

2019年9月



# YELL・Spirits 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 エールビル

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

Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)

URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より
- セミナー・執筆
- 最低賃金引上げ
- 育休延長を目的とした保育所申込への対応
- シリーズ健康経営
- 被扶養者の調書
- 雇用保険日額改定
- セミナー報告とご案内
- スタッフコラム

鎌倉です。8月も終わりましたが休みに小学4年生の息子がすっかり将棋の腕を上げ、朝から「ママ、将棋やろう～」と誘ってきます。(もちろん忙しい朝に将棋なんかやってはいられません)。「53龍で61玉で52銀でさあ、その次なんだけど、どう考える？」と言われても私にとっては暗号でしかないのですが、彼の頭の中には将棋盤が入ってるようです。

息子は、チェスより将棋が好きです。チェスは捕虜は使わないけど、将棋は相手の駒をとって活かすのがいい、捕虜も、自分の仲間にしその駒の持ち味を活かしてどう活躍させるかを自分の駒とあわせて考えると面白いそうです。

なんだか将棋は企業経営に似ているところがあります。次の一手は何通りもの選択肢があり、相手がどうするかを予想して、その中から相手をみながら確率の高い選択をしていく。でも様々な障壁があり、守りと攻めが交錯して、常に守りも攻めも両方みていないと劣勢になる。一番弱い駒である「歩」も、使い方によって強い駒になりえて、使う人の技術や目利きによるといことも似ています。強い駒(「角」や「飛車」)をとっていれば、優勢にもっていけるけれど、限られた資源で戦うときはきつい……。

息子は、普通に対戦すると私が下手で相手にならないので、飛車落ち、角落ちで(自分の強い駒を取り除き、ハンディキャップをつけて)やろうよ、と言ってきます。強い駒がなくても、闘い方次第で勝てることに自信をもっています。必ずしも強い駒をもっていなくても勝てる。強い駒をわざと落とすのです。強いメンバーがいなくても、残っている一人一人の強み、特性を最大限活かして戦略を練り、敵の駒も取り込んで、それも活かして何手も先を考え、勝つ方法をシミュレーションする。持ち駒で勝つ方法を考え続ける……経営と同じです。

そんな将棋もAIと名人の電王戦で、AIが勝利する時代になっています。AIに雇用が奪われるかもしれないといわれる時代、将棋でAIがあの手この手を先読みできるなら経営は……？ 今月の未来創造塾(左下)は「経営者における・人を幸せにするテクノロジーの使い方」をテーマにハウステンボスCTOの富田直美氏をお招きしていますので、ぜひ関心をお持ちの経営者の皆様、ご参加ください。本質をお話してくれる先生です。

息子に「AIの方が人間より将棋が強いんだって。どうする？」と聞いてみたら「ボクの味方にして教えてもらえばいいよ！人を助けるための道具でしょ」と即答。子供の方が柔軟に、かつ理解しているかもしれませんね。

### ★第104回未来創造塾★

“経営者における・人を幸せにするテクノロジーの使い方”

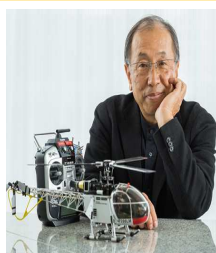
9月19日(木)16～18時

ハウステンボスCTO 富田直美氏

株式会社 hapi-robot 代表取締役社長

会費 5千円 ハローワーク横浜 10F

18時～異業種交流会(無料)です。



### 弊社社労士の執筆記事のご案内

◆月間防水ジャーナル(毎月連載)

「建設業の働き方改革」

(弊社社会保険労務士 加藤大輔)

◆NetworkTokyo(東京ビルメンテナンス

協会)「ビルメン業で活用できる最新助成

金活用法」(連載)(弊社代表 鎌倉珠美)

関連のセミナーご依頼もお引き受けしています。



# 最低賃金額 引き上げ 10月1日～

先日、厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会(小委員会)より、2019年度の最低賃金の答申が発表されました。神奈川・東京は共に上がり幅 28 円のランク A に分類され全国初の時給額 1,000 円超えで、10月1日より、神奈川県 1,011 円／東京都 1,013 円が最低賃金となる見込みです。

## 【最低賃金改正額】

地 域	現 行	改正後(10/1～)
神奈川県	983 円	1,011 円
東京都	985 円	1,013 円

10月までに従業員の給与が改正後に最低賃金割れを起こさないか確認の上、対応する必要があります。最低賃金の確認方法は、以下の通りです。

- 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 … 以下参照

## 見落とし注意！月給者の最低賃金割れ

月給者の給与が最低賃金を下回っていないかの確認は、賃金額を1時間当たりの金額に換算し、最低賃金額と比較する必要があるため、分かりづらく見落としがちです。最低賃金が 1,000 円を超えましたので、今一度、月給者の給与、賃金テーブルの確認・見直しを行いましょう。

## 月給制の場合の時給単価の計算方法

$$\text{月給額} \div \text{月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$



### ★Step 1: 最低賃金から除外できるものを確認する

- ◎ 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ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)

これらは最低賃金の計算から除外します。

### ★Step 2: 上記を除いた賃金総額を月平均所定労働時間で割る

計算時、除外対象の賃金

(例) 事業所所在地: 神奈川県  
基本給: 150,000 円 職務手当: 20,000 円 通勤手当: 10,000 円 定額時間外手当: 40,000 円  
月間平均所定労働時間: 170 時間 所定労働時間: 8 時間 の場合

この場合…(基本給+職務手当)  $\div$  月間平均所定労働時間 = 時間単価  
(150,000 円+20,000 円)  $\div$  170 時間 = 1,000 円  $\geq$  1,011 円(最低賃金額)

時間単価が最低賃金を下回っている為、見直しが必要！！

## 改定額の目安を知ろう！！

左記で月給者の時間単価が最低賃金を下回っていないかをどのように確認すればよいかみてきました。確認の結果、最低賃金を下回っていた場合には給与改定が必要になります。ではいくらに改定すればよいのでしょうか？以下に改定額の目安をまとめます。

月の平均所定労働時間	神奈川県(1,011円)	東京都(1,013円)
160 時間の場合	$160 \times 1,011 = 161,760$ 円以上	$160 \times 1,013 = 162,080$ 円以上
173 時間の場合	$173 \times 1,011 = 174,903$ 円以上	$173 \times 1,013 = 175,249$ 円以上

最低賃金の計算時に計算の基礎となる賃金の合計が上記の額を上回るかが一つの目安となります。

実際の時間単価の計算方法などは就業規則等でどのように定めているかなどにもよります。最低賃金に関するご相談がございましたらエール担当者までお問合せ下さい！

## 今月の労務相談室 最低賃金について



Q

10月1日から最低賃金が引き上げられるとのことですが、パートの対応・考えておくべきことを教えてください。

A

地域別最低賃金の引き上げは、ビジネスモデルから人事制度に至るまで影響を与えるものですが、まず**パートタイマーの労働時間に与える影響**が挙げられます。パートで働く人の中には社会保険や税法上の扶養範囲内で働けるよう労働時間・年収を調整しているケースがあります。

例えば社会保険の扶養範囲内で勤務中のパートタイマーのAさんがいます。Aさんの時給は9/30までは983円でしたが、最低賃金引き上げと人手不足から10/1から1,050円に昇給しました。

Aさんは社会保険の扶養範囲内(年収130万円以内)に抑えるため、1ヶ月の給与を【 $130万 \div 12$  月 = 108,333円】以内に抑えていました。これまでの時給では【 $108,333円 \div 983円 = 110$  時間】働いていましたが、10月からは【 $108,333円 \div 1,050円 = 103$  時間】以下を希望されています。

月7時間ぐらいなら…と考えるかもしれませんが、同様のパートタイマーが10人いたらどうでしょうか？

こうしたパートを多く採用する会社では、影響の程度や業務の繁閑等を確認し、しっかりコミュニケーションを取ることがより大切になってきます。その上で業務フローの見直しによる生産性向上など根本対策の検討や、扶養の範囲に留まらない働き方の提示など今後の働き方について改めて希望をきくことなどが必要となってくるでしょう。また、最低賃金に抵触する方だけでなく、全体の賃金バランスを確認し、必要に応じて見直しましょう。

Q

神奈川で人材派遣の会社をやっているのですが、東京の会社に派遣する際の最低賃金は東京の額と神奈川の額、どちらになりますか？

A

**派遣労働者の最低賃金は派遣元ではなく、【派遣先】の最低賃金が適用されます。**

ご質問の場合は東京の会社が派遣先ですので、適用される地域別最低賃金は東京のものになります。派遣労働者には、派遣元の事業所の所在地に関わらず、派遣先の最低賃金が適用されますので、派遣先の使用者と派遣される労働者は、派遣先の事業所に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

政府は最低賃金の額を全国平均1,000円、もしくはそれ以上を目指すとして、直近4年は約3%の上げ幅で引き上げを行っています。2019年度の全国平均は901円で、今後も引き上げが続く見通しです。最低賃金を正しく理解し、『気がついたら違反していた』ということがないよう対応していきましょう。

文責:廣底

## <育児休業の延長・再延長>

# 育休延長を目的とした保育所申込への対応

本来の育児休業は、子どもが1歳になるまでですが、育児休業の延長を目的として、保育所に入る意思がないに関わらず、入所申込みをするといった例が多数生じていることが問題となっています。これを受けて、厚生労働省より、育児休業の延長・再延長の申し出において制度の趣旨に則った運用を求める通達が出されています。そこで、育児休業の延長・再延長についての留意事項をあらためて確認しておきましょう。

### Q1. そもそも育児休業はいつまで取得できる？

育児・介護休業法では、原則として**子どもが1歳になるまでの間**、育児休業を取得できるとされています。



### Q2. 育児休業の延長・再延長とは？

育児休業は、誰もが子が2歳まで取得できるというわけではありません。

延長は、『子が1歳に達する日の翌日において』、再延長は『子が1歳6か月に達する日の翌日において』保育所に入ることができないなど延長・再延長の理由に該当した場合に、育児休業期間をそれぞれ6ヶ月間延長できる制度です。

👉 **制度について正しい理解をし、従業員にもきちんと説明することが重要です。**

### Q3. 育児休業を延長・再延長できる場合とは？

子どもが1歳になる時点で保育所に入ることができない等、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限り、1歳6か月まで、(さらに再延長で2歳まで)休業を延長することができます。

👉 **育児休業の延長を目的として、保育所への入所の意思がないに関わらず入所を申込み、その保育所等へ入れなかったことを理由として育児休業の延長を従業員が申し出るとは、育児休業の制度趣旨に合致しているとはいえ、育児休業延長の要件を満たさない、とされました。**

### Q4. 延長・再延長の要件を満たすかをどうやって確認すればいいですか？

「保育所入所保留通知書」の内容を確認しましょう。

会社が育児休業の延長・再延長を許可する際には、「保育所入所保留通知書」等の書類により理由に該当するかどうかの確認をします。(育児休業給付金の延長・再延長申請についても同様です。)

特に第一次申込みで保育所の内定を受けたにも関わらずこれを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、落選を知らせる「保育所入所保留通知書」に、第一次申込みを辞退した事実が付記されることがあります。(※自治体によって異なります。)辞退している場合には、辞退した理由について従業員に確認をし、内定辞退に**やむを得ない理由**がない場合には、育児休業を延長する要件を満たさないため、延長の申し出はできません。

※「内定辞退のやむを得ない理由」とは、申込時点と内定した時点で住所や勤務場所等に変更がある場合等が該当します。

👉 **会社は、従業員が適正な手続きを行っているかを確認する必要があります。**

👉 **ハローワークでも同様の確認があり、やむを得ない理由がない場合には、育児休業給付金は支給されません。**

文責：増田

# シリーズ：健康経営 第5回～何から始めるべきか～

これまでの4回で健康経営とは？健康経営に取り組むメリットは？ということをご案内してきました。今回は、「健康経営に取り組んでみよう！」とお願いいただいた企業様が、何から取り組むか、4つのステップをご説明します。

## STEP1：健康宣言をしよう

- ・ 経営者自身が健康づくりに取り組むこと、自社になぜ健康経営が必要だと思っているのか、それを経営者の言葉で従業員に語ることが重要です。この経営者のメッセージ＝「健康宣言」を発信することが健康経営のスタートです。

## STEP2：担当者を決めよう

- ・ 宣言をしたら、経営者のメッセージを受けてその思いを形にするため、健康経営を社内で推進する担当部署や担当者を決めましょう。担当する従業員に対しては研修を実施することも検討していきましょう。




## STEP3：定期健康診断の受診率100%をめざそう

- ・ 自社の健康課題を把握するために重要なことは、従業員が定期健康診断を実施することです。定期健康診断は、病気の早期発見、早期治療だけではなく、自分自身の健康状態を把握して問題点を改善するという重要な役割があります。

## STEP4：できることから始めよう

- ・ 従業員の健康づくりは、コストゼロから始めることができます。綿密な計画を練って大きな成果をめざすより、まずはできることから初める**スモールチェンジ**を目指しましょう。

### 【スモールチェンジ活動の取り組み例】

<p>■健康診断に対する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康診断の受診を推進するポスターを掲示する</li> <li>・ 健診結果が「要治療」など再検査が必要な人に受診を勧める</li> </ul>		
<p>■健康づくりのための社内環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所に健康測定機器(血圧計・体温計・体重計など)を設置する</li> <li>・ 定期的にミーティング等で“健康づくり”に関する話し合いの場を設ける</li> </ul>		
<p>■食生活改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 食事に関するリーフレットを提供する</li> <li>・ 食生活改善キャンペーンを行う</li> </ul>		
<p>■運動の増進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ウォーキング強化週間・月間を設定する</li> </ul>		
<p>■禁煙対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 屋外に喫煙場所を設置する</li> <li>・ 禁煙を推進するためのポスターを掲示する</li> </ul>		
<p>■心の健康づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職などが毎日、従業員に声かけを行う</li> </ul>		

文責：高橋

## 今年も被扶養者資格（認定状況）の再確認が実施されます

協会けんぽに加入されている事業所については、例年 6 月から 8 月にかけて被扶養者の状況を確認していましたが、今年については、9 月下旬から 10 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ので、**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。

※昨年実施されたマイナンバーの確認は今年はありません。

### 【令和元年度の再確認の対象となる方】

#### ●協会管掌健康保険の全被扶養者

ただし、令和元年 4 月 1 日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者を除く

**※今年も、令和 2 年 4 月より被扶養者の国内居住要件が追加されることに伴い、18 歳未満の被扶養者も含めた確認となります。**



★被扶養者の条件に該当するか確認が済みましたら、同封の返信用封筒にて **11 月 20 日までに「被扶養者状況リスト」**を協会けんぽへ返送してください。

**再確認の結果、削除に該当する方がいた場合には、メールまでご連絡をお願いします。**

## 8/1 から変更となる雇用保険の基本手当日額等

雇用保険の給付額を算定するための基礎となる「賃金日額」は雇用保険法の規定に基づき、毎月勤労統計の平均定期給与額に基づき毎年 8 月 1 日に改定されます。今回は前年比約 0.89%の増加に伴い、以下のとおり実施されます。

### ◇失業給付の基本手当日額（1日当たりの支給額）の限度額の引き上げ

基本手当日額は 賃金日額 × 給付率(80%～45%※)によって算定されます。

この基本手当日額の上限が次のように変わります。※給付率は賃金水準が低いほど高い率を適用

**29 歳以下(6,815 円)、30～44 歳(7,570 円)、45～59 歳(8,335 円)、60～64 歳(7,150 円)**

今回賃金日額の上限額が引き上げられたことにより、年齢区分に応じた賃金日額が上限に達している場合には、支給額が変更されます。(上限に達している場合で、60 円～75 円)

### ◇高年齢雇用継続給付が支給される賃金の上限額の引き上げ

高年齢雇用継続給付は支給対象月に支払われた賃金の額が支給限度額以上である場合には支給されません。また、支給額は(支給限度額) - (支給対象月に支払われた賃金の額)で決定されるため、支給できる額はこれまでよりも増加します。

変更前	変更後
357,864 円	<b>363,359 円(+3,190 円)</b>

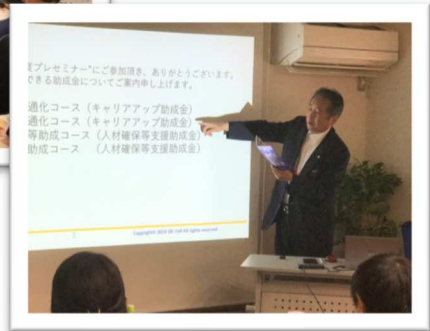
# セミナーのご報告

## “中小企業のための人事制度セミナー”

8月7日(水)にエールにて「中小企業のための人事制度プレセミナー」を開催致しました。  
 また、8月22日(木)に「同一労働同一賃金への対応セミナー」を未来創造塾にてお送りしました。  
 ご参加いただきました皆様、誠にありがとうございました。  
 弊社社会保険労務士 滝瀬仁志より  
 今なぜ人事制度が必要なのか、失敗しない運用のポイント、法改正との関係性などについて  
 わかりやすく概要をお話させていただきました。



▼人事制度構築に役立つ助成金についてもサポートいたします。



これから人事制度を考えたい企業様はぜひ9月11日より開催致します『全6回で自社の人事制度をつくる「人事制度サポートセミナー」』にご参加下さい！

### お知らせ

## YELL 人事制度セミナー(全6回)を開催します！

9月11日から3ヶ月間(全6回)で自社の“人事制度”をつくる  
 “YELL 人事制度サポートセミナー”を開催します！！

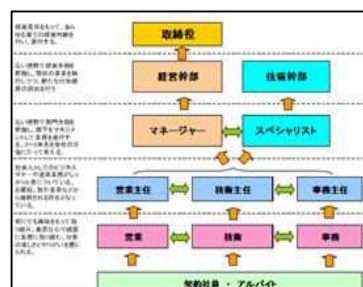
自社の賃金制度、評価制度の作成、見直しを一緒に考えませんか？

- 日時：2019年9月11日スタート 15時～18時
- 会場：社会保険労務士法人エール2F 会議室
- 講師：弊社 特定社会保険労務士 滝瀬 仁志
- 費用：200,000円 顧問割引適用後 180,000円(税別)



#### 【セミナー概要】(全6回コース)

- 第1回 9月11日(水)「賃金の現状分析・課題の洗い出し方法」
- 第2回 9月25日(水)「人事方針とキャリアコース」
- 第3回 10月9日(水)「等級基準の設定・賃金制度全体像の構築」
- 第4回 10月23日(水)「モデル賃金・賃金テーブルの作成」
- 第5回 11月6日(水)「評価制度・昇格・降格基準について」
- 第6回 11月27日(水)「運用に向けて」(現状社員の意向、社員説明会、各種規程の整備)



※各回の内容は変更することがございます。

※8月7日のプレセミナーにご参加いただいていない企業様も、サポートセミナーへお申し込みいただけます。

※欠席回のセミナー配信サポートもご用意しております。

※お申込みは同封のお申込用紙にてお申込みいただくか、担当までお声掛けください。

ご質問等がございましたら、エール遊佐・天方までお気軽にお問合せください。

文責:天方

## CHECK!



### 消費税増税に伴う通勤手当の変更

10月～の消費税増税に伴い公共交通機関の値上げが予定されています。

通勤手当として支払っている企業様については、何月支給分から変更するのか、改定後の通勤手当の金額を会社が調べるのか、それとも各従業員に申請してもらうのか、申請期限はいつまでにするのか、ということの検討が必要です。

9月中には会社の対応方法を検討し、従業員に周知するようにしてください。

なお、通勤手当の改定も社会保険の月額変更届の対象となり得ます。お手続きをご依頼いただいている企業様につきましては、通勤手当変更対象者をご連絡いただきますようお願いいたします。

## スタッフコラム



今月のコラムは“努力を見せないクールなエール人”な西田が担当します！

西田です。残暑が厳しい日が続いていますが、皆様いかがお過ごしでしょうか。エールでは、繁忙期がひと段落したこの時期に、毎年、健康診断が実施されます。今回人生2度目となる胃内視鏡検査を受けました。前回の検査は、かれこれもう10年以上前になるでしょうか。不安・緊張、違和感そんな印象だけが残っています。でも医療技術は、日進月歩で進んでいるのですね。麻酔を使用したこともあります。苦痛を感じることもなく、というか、検査の記憶すら全くありません。カメラがどこから挿入されたのか、果たして本当に検査をしたのかも定かではありません。検査後、担当医から”よくお休みでしたね～“と言われたほどです。恥ずかしい…ちなみに、一緒に受けた家族は、全く眠れなかったそうです。こんな風に、健康診断を受けることは、病気を早期発見することは勿論ですが、年に一度自分自身の生活習慣を見つめ直すいい機会です。少しダイエットしてみようとか、お酒を控えようとか。そんなちょっとしたことの積み重ねが元気の毎日を送ることにつながるのではないかと思います。私は、次回、大腸内視鏡にチャレンジするつもりです！

## 編集後記

先日、弊社の合宿で久しぶりに熱海に行ってきました。近くの沼津で生まれ育った私の熱海のイメージはずっと「古びた温泉街」だったのですが、すっかりイメージを一新し、「人気観光地」になっていて、とても賑わっていることに驚きました。何か大きな目玉となる施設ができたというわけでもないのですが、PRが成功しているのかもしれないですね。

そして今回、熱海のイメージは、『坂が多い！』に変わりました。宿泊した建物は傾斜地に立っていたため、とにかく段差が多く、しかもエレベーターがない…1階から部屋まで、なんと！122段！！階段を登らなければなりません。(思わず、段数を数えずにはいられませんでした。)お風呂も、食堂も、外出するにも122段を登ったり、降りたり…日頃 運動不足の私にはとてもよい運動になりました…

今月のシリーズ健康経営で、「できることから始める」「スモールチェンジ」というステップがありますが、次に熱海を訪ねるときのために、スモールチェンジでまずは駅のエスカレータをできるだけ使わない！ということからはじめてみようと思っています。(佐藤)