーと一緒に、訪問させて頂く機会がありました。

現在、国内の開業社会保険労務士は約24,500人ですが、法人化しているのはそのうち540事務所。今回、訪問させていただいた社労士法人は400名規模の国内最大規模の法人をはじめ、都内の80名規模、40名規模の事務所で国内トップクラスの規模の事務所。代表からどのような理念をもち、どの企業層に向けて、どのような体制で、どういったサービスを提供されているのかについてお話を伺うことができました。

ある法人では上場企業のアウトソーシングをメインに行い、事務効率化を徹底して進め、労務相談は受けない方針をとられていました。顔の見えるサービスをモットーとする弊社の方向性とは違いますが、効率化の徹底や人的事故防止のシステム、情報管理のあり方、セキュリティシステムなど、とても参考になりました。これをふまえ、もっとお客様に安心してご依頼頂ける体制、よりよいサービスのために何が必要か、そのためのエールの体制構築と、具体的にはどのようなステップを踏んだらよいのかをイメージしています。

その一つとして、まずマイナンバー制度の対応に向けて、プロジェクトチームを設け、ご依頼いただいている企業様が安心して弊社にご依頼頂けるよう、システム改善を含めた準備に入ります。2015年10月から法人番号、個人番号の付番・通知が始まりますので、詳細は不明な点もありますが、その前に体制をしっかりと整えて参ります。ご意見や改善点、望まれるサービス等についてお声をお聞かせ頂けましたら、大変うれしく存じます。

季節はもう秋、年内あと4ヶ月、頑張っていきましょう！



用した場合の助成金 めの助成金

●文：社会保険労務士法人 エール
特定社会保険労務士 鎌倉 珠美

- 事業主への支給額 () は大企業
- ①有期→正課：1人あたり50万円(40万円)
- ②有期→無期：1人あたり20万円(15万円)
- ③無期→正課：1人あたり30万円(25万円)
- ④派遣→正課：1人あたり60万円(50万円)
- ※①②は平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間、支給額が10万円増額されています。③はこの期間のみ10万円増額された金額となっています。
- ※対象者が母子家庭の母(父子家庭の父)の場合、1人あたり①10万円、②5万円、③5万円を加算
- ※1年度1事業所15人以上(②は10人)
- ※対象者は6ヵ月以上雇用された有期契約労働者であること(派遣の場合は6ヵ月以上派遣)(無期雇用に移換される場合、6ヵ月以上3年未満の雇用期間であること)が条件です。



【ポイント】まずはキャリアアップ計画の提出からスタートします！就業規則に、パートまたは有期契約労働者が正社員に転換するための明確な要

NetWorkTokyo”(公益社団法人東京ビルメン

テナンス協会)の相談コーナーを今年度も弊社

鎌倉が中小企業診断士中辻氏と交代で連載執筆させていただきます。

平成26年度の注目雇用関連助成金はキャリア

アップ助成金です。使い勝手のよい助成金

については、お気軽に担当までご連絡くださ

い。 TEL:045-549-1071

健康問題相談室



Q 1 月に何度も体調不良を理由に欠勤・遅刻・早退をする社員がいます。毎回、きちんと連絡はあるのですが、「胃が痛い」「風邪」「腰痛」・・・等々、都度、理由が異なります。休職してもらうほど具合が悪い様子ではなさそうですが、どのように対応したらいいのでしょうか？

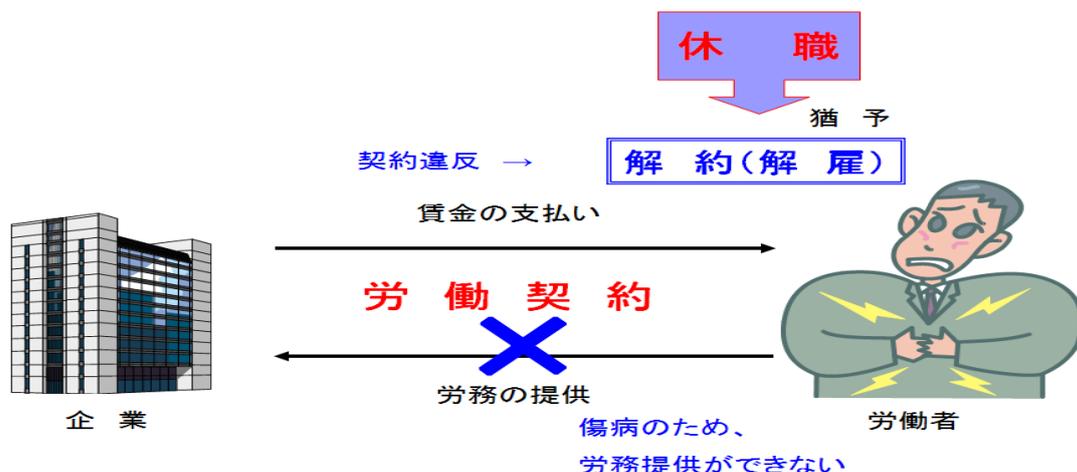
A 1 欠勤・遅刻等を繰り返す場合は、本人が会社に伝えている体調不良の理由の裏に精神疾患や心身に問題がある可能性もあります。

・・・が、そもそも会社と社員の間には「労務の提供 ⇄ 賃金の支払い」という雇用契約があり、体調不良が理由でも、労務提供できていないという点では欠勤・遅刻・早退は約束違反です。体調不良でも無理して働かなければならないということではありませんが、契約の勤務が提供できていないことを本人に伝えるとともに、産業医がいる場合は、状況を相談し、指示を仰ぐことをお勧めします。



Q 1 当社は休職制度がありませんが、「休職制度」は、必ず設けなければいけませんか？また、どういう制度なのでしょう？

A 2 「休職制度」は任意の制度ですので、設けなくても法的には問題ありません。A 1 の回答のとおり、私傷病による勤怠不良は契約違反であり、長期間にわたって労務提供ができない場合は、解雇事由に該当し、原則として解雇することができます。（就業規則の解雇事由に「身体や精神の故障によって業務に絶えないとき」等が通常規定されており、これに該当します。）とはいえ、長い職業生活の中では、体調を崩すことは誰にでも起こり得ることであるため、「休職制度」は一定期間の間は解雇を猶予し、この間は社員としての雇用を保証し復帰を待つという制度です。（休職期間中の給与支払はしなくても構いません。）





Q3 部長の地位にある社員が病気のため、以前と同じように働くことができていません。他の社員から不満や、業務が滞るとい声があがっているので、役職を外すことを考えていますが、問題ないでしょうか？

A3 会社には、社員を部長・課長などの「職位」につけるあるいは外すという人事権があります。本件は、病気のために部長としての役割や業務ができないという正当な理由があり、役職を外すことは可能です。

人事権の行使には、本来社員の同意は不要ですが、本人に現状について話をした上で、納得のもとに役職を外したほうが良いでしょう。



Q4 病気で長期欠勤している社員がいます。復帰もいつになるかわからないので一度退職してもらいたいのですが、退職勧奨しても大丈夫ですか？

A4 退職勧奨は、「退職しませんか」という働きかけを労働者に行うことですので、労働者には「退職する」「退職しない」を選択する余地があります。

(解雇は、会社からの「〇月〇日で雇用契約を解消します。」という一方通知で、労働者には選択の余地がありません。)

休職制度がある場合、休職措置をとらずに退職勧奨を行うことはトラブルとなりかねませんので、まず就業規則に沿った対応をとってください。すでに休職制度を上回る措置をとっている場合には、退職勧奨を行うことはできると考えます。

精神疾患の場合は、退職勧奨により大きなショックを受け、さらに悪化してしまうことも起こり得ますので、家族や身元保証人を含めて話し合うなど、配慮が必要です。



Q5 営業職の社員の様子がおかしいです。本人は「大丈夫」と言っていますが、業務中に頻りに居眠りしたり、遅刻も多くなっています。本人が「大丈夫」と言っているのですが、このまま放っておいてもいいのでしょうか？

A5 「大丈夫」と言っているとしても、頻りに居眠りや、遅刻はルール違反です。まずはルールを守るよう伝えるとともに、話を聴くようにして下さい。産業医がいる場合は、まずは状況を説明し、指示を仰いで下さい。

営業職の場合は、業務で社有車を運転することもあると思います。万が一、居眠りで交通事故を起こしてしまった場合は、会社も責任を問われかねません。本人に居眠りを注意してもなお、なおらない場合は、睡眠障害（眠れない、眠りが浅い等）の可能性もあるので自動車の使用は認めない等の措置も必要でしょう。 ★次ページ参照



◆自動車運転と健康管理◆

今年5月に自動車運転死傷処罰法が施行され「危険運転致死傷罪」の適用対象が追加・新設されています。新設されたのは、次の点です。

- ・アルコールや薬物の影響で正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で自動車を運転
- ・幻覚や発作を伴う病気（政令で定める★）の影響で正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で自動車を運転

★政令で定められた幻覚や発作を伴う病気

- ①統合失調症 ②低血糖症 ③そううつ病 ④再発性失神 ⑤重度の眠気症状を示す睡眠障害
⑥てんかん ※意識障害や運動障害をもたらす発作が再発する恐れがあるケースに限定

万が一、業務中に交通事故が発生した場合は、会社も民法上の使用者責任や、自動車損害賠償補償法上の運行供用者責任により損害賠償責任が発生する可能性があります。



- ✓ 採用時は病歴を確認（免許の拒否、保留の事由となる健康状態でないか）
- ✓ 日常業務の中で従業員の健康状態を観察し、一定の病気の兆候がなかを確認
- ✓ 持病がある者については、薬の適正服用の確認



yeil

労務相談室

【今月のテーマ】最低賃金の計算方法



当社は月給制ですが、最低賃金額を上回っているか確認するにはどうしたらよいですか？

◆最低賃金の計算方法

- ① 時給の場合・・・時間給 \geq 最低賃金額（時間額）
- ② 日給の場合・・・日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）
- ③ 月給の場合・・・賃金額を時間あたりの金額に換算し、最低賃金額（時間額）と比較します

【最低賃金から除外できるもの】

- 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- 時間外労働、休日労働及び深夜労働の残業手当
- 臨時に支払われる賃金（大入り袋など）
- 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）



【月給制の場合の換算方法の例（神奈川県）】

■前提条件

基本給：149,000円 家族手当：10,000円 通勤手当：10,000円

月間平均所定労働時間：171時間 所定労働時間：8時間

■計算方法

月給額 \div 月間平均所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）

149,000円 \div 171時間 = 871円 \geq 868円

上記の例は、現在は最低賃金額868円を上回っているので問題ありませんが、改正後は基本給の引き上げが必要になります。改定予定である**最低賃金887円（神奈川県）**をクリアするには基本給を現在の149,000円から151,677円以上に引き上げなければなりません。

9月(10月)給与計算注意事項

注意事項 1 : 標準報酬月額の入れ替え

7月に提出した算定基礎届によって、9月から来年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、標準報酬月額の入れ替えを必ず行って下さい。

注意事項 2 : 厚生年金保険料率の変更

厚生年金保険の保険料は、平成26年9月分より、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	8.56%	8.737%
会社負担分	8.56%	8.737%
合計	17.12%	17.474%

(一般の被保険者)



注意事項 3 : 変更の時期

社会保険料を当月控除している会社は9月支給分の給与計算時から、翌月控除の会社は10月支給分の給与計算時から、標準報酬月額の入れ替え・厚生年金保険料率の変更を行って下さい。

※当月控除・・・例)9/1入社の人の社会保険料を9月支給分の給与から控除している

※翌月控除・・・例)9/1入社の人の社会保険料を10月支給分の給与から控除している

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率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。

◆厚生年金保険料率の改定予定◆

厚生年金保険料率は今後も平成29年9月まで毎年0.354%ずつアップすることが決定しており、平成29年9月以降は18.300%で固定される予定です。

※ 今後のスケジュール ※

平成27年9月 17.828%

平成28年9月 18.182%

平成29年9月 18.300%

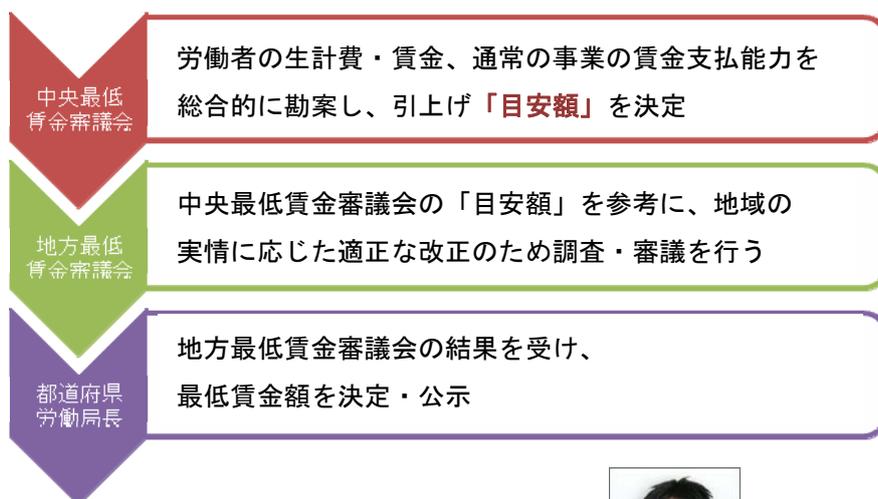


地域別最低賃金額引上げ「目安額」が決定

◆引上げ「目安額」は全国加重平均 16 円、神奈川・東京は 19 円

厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会は、2014年度の最低賃金の改定額の目安を決定しました。全都道府県を4ランク（ランクAからランクD）に分けてある各ランクの引き上げ額の目安は、Aランク 19円、Bランク 15円、Cランク 14円、Dランク 13円となっており、神奈川・東京はAランクです。

◆最低賃金決定の流れ



現在の最低賃金は神奈川 868 円
東京 869 円です。「目安額」どおり 19 円の引上げとなった場合は、神奈川 887 円、東京 888 円が最低賃金となりますので、今後の審議の動向が気になります。最低賃金額の最終的な決定・改定は例年 10 月ですので、決定次第、改めてエール・スピリッツでお知らせします。

スタッフコラム



今月のコラムは、
鈴木が担当します。

少し前にはなりますが、6月中旬から1ヶ月にわたりブラジルワールドカップが開催されました。試合時間帯が深夜や早朝に多く、睡眠時間が普段より少なかった方も多いのではないのでしょうか？（私も例外ではありませんでしたが・・・）日本の結果は残念ながらグループリーグ敗退で終わってしまい、開催国のブラジルのよもやの結果もありましたが、総合力の高かったドイツが優勝しました。ちなみにワールドカップは長い歴史がありますが、南米大陸で行われたワールドカップで初めてヨーロッパの国が優勝したそうです。私は開催前にはスペインが優勝すると予想していたのですが・・・当たらないものですね。

次の4年後のワールドカップはロシアで行われることが決まっていますが、それに向けて日本も監督が代わり、それにより、新たな若いメンバーやサッカーのシステムの変更が行われるようです。今や海外でプレーする日本人選手は非常に増えています。調べてみると、ドイツ、スペイン、イタリア、イングランドなどの主要リーグを含めて様々な国でプレーしていますので、日本国内を含めて選手選考は非常に大変ではないかと思えます。次のワールドカップではより良い成績を収めてほしいので新しい日本代表に期待したいですね！

監督によって方針は変わりますが、トップが交代した場合には、新しい方針、今後の方向性を示すことはとても重要です。

ある調査で、なぜ中小企業に入社したか？というアンケートで、「やりたい仕事ができるから」に次いで、「トップとの距離が近い。トップとの方針に魅力を感じたから」が入社を決めた理由として多く挙げられていました。

採用は売り手市場となり、採用が難しくなっていますが、そんなときだからこそ、経営者が自社の考えを魅力的に伝える力がますます大切になっていると思います。採用のアドバイスや助成金のご案内もさせていただきますので、お気軽にお声かけいただければと思います。