



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コポブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

Eメール：tsr_miyazaki@yahoo.co.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「同じ石に二度躓くのは、恥ずかしいことだ。」

ゼノビオス『諺集』(2世紀) ギリシャ より

「あの石は以前躓いた石だ。」こう思いながら石に近付いていって、再度同じように躓く人は滅多にいません。また、痛い思いをしながらも、「どうやって躓いたか」を再度実験してみる人も稀でしょう。なぜなら「躓いて転べば痛い」ということを、身をもって体験しているからです。それが「ひどければひどいほど」再度試そうという心は湧かないはずです。しかしながら、中には「我が身が傷付かない」のなら、何度も転ぶ人がいるのも事実です。そういった人がなぜ「恥ずかしい」のでしょうか？それは、転んだ姿がぶざまであるとか、怪我をするから、といった理由が考えられます。そして何よりも「学習する能力がない」という点から恥ずかしいのです。どんな動物でも「我が身が危険であれば」回避行動をとります。そしてある程度以上の動物なら、その危険を学習します。そうやって「自分や種を守る」のです。

さて、あなたは「一度躓いた石」が、どんな形状で、どのようになったら転ぶかを憶えているでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

4月から始まる！

「産休期間中の社会保険料免除制度」

◆ 4月から制度スタート

仕事と子育ての両立支援を図るため、産前産後休業（原則、産前42日・産後56日）を取得した場合、育児休業の場合と同様に社会保険料の免除が受けられるようになります（被保険者分および事業主分）。

この制度の対象者は、今年4月30日以降に産前産後休業が終了となる方で、4月分以降の保険料から免除の対象となりますので、社内で周知しておくことが必要でしょう。

◆ 書類の提出時期・提出先

事業主による届出書類の提出時期は「被保険者から申出を受けた時」、提出先は「事業所の所在地を管轄する年金事務所」とされています。

今後公表される「健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書」を、「窓口への持参」「郵送」「電子申請」のうちいずれかの方法で提出します。

なお、添付書類は特に必要ないとのこと。

◆ 標準報酬の改定

産前産後休業終了後に報酬が下がった場合、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬額を基にして、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から標準報酬が改定されます。

この場合、会社が「産前産後休業終了時報酬月

額変更届」を提出しなければなりません、産前産後休業を終了した日の翌日から引き続き育児休業を開始した場合には提出することができません。

◆ その他の留意点

被保険者が産前産後休業期間を変更したとき、または産前産後休業終了予定日の前日までに産前産後休業を終了したときは、事業主は速やかに「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出する必要があります。

育児休業期間中の保険料免除期間と産前産後休業期間中の保険料免除期間が重複する場合は、産前産後休業期間中の保険料免除が優先されます。

平成 26 年度の 各種保険料額（率）・年金額

◆ 雇用保険料率

1月27日に平成26年度の雇用保険料率が発表されました。今年度と変わらず、下記の通りとなります。

- ・一般の事業…1000分の13.5（労働者負担＝1000分の5、事業主負担＝1000分の8.5）
- ・農林水産清酒醸造の事業…1000分の15.5（労働者負担＝1000分の6、事業主負担＝1000分の9.5）
- ・建設の事業…1000分の16.5（労働者負担＝1000分の6、事業主負担＝1000分の10.5）

◆ 国民年金保険料額・前納額

1月31日の厚生労働省の発表によると、平成26年度の国民年金の保険料額は1月当たり210円引き上げられ、1万5,250円（月額）となります。

また、保険料を口座振替で前納した場合の額は、6カ月間で9万460円（1,040円割引）、1年間で17万9,160円（3,840円割引）、2年間で35万5,280円（1万4,800円割引）となります。現金納付ま

たはクレジットカード納付による前納の場合は、上記とは金額が異なるため、注意が必要です。

◆ 国民年金・厚生年金の年金額

平成26年度の年金額（老齢基礎年金）は満額で6万4,400円（月額）となり、平成25年度に比べマイナス475円（0.7%の引下げ）という結果になりました。

この年金額は、平成26年度の年金額改定に用いる名目手取り賃金変動率（0.3%）よりも物価変動率（0.4%）が高くなるため、名目手取り賃金変動率（0.3%）によって改定され、算出されたものです。

なお、平成25年9月までの年金額が本来の支給額よりも高い金額に据え置かれていたことを受け、平成27年4月までにその特例水準を解消するため年金額が引き下げられます。当初予定では平成25年10月分からマイナス1.0%、平成26年4月分からマイナス1.0%、平成27年5月から0.5%の引下げとする予定でしたが、上記賃金変動率と合わせて0.7%の引下げとなっているものです。

なお、厚生年金の年金額（夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額）は、22万6,925円（前年度比マイナス1,666円）です。

受給者の受取額が変わるのは、通常4月分の年金が支払われる6月からです。

日未払残業代請求の内容証明が急増中！

◆ 東京管内の割増賃金遡及支払額が17億円に

東京労働局から「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成24年度）」が公表されましたが、これによれば、東京労働局管内で、時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金が適正に支払われていないとして是正勧告・指導され、100万円以上の遡及支払いになったのは125企業となり、その総額は17億円に上ったとのことでした。

◆ ネット上にあふれる 割増賃金請求に関する情報

最近、主に元従業員から、未払残業代請求の内

容証明が届く企業が非常に増えているようです。「あなたの未払残業代がすぐわかる!」といったような内容のサービスを謳うホームページや、残業代請求に関する内容証明のひな形を掲載するサイトも増えています。

これらを利用すれば、内容証明の作成・送付により、簡単に会社に対して未払残業代を請求できる時代になってしまいました。

◆ 会社としての対応は?

ある日突然、送りつけられた未払残業代の支払いを要求する内容証明。その内容ごとに、会社の対策は変わってきます。

まず、内容証明の送り手は誰か。内容証明の差出人が従業員個人なのか、合同労組・ユニオンなのか、弁護士等なのかにより、会社としての対応が違ってきますし、相手の事情や紛争が長期化するかどうかもある程度読み取ることができます。

例えば、従業員（元従業員）本人による場合、会社へのうっぷんを晴らしたいのか、お金が欲しい（お金に困っている）だけなのか、上司等に対する個人的恨みなのか等が判断できる場合があります。また、内容の完成度や要求の度合いにより、インターネットのテンプレートを使って素人レベルで作ったものなのかどうか等の情報がわかり、以後の会社のとるべき対応を考えるうえで参考になります。

いずれにしても、会社としては、必要な資料（タイムカード、日報、就業規則、賃金規程等）の収集・検討を行い、残業時間を確認し、そのうえで対応を行います。

◆ 日頃の労務管理が重要!

もっとも、未払残業代を発生させてしまう残業・労働時間管理を根本から見直さない限り、こうした内容証明が届くリスクはなくなりません。

「会社が未払残業代を請求された」という噂が広まれば、現在働いている従業員についても、その不満を爆発させてしまうことにつながる可能性も大いにあります。

今一度、自社の労働時間管理について検証してみてはいかがでしょうか。

今一度見直されている「社内行事」

◆ 業績が良い企業ほど社内行事を重視?

社内行事といえば、かつてはコミュニケーションを図る手段として、懇親旅行や運動会などが行われていました。

「最早そういう時代ではない」「過去の遺物」といった見方がある一方、近年、様々な目的からこれらを見直す企業が増えているようです。

主に企業のコンサルティングを行うJTBモチベーションズが行った「経営者148人に聞いた社内イベントの効果に関する調査」によると、業績の良い会社の経営者ほど社内イベントを重要視し、約8割が半年に1回以上開催していることがわかりました。

◆ 社内行事の実施で仕事への好影響を期待

社内イベントの効果について聞いたところ、「社内コミュニケーションの促進」、「組織の一体感の醸成」、「社員のモチベーションの向上」、「組織の理念やビジョンの浸透」といった回答が上位を占めました。

仕事上でメールでのやりとりが増えていることによるコミュニケーション不足、経済成長による給与アップや終身雇用が見込めないことによるモチベーションの低下などの解消に役立て、仕事に好影響を与えることを期待する思惑が、背景にあるようです。

◆ 社内イベントを通じて 組織の方針や計画を伝える

また、社内イベントに関して重視する点について聞いたところ、「経営トップ層が社員に直接語りかけること」がトップとなりました。

社員に語りかける際に意識することについては、「組織としての方針や計画を正確に伝えるようにしている」や「思いや熱意を伝えるようにしている」などが上位に挙がっています。

一方、一般社員に社内イベントの良くなかった点を尋ねてみると、「一方的に聞くだけで退屈した」「社長や役員の話が長すぎた、または共感できなかった」が上位を占め、経営者との意識のギ

ヤップが見られました。

会社をより良くするために、社内行事には一定の効果はあるようですが、社員にネガティブな印象を与えないような工夫が必要なようです。

行列のできる労働相談所

遅刻や早退をした場合に制裁として1回につき罰金5,000円とし、その月の賃金から控除することは可能ですか？

<< 回答 >>

- 減給の定めについては、労働基準法により、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の額の10分の1を超えてはならない」とされており、これを超える減給の制裁を行うことはできません。

<< 解説 >>

減給の制裁の制限については、労働基準法91条に定めがあります。それによると、「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」とされています。すなわち、次の2つの制約があることとなります。

- ① 1回の制裁事案に関する減給額は、平均賃金の1日分の半額を超えてはならない。
- ② 複数の制裁事案があっても、その減給額の総額が賃金総額の10分の1を超えてはならない。
したがって、減給の制裁の対象となる者について、5,000円が平均賃金の1日分の半額を超えている場合は、労働基準法に違反し無効であることとなります。ちなみに平均賃金は以下の算式により計算されます。分母が暦日数であることにご注意ください。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{過去3カ月間の賃金総額}}{\text{当該3カ月間の暦日数}}$$

また、総額についても賃金総額の10分の1を超えられませんから、仮に1カ月間に複数の制裁事案があったとしても、例えば1カ月の賃金総額が20万円であった場合には、この者に対しては当該月の賃金からは最大で2万円の減給しかできないこととなります。ただし、減給しきれなかった部分がある場合に翌月以降の賃金に対して減給処分をすることは可能です。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「岸を隔てて火を観る。(隔岸観火)」

「兵法三十六計」第九計より

世情や市場が、新規のエリアを作って混乱している場合、それが「ビジネスチャンス」である場合もありますが、往々にして「一時的ブーム」であったり、「乗り遅れに対する危惧」であったりすることが多いようです。もともと統制がとれない現場にいる場合には、自軍は「静観し、異変の方向性を見極める」ことが良策である、と説いている訳です。

もし、ある企業が市場での一番乗りを目的に、開発までもない新製品を無理やり登場させた場合、その分野でのパイオニアとはなれるでしょう。

しかし、無理に商品化したばかりに、商品にクレームが出た場合には、追随した二番手、三番手のメーカーにシェアを喰われてしまいます。また、かつての「β vs VHS」のように、後発チームの商品が優れている場合もあります。

もし、自分達が互角に闘う実力がなかったり、その分野での実績が無い場合には、無理をして闘うよりも「我慢している」方がいい場合が必ずあるはずです。

「猪突猛進」は美德とされますが、反面「猪武者」という嘲りの言葉も存在することでわかるように、物事の判断には「常に両面」があることを考えてみてください。