

Monthly Letter

2013 April



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

1年間に負担する社会保険料はどのように決まる？

◆社会保険料の額を決める「標準報酬月額」とは

健康保険・厚生年金保険料は、従業員個々の給与の額ではなく、区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」に基づいて算出されます。この幅が「標準報酬月額等級」として、健康保険では47等級、厚生年金保険では30等級に分かれています。これら保険料は労使折半で、事業主の負担が過重とならないよう保険料に上限が設定されていますが、高額所得者でも上限等級以上の保険料負担はしませんので、「高額所得者優遇」にならないよう、政令で、最高等級の上に等級を追加することができることとされています。

◆標準報酬月額はどのように決まる？

標準報酬月額の決定方法として、①資格取得時決定、②定時決定、③随時改定の3つがあります。新入社員等は①によって決定されますが、7月1日現在その会社に在籍している従業員については②により、4～6月に支払われる給与等や賞与の賃金総額の月平均賃金額を基準に標準報酬月額にあてはめ、その年の9月から翌年8月までの1年間の標準報酬月額が決まります。

◆残業量の調整や昇給のタイミングに注意！

定時決定によってその年の9月から翌年8月まで適用する標準報酬月額が決定されることから、算定期間中に多くの残業が発生し、平均賃金額が他の時期よりも高くなる会社や、算定期間中に昇給がある企業においては、負担する社会保険料の額に影響を生じる可能性があります。特に、厚生年金保険料は平成16年の制度改正によって平成29年9月まで毎年0.354%ずつ引き上げられることとなっているため、昇給等によらなくても保険料の負担は年々増していきま。 不必要な残業を控えたり、業務の進め方を見直したり、昇給月を変更したりする等、対策を社会保険労務士に相談してみるのもよいでしょう。

4月1日から「雇用保険被保険者離職証明書」の様式が変更

◆様式改正の内容

2013年4月1日より「改正高年齢者雇用安定法」が施行されるのに伴い、離職理由の欄を見直し、定年により離職する者について、定年後の継続雇用に関する希望の有無等を記載する項目が新たに設けられる等、所要の変更が行われます。

また、当該離職者が定年後の継続雇用を希望していたにもかかわらず離職に至った経緯について、「a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当したため…、b 平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため、c その他…」のいずれに該当するかを記載することとされています。

◆様式改正後の旧様式の取扱い

新様式には、右下に「25.04 - 新」と印字されており、それ以外の者は旧様式となりますが、当面の間は旧様式も使用することができます。

しかしながら、旧様式には上記のように離職に至った詳しい理由を記載する欄がありませんので、事業主が「具体的事情記載欄（事業主用）」に記載する必要があります。

具体的には、離職理由欄の「2 定年、労働契約期間満了等によるもの（1）定年による離職（定年 歳）の横に○を付し、カッコ内に定年年齢を記載したうえで、「定年退職（本人は継続雇用を希望したが、就業規則に定める解雇・退職事由に該当した）」のように記載することとなります。

◆契約期間満了による離職のケースにおける取扱い

例えば、60歳定年の会社で65歳まで1年ごとの契約更新で65歳までの再雇用制度が設けられていた場合で、更新基準を満たさないために期間満了で離職するときには「3 労働契約期間満了等によるもの（2）労働契約期間満了による離職」に○を付し、契約期間や更新回数、雇止め通知の有無等の必要事項を記載することとなります。

また、事業縮小等により契約更新することなく期間満了により離職するときも同じように記載します。

なお、これらの場合に提出する雇用保険被保険者資格喪失届の「5 喪失原因」は「2」を選択し、事業主の都合による離職以外の離職となります。

4月以降の「雇用関係助成金」の改正と新設・統廃合

◆平成25年度から新体系に

厚生労働省は、4月から雇用関係助成金制度の一部について、既存の助成金で類似するものを統廃合するなどして、わかりやすく、活用しやすい制度体系に変更することを発表しました。

具体的には、雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金のように類似する制度を統合して新設するもの（「雇用調整助成金」に一本化）、中小企業定年引上げ等奨励金など、平成24年度末で廃止となるものなどがあります。

◆雇用調整助成金の改正点

雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金が統合されて雇用調整助成金に一本化されますが、4月1日以降、以下のように一部内容を変更することが発表されています。

(1) 助成率の変更

・大企業：3分の2（4分の3）→2分の1

・中小企業：5分の4（10分の9）→3分の2

※（ ）内の「労働者の解雇等を行わない場合、障害者の場合」も同様の助成率となる。

(2) 教育訓練（事業所外訓練）の助成額の変更

・大企業：4,000円→2,000円

・中小企業：6,000円→3,000円

(3) 円高の影響を受けた事業主に対する生産量要件緩和特例の廃止

◆日本再生人材育成支援事業奨励金の新設

また、4月以降も継続されるものとして、すでに1月より、重点分野（健康・環境・農林漁業分野等）において、有期契約労働者等も含めた労働者に対して、一定の職業訓練を実施した事業主や、被災地復興のために必要な建設関係の人材育成を行った事業主に向けて、以下のような助成金が実施されています。

- ・正規雇用労働者育成支援奨励金 ←お勧め！
- ・非正規雇用労働者育成支援奨励金 ←お勧め！
- ・海外進出支援奨励金（留学）
- ・海外進出支援奨励金（送り出し）
- ・被災地復興建設労働者育成支援奨励金

今後、非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする新しい助成金も設けられる予定ですので、動向を注視したいところです。

「叱られること」についての若手社員の意識

◆若手社員の約5割が上司・先輩に叱られた経験

人事総合ソリューション企業のレジェンダ・コーポレーション株式会社が、入社3年目までの若手社員を対象に行った意識調査の結果を発表しました。

調査では、若手社員に「上司・先輩に叱られることがあるか」を尋ねたところ、ほぼ半数(49.6%)が叱られたことがある(「よくある」+「時々ある」)と回答しました。

性別でみると、叱られたことがある割合は、男性55.4%、女性40.4%となり、男性のほうが女性より叱られている傾向が見られたようです。

◆「正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたい」8割弱

正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたいか尋ねたところ、「叱られたい」(「とても思う」+「やや思う」)と回答した割合は78.5%で、特に、3人に1人は“叱られたい”と強く感じていることがわかりました。

◆叱られることは自身の成長に必要

叱られることは自身の成長に必要なかを尋ねたところ、「必要」(「必要」+「どちらかと言えば必要」)と回答した割合は87.7%となり、必要と感じている割合は、男性89.3%、女性が85.1%で、性別を問わず、叱られることは成長に必要と考えていることがわかりました。

◆「叱り方」にも工夫が必要

昨今、世間を騒がせている体罰問題やパワハラ・セクハラによる訴訟問題によって、上司が部下に対して「叱る」という行為に慎重になっている傾向にあるようです。しかし、今回の調査で、「正当な理由があれば叱られたい」と8割弱の若手社員が回答しており、社会に出るまでにあまり叱られた経験がない若手社員が本当は「叱られたい」と思っていることがわかりました。

ただ、「正当な理由があれば、叱られたいと思うか」という質問において、「叱られなければ伸びない」や「ある程度叱られることは期待の裏返しだと思う」といった、肯定的な意見が目立った一方、「正当な理由があっても、叱られ方によっては受け入れたくない」といった、叱られることに慣れていない若手社員の繊細な一面も見てとれたようです。

オフィス石野よりひとこと

今年は一気に春が訪れましたね！ 桜、桜の季節です♪

去年は4月上旬に京都御所にお花見に訪れましたが、とても寒くまったく桜も咲いていませんでした。それを思うと今年は、やはり暖かいですね～。(しかし、今年はお花見の予定がなく・・・)

さて、年度が変わり4月から7月くらいまでは、社労士業務はハイシーズンを迎えます。

今年は、それに加えて就業規則や助成金の申請なども集中しており、まさしく嬉しい悲鳴の春?!

体に気をつけつつ、元気で楽しく乗り切っていこうと思っております♪

皆様も新年度を迎えて、ますますお忙しいかと思いますが、お互いに頑張りましょう(^^)/