

今月のコンテンツ

- 労務管理ニュース「労務管理ホットニュース」
- 「とりあえず残業代ください」
- 社会保険料削減、コストカット！
- 介護と仕事の両立について
- 年金手帳と基礎年金番号
- ビジストスタッフの非日常…磯部、森本

ブラック企業対策！

3月24日、厚生労働省がハローワーク
求人ホットラインを開設しました。

これは、ハローワークに掲示されている
求人票の内容と実際の労働条件が異

なることによるトラブルに対応するため、全国からの相談を一元的に受け付ける専用電話窓口です。求人募集を行う際には、求人票に実際の労働条件を記載することは基本ですが、やむを得ない事情で求人票と実際の労働条件が異なる場合、求職者にきちんと説明するのを忘れないようにしましょう。



社会保険料削減コンサルとは？

最近またもや社会保険料を削減できます、とうたった営業が盛んになってきています。社会保険料の決定に複雑なルールがあるからなのですが、「削減」と言ってよいかどうかは分かりませんが、何らかの対応をすることは可能です。ビジストではおススメしていますが、この内容については次ページで解説しています。

メンタルチェックが義務化される？

政権交代の前から議論になっていたことですが、従業員のメンタルヘルス健診を義務化する労働安全衛生法の改正案が、現在国会で審議されています。今回の改正案では、産業医選任義務のある50名以上規模の事業場では義務、それ以外の事業場では努力義務となるようです。しかし、メンタルヘルス不調になる従業員が増加の一途をたどっていることからすると、取り組むなら意味のある健診にしたいものです。ビジスト



では企業にとって使えるメンタルチェックをご提案いたします。まずはお気軽にホソヤまでお問合せください。

では企業にとって使えるメンタルチェックをご提案いたします。まずはお気軽にホソヤまでお問合せください。

気になる初任給の実態！

いよいよ新入社員が入社しますね。既に来年4月の採用に向けて動いていらっしゃる会社もあることでしょう。そこで気になるのは初任給の設定です。厚生労働省が実施している統計調査に、「賃金構造基本統計調査」というものがあり、現在の最新は平成25年のデータです。この調査は、5人以上の常用労働者を雇用する民間企業を対象に実施し、有効回答を得た49,453事業所の中で新規学卒者を採用した事業所(14,321社)のデータを取りまとめたものです。調査は平成25年6月末現在雇用されている新規学卒者の賃金について実施したものです。

	大学院卒	大学卒	高専短大卒	高校卒
男性	227,700円	200,200円	174,200円	158,900円
女性	230,000円	195,100円	171,200円	151,300円

平成25年は、大学卒では大企業(常用労働者1,000人以上)の女性を除き、男女とも前年を下回り、高校卒では大企業の男性を除き男女とも前年を下回るという結果でした。賃金がなかなか上がらない状況であることが分かります。

しかし、平成26年春季賃上げ要求については、大阪府総合労働事務所が3月14日にまとめた大阪府内労働組合の賃上げ要求では、503組合の平均要求額が13,790円、うち66組合で平均妥結額が5,958円となっています。あくまで労組の状況ですが、ベースアップについて議論されている今年ですから、その結果によっては来年の初任給にも影響が考えられます。

法改正情報は、4月開催の『労務重点セミナー2014』でご確認ください!! 今すぐスケジュールに入れましょう!
4月10日(木)14時～ 大阪国際会議場にて
4月23日(水)14時～ 神戸国際会館にて
※いずれの会場も内容は同じです。顧問先様は無料でご参加できますので、ぜひお越しください!

編集こぼれ話

ビジスト NEWS の紙面一新から早 3 号目となりました。

いつもご愛読頂きありがとうございます。

皆様に役立つ情報や旬の労務問題をお届けするようにスタッフ一同努めておりますが、これからもますます内容を充実させていきますので、ご意見・ご要望をお聞かせいただければたいへんありがたいと存じます。

さて、現代はインターネットでの情報が氾濫しており、知りたい事

柄のキーワードを入力するだけでありとあらゆるページが案内されますね。しかしご存知の通りネット上の情報は玉石混交で、情報の精度の高さを判断するのは時に困難を極めます。

本誌面でご案内する情報につきましては、もちろん「石」は混ざっておりませんので是非お役立てくださいませ。

スタッフといたしましては皆様がネット検索している感覚で次々と知りたい情報を見つけれられて、正確な情報を得られる……ツールはアナログですが、デジタル感覚の誌面を目指してまいります!

(モリモト)

あ、『やりがい』とかいららないんで、とりあえず残業代ください

大西 美佳

という題名の本が売れているらしい。発売2週間で、3刷決定。共感したという読者の声が続々届いている。というアマゾンでのコメントです。著者は、「脱社畜ブログ」を書いており読んでみるとなかなか鋭い視点をお持ちの方のようです。



この本の評価については、ここではコメントいたしません。事実、最近の若者はこのように、簡単に会社に残業請求するケースが増えていると、労働専門の弁護士さんも嘆いています。私のセミナーでは、残業請求をする背景には、会社に対する不満をもともと持っており、それをぶつける手段としての残業代請求というのがある。だから、普段からの社員さんとの良好な関係づくりが大切です。というお話をさせていただくことが多いのです。リストラ対象になった、退職勧奨された、異動させられた、などをきっかけに残業請求するというパターンが多いからです。しかし、最近の若者は、在職中に機嫌よく働き、特に周りとのトラブルもなく、やめるときには有給休暇をきっちり消化して、送別会も開いてもらい、笑顔で辞めていったと思っていたら…会社にとっては、啞然。何があったのだ？どうして？というなんとも理解できない事案が増えています。

私が残業問題の解決策のひとつとして必ずお伝えしていることは、「**労働の質**」を問うということです。残業して成果がでているのか？時間内でできない分を、残業してカバーしているという状況を放置しては、根本解決には至りません。会社は時間分の残業代を法的に払う義務がありますので、払う限りは、残業した時間分に**見合った成果**を出しているのか、しっかりと見極める仕組み、評価する仕組みを持ってほしいと思います。無駄な残業をしている人には、**指導&残業させない**。お互いのためにも「質」をしっかりと要求していくようにしたいですね。定時内もしくは、常識の範囲内での残業時間で与えられた職務の仕事が終わらないのは、本人のスキル不足であるという認識をさせる必要があります。

残業するかしないか、社員個人に働く時間を任せてしまうと、いろんな労務リスクが発生します。

自立した社員には、**裁量**と仕事の**責任を与えて**、やりがいを持って仕事をしてもらいましょう。裁量範囲内の残業なら可能。

反対に、自立できていない、この本のタイトルを発言しそうな社員には、時間管理をしっかりと行い、仕事の質を上げていくように、徹底した指導をしていきましょう。

働くことが、楽しい、やりがいた、自分の成長であると思える、社員さんを増やしていくことが、労務管理の要だと思います。

やりがいは他人や外から与えられるものではなく、**自分の内**から作るものです。それを作るきっかけ作りは、会社が提供しなくてはいいけませんので、ぜひビジストにご相談ください。

社会保険料削減、コストカット！

細谷 明子



最近このような触れ込みで営業をされる同業者や金融関係の方がいらっしゃいます。これ、忘れた頃に出てくるんですよね…

社会保険料が経営を圧迫する昨今ですから、このような魅力的なうたい文句につられてしまうのはよく分かります。「ビジストさんはそういうアドバイスしてくれないの？」というあらぬ誤解を招かないためにも、よくこのように宣伝されている中身はいったい何なのか、ということをご説明しておこうと思います。ちなみに、ビジストではこのようなやり方を推奨しているわけではありません念のため…

●社会保険料は標準報酬月額で決まる

雇用保険料のように支給された給与額に料率をかけるのと違って、社会保険料は標準報酬月額に料率をかけます。この標準報酬月額には幅があるため、等級の上限額ギリギリに給与額を設定すれば、下限の給与よりも社会保険料率は下がることになります。

●社会保険料は年に一度見直される

社会保険料は、年に一度4月～6月に支払われた給与額の平均をベースにして見直されます。ここがポイント！つまり、この期間にイレギュラーな給与を支給しなければ社会保険料を算出する基礎が低くなるというわけです。

●社会保険料の変更は2等級差、固定賃金の変動のみ

社会保険料は上記の通り年に一度見直しするわけですが、それ以外にも基本給や家族手当のような固定的な賃金額が変動したときは見直しされます。そこから3ヶ月間の平均で判断するので、固定賃金の変動があつてからの3ヶ月間の給与がポイントになります。しかも、3ヶ月の平均値が元の額と比較して2等級差になれば変更されません。この2等級差もポイントです。

●賞与には上限がある

厚生年金の標準報酬月額は62万円が上限、健康保険は121万円です。ところが、賞与の上限は厚生年金が1回150万円、健康保険が年間540万円です。ということは、年間の給与額がかなり高額である場合、月々の給与を抑えて賞与をドンと支給すれば社会保険料が抑えられることになります。賞与の上限額がある、ということはポイントです。

さすがにマニアックですが、社会保険料の

決定が複雑だからこそ、なんですよ…

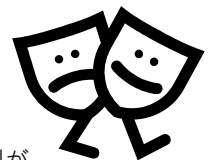
実際に賞与の上限を活用すると、社会保険料が

100万円下がる例も確かにあります…さらに、月額報酬を下げられるので、高額療養費の適用もメリットがあることに気づきました。

しかし、これは良い面ばかりではありません。諸刃の剣です。

当然ながら、かける保険料が減るので受け取る年金額に影響します。途中で傷病手当金を受け取る時にも低い標準報酬月額が適用されます。社会保険料が削減できるというメリットだけでなくデメリットもしっかり理解した上で検討してもらいたいですね。

くれぐれも甘い言葉にはご用心を!



介護と仕事の両立について

尾崎 貴子

団塊世代の高齢化、平均寿命がますます延びている状況の中、介護と仕事の両立を耳にすることが増えました。介護をしながら仕事をする人や、介護による退職者に対する対策として、介護保険制度・介護休業・介護休業給付など様々な知識を広めておく必要性を感じます。

介護生活はある日突然やってきますかく言う私も3年前に体験しました。仕事を休み、家事は夫に任せ、自分は親元で泊り込みの介護に当たりました。自分がケアマネジャーをしていた経験から介護に関する知識があったので、様々な介護サービスを躊躇なく利用し、その意味での不安感を持つ事はなかったのですが、慣れない生活に、仕事や将来に対する不安・焦りは強く介護者(家族)の大変さを実感しました。いざという時、どう動くか、誰に相談するのか等を含め、介護に関する知識、考えを持つておくことが大切です。



【介護保険制度】

介護が必要となった時は、まず要介護認定申請をします。介護保険証を持っているだけでは介護サービスは利用できません。そして、申請後は下記のような流れで介護サービスを利用することとなります。

(介護サービスを、急ぎ利用が必要な場合は、申請の後、認定の結果を待つ間にも、介護サービス利用開始も可能です)



介護サービス利用において、サービスを選ぶのは、あくまでも介護サービスを利用する本人と家族です!「今後どこで、どんな生活を送りたいか」、「何に困っているか」を、親族間で相談・決定し、担当ケアマネジャーに伝え、公的サービスを含めた社会資源の活用を進めます。

『仕事をしながら介護を続ける』ことは、身体的・精神的に大変大きな負担となりますので、いかに親族が連携するか、様々なサービスをフルに積極的に活用できるかが鍵となります!介護保険制度以外に地域で実施されている福祉サービスなどについても、日ごろからアンテナを張っておかれる事をお勧めします。また、介護生活は日々変化をしていきますので、それについて、介護者ケアの意味でも相談できる人の存在を覚えておくことも大切です。いざという時のためにご準備を!!

年金手帳と基礎年金番号

西川 佳久

<年金手帳>

最初に国民年金の被保険者となったとき(20歳になり国民年金に加入したときや、20歳未満で初めて就職し厚生年金保険に加入したとき等)に、国民年金原簿に氏名・基礎年金番号が登録され、基礎年金番号が記載された年金手帳が交付されます。

この年金手帳は1冊で、1つの基礎年金番号を一生涯使用しますが、基礎年金番号制度導入前に年金制度に加入していた人の中には、1人で複数冊の年金手帳を持っている方もいらっしゃいます。

平成8年12月に「基礎年金番号通知書」が交付されていますので、もしお手元に複数冊の年金手帳がある方は、それぞれの年金手帳の番号と基礎年金番号を確かめて、年金記録が正しく管理されているか、年金事務所に確認することをお勧めします。

年金手帳は、制度加入時期により、以下のようなタイプのもが存在しています。

最近は青色ですが、皆さんの年金手帳は何色でしょうか?ちなみに私(西川)はオレンジ色…

※日本年金機構ホームページより

<http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=5150>

<基礎年金番号>

公的年金制度は、国民年金、厚生年金保険、共済組合等に制度が分かれ、基礎年金制度導入後もそれぞれの制度毎に加入者の年金番号が付番されていましたが、そのことで年金記録に関する様々な問題が発生することとなりました。

そこで、この別々の年金番号による加入記録の管理方法を改め、各制度に共通の基礎年金番号を導入することで、計算の基礎となる年金加入歴の記録を一元化し、年金受給資格の確認・判定や年金額の算出、届出モレの発見等ができるように、制度が改定されました。

「1人1番号」の基礎年金番号は、平成9年1月から実施されており、公的年金制度の加入者には各制度共通の基礎年金番号が付番され、転職等で加入する制度が変わっても、同じ番号を一生涯使用することとなっています。

基礎年金番号は、10ケタの数字(記号4ケタ-番号6ケタ)で構成されており、国民年金、厚生年金保険、共済組合等全ての制度で共通して使用します。

年金証書の番号は、この10ケタの基礎年金番号に、さらに4ケタの年金コードが付番されたものです。



※厚生労働省ホームページより

ビジスタッフの**非**日常！

温泉

磯部 和代

私は温泉が大好きです。疲れたと感じたり、うまくいってないなど感じると温泉に行きたくなります。山梨の下部温泉は温泉街とは程遠い、このあたりにこのホテルだけじゃないかな?と思う静かな温泉です。この温泉はわたしのニュース記事には何度も出てきています。

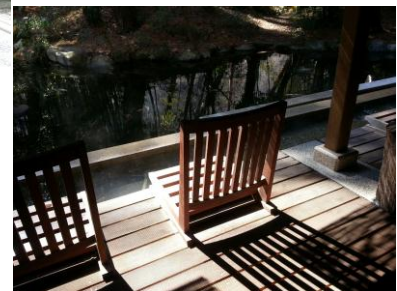
下部温泉に久しぶりに行って参りました。写真は夕食に出たあやめの塩焼きです。



ここは、なんといっても落ち着いていて、特に露天風呂がとても良いです。下の写真は足湯と水飲み場でお風呂から出た後もここでゆっくりと本を読んでくつろぎます。

主人は、歴史ものが好きでローマの歴史ものをよく読んでいますが、私は金持ち父さんをのんびりと読み、その比喩の素晴らしさとおかしさに楽しませてもらっています。

いい温泉があったらぜひ、教えてくださいね。



GREAT DADDY の**非**日常！

森本 雅子

好きな食べ物はゴルゴンゾーラピザに豚まん、趣味はパン屋巡りとクロスワードパズル。日に3回の筋トレが日課で、お猿さんのマスコットを収集してます！

・・・このプロフィールどこのお嬢さん?!いえいえ実は御年82歳の我が父のことです(´_`)

80歳前からパーキンソン病の症状が現れ、手足の震えに加え現在やや前傾姿勢になり左肩が下がってきました。そんなDADDYのある一日をご紹介します。

朝 9 時起床。娘に体調報告メールを送る。その後お気に入りのパンをコーヒーと共に。食後はパーキンソン病患者のための筋力アップ体操。昼までの間パソコンでネットサーフィン。昼食後体操をしてしばし休憩。定期購読しているクロスワード雑誌はあと一問で全問制覇!見事最後の1問の答えを出し、ハガキに回答を書いて雑誌社宛に送る。午後から散歩へ。前から気になっていた少し離れた新店のパン屋を目指してゆっくり歩き出す。無事にたどり着き自分用と娘のお土産にパンを買って帰宅。今日の夕食は娘と共に自分のリクエストで宅配ピザ。シーフードピザを



堪能する。食後例の筋トレをこなし、眠くなった時点で就寝。書いてしまうと読んでいただくのが申し訳ない程至って平凡な日常ではありますが、この平凡な一日を毎日ただ真面目に丁寧に重ねている姿に我が父ながら尊敬の念を禁じ得ません。医者から渡された体操の日課表のマスキに日付と一回の回数を記録し、できなかった回には斜線を引く。日付と運動回数で埋められた表はその



まま父の病気に対抗する意欲を書き移したもので、私はこの表に父がゆっくりと確実に良くなっている軌跡を見えています。そしてクロスワードパズルに書き込まれた几帳面な文字。指に力が入らないはずなのに、文字には知識を深めよう、頭を常にクリアにしておこうという父の執念を感じるほどの力強さに溢れています。

私がまだ今より更に世の中が分かっていなかった頃、父とは意見が合わず言い争いになったり、父の存在を疎ましく思い、尊敬できない時期もありましたが、今不自由な体でもって己に対して忠実に生きている姿からたくさんを学んでいます。

今の平凡で真面目で丁寧で力強い日常が一日でも長く続きますように。未だ親孝行ができていない不肖な娘はそう願う他ありません。

