人事・労務に役立つ News Letter

B's 事務所通信

3
2014

発行：**びいず社労士ＦＰ事務所**
〒466-0058 名古屋市昭和区白金３－２０－２
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp
発行日：2014 年 3 月 1 日 通巻第 56 号

注目トピックス　平成 26 年度の雇用保険率は、25 年度の率を据置きに決定

雇用保険率は、会社（事業主）と従業員（被保険者）が折半して負担する失業等給付の料率に、会社のみが負担する雇用保険二事業の料率を加えたものですが、その雇用保険料率が平成26年度も、平成25年度と同じ率のまま、変更されないことに決まりました。

●雇用保険料率

事業の種類	平成25年度		平成26年度
一般の事業	1,000 分の 13.5	据置き ⇒	1,000 分の 13.5
農林水産業＊ 清酒製造の事業	1,000 分の 15.5		1,000 分の 15.5
建設の事業	1,000 分の 16.5		1,000 分の 16.5

＊農林水産業のうち、季節的に休業し又は事業の規模が縮小することのない一定の事業（園芸サービスの事業、酪農、養鶏等の事業など）には、一般の事業の雇用保険料率を適用。

●雇用保険料率の負担の内訳

内訳 ＼ 事業の種類	雇用保険料率	失業等給付に係る率		二事業率
		被保険者負担分	事業主負担分	
一般の事業	1,000 分の 13.5	1,000 分の 5	1,000 分の 5	1,000 分の 3.5
			計 1,000 分の 8.5	
農林水産業 清酒製造の事業	1,000 分の 15.5	1,000 分の 6	1,000 分の 6	1,000 分の 3.5
			計 1,000 分の 9.5	
建設の事業	1,000 分の 16.5	1,000 分の 6	1,000 分の 6	1,000 分の 4.5
			計 1,000 分の 10.5	

雇用保険二事業として、事業主の方に対する助成金等（代表例：雇用調整助成金・高年齢者雇用安定助成金・トライアル雇用奨励金）の支給が行われています。つまり、その財源は、基本的には、皆様方企業が負担している保険料なのです。要件にあう助成金がありましたら、積極的に活用しましょう。

なお、労働保険料として、雇用保険の分と併せて労災保険の分も納付することになっていますが、平成26年度における労災保険に関する保険料率（労災保険率）については、一般拠出金の率だけ 1000 分の 0.05 から 1000 分の 0.02 に引き下げられることになりました。

企業の「人材育成」に関する課題とは？

◆上場・未上場の 124 社が回答

近年、企業規模の大小を問わず「人材育成」を課題としている企業が多いようです。株式会社トランストラクチャでは、昨年 10 月に「人材育成計画の策定や課題」に関する調査を実施し、その結果が発表されています。調査の回答者は、上場および未上場の企業（計 124 社）の人材育成担当者でした。

◆研修を強化する方針の企業が多数

まず、「人事部門として、今後、教育研修を強化していく予定かどうか」について尋ねたところ、約 58%の企業が「強化していく予定」と回答し、「縮小していく予定（または実施しない）」と回答したのはわずか４％でした。また、「教育研修実施において外部のコンサル・研修会社を活用しているかどうか」については、約 66%の企業が「活用している」と回答しています。しかし、大企業（1,001 名以上）の約 80%が外部機関を活用しているのに対して、中小企業（300 名以下）では 47%でした。

◆研修内容についての課題

「現在実施されている教育研修は人材育成課題を反映した内容になっているかどうか」については、「反映した内容になっている」と回答した企業は約 48%で、「一部ズレが生じている」が約 45%、「大きくズレが生じている」が約６％でした。このように「ズレ」を認識した場合、いかに研修内容を修正して適切な研修を実施できるかが重要な課題と言えます。

◆「課長クラス」の育成が重要課題

人材育成について「大きな育成課題があると考えているクラス」については次の通りの結果となりました。

・「入社１～３年」約 33%
・「入社４年～10 年」約 40%
・「入社 11 年以上（非管理職）」約 40%
・「管理職（課長クラス）」約 64%
・「管理職（部長クラス）」約 30%
・「役員・執行役員以上」約 14%

「プレイヤー」としてのパフォーマンスを求められながら、「マネージャー」としての管理・育成能力も要求される課長職に、非常に大きな期待がかかっているようです。

当事務所では、中小企業の管理職向けの「行動力阿アップ研修」「思考力アップ研修」「コミュニケーション能力アップ研修」など、会社の意向に沿ってカスタマイズした研修開催が可能です。ぜひ、ご相談ください。

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す。

◆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、合同労組やユニオンなのか、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。

特に合同労組の場合は初回の対応が後の交渉に大きく影響します。初動を誤らないために、まずは専門

家にご相談ください。

◆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。

会社の成長と利益に繋がる仕組み

「キャリアパス制度」を作ろう！

◆「キャリアパス」とは？

キャリアパスとは、企業の中でキャリアアップのために必要となる基準・条件を明確化したもので、これを提示することにより、社員が将来の目標に向けて意欲的に取り組むことが可能となります。

キャリアパスは、一般に「社員のためのもの」と思われがちですが、「社員が目標意識を高く持って働くことにより会社の成長と利益に繋がる」「企業が社員の適性を的確に把握して情報を蓄積できることにより急な配置転換が必要となった際などに活用できる」等、企業にとっても利点の多いものです。

◆人材募集時のメリットも

また、近年、人材募集時において、「キャリアパスが明確になっている」ことを謳い文句にする企業も増えてきました。

これは、キャリアパスがモチベーションの高い優秀な人材を集めることに寄与することによるものです。

◆キャリアパスをつくるには？

キャリアパスをつくる場合には、業務を洗い出し、必要な人材配置を考え、社員にどのようなキャリアを積ませれば能力が向上するのかを把握することが必要です。キャリアを積む過程で習得すべきスキルや業務知識、社内でたどるルート等は、各企業によって異なりますので、先行事例を参考モデルとしつつ、オリジナルの制度として組み立てていくことが必要です。

愛知県職業能力開発サービスセンターの利用もお勧めします。

４月から産休中の社会保険料が免除に

◆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です。

◆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が、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。

また、産休中の所得を補償する出産手当金、出産育児一時金、雇用保険の育児休業給付、育休中の社会保険料免除など、出産・育児に関する手続き業務は多くあります。会社にも本人にもプラスの制度ばかりですので、漏れのないよう提出しましょう。

特 集　最低賃金引上げ支援対策費補助金制度の対象地域拡大！

最低賃金引上げ支援対策費補助金制度（業務改善助成金）は、**事業場内の最も低い時間給を、計画的に800円以上に引き上げる中小企業に対して**支給されるものです。**就業規則の作成、労働能率の増進に資する設備・機器の導入、研修等の実施に係る経費の1／2（上限100万円）**が助成されます。対象となるのは、対象地域に事業場を置く一定の**中小事業主**ですが、平成 25 年度補正予算により、その**対象地域が拡充**されました。

◆◆　平成 25 年度補正予算成立より対象地域に追加された７府県　◆◆◆

埼玉県、千葉県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、兵庫県

※　これにより、地域別最低賃金が 800 円を超えている東京都、神奈川県、大阪府を除いた 44 道府県が対象地域となります。

◆◆　最低賃金引上げ支援対策費補助金制度（業務改善助成金）の概要　◆◆◆

①　支給要件

ア　賃金引上げ計画の策定

事業場内で最も低い時間給を4年以内に 800 円以上に引上げ

イ　1年当たりの賃金（時間給）の引上げ額は 40 円以上（就業規則等に規定）

ウ　引上げ後の賃金支払実績

エ　業務改善の内容及び就業規則に対する労働者からの意見聴取

オ　賃金引上げに資する業務改善を行い費用を支払うこと　　等

②　支給額……上記①オの経費＊の2分の1（上限 100 万円）

③　支給回数……賃金引上計画期間中に支給要件を満たした年度に1回支給

④　申請先……事業場の所在地を管轄する都道府県労働局

＊業務改善助成金の対象経費の例

⑴　就業規則の作成や改定（事業場内で最も低い賃金の引上げ等に伴う規定の作成・改正のための社会保険労務士の手数料）

⑵　賃金制度の整備（事業場内で最も低い賃金の引上げに伴う賃金制度の見直しのための賃金コンサルタント経費）

⑶　労働能率の増進に資する設備・機器の導入（在庫管理、仕入業務の効率改善のための POS レジシステムの購入費用、作業効率及び安全性の向上を目指した工場、店舗等の改装、機器等の購入費）

⑷　労働能率の増進に資する研修（新設備導入に必要な労働者の操作研修の費用）

最も低い時間給が800円未満の企業様、是非詳細をお尋ねください。就業規則の作成や改定時の社会保険労務士の手数料や、賃金コンサル経費も、対象経費になります。この機会に就業規則や賃金制度を見直してみませんか。

お仕事カレンダー

3/10
- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
  主な対象事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事
- 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15
- 3/15 は所得税・贈与税の申告・納税期限
- 所得税の確定申告書の提出
- 所得税の更正請求（前年度分）
- 個人青色申告承認申請書の提出（新規適用のもの）
- 確定申告税額の延納の届出書の提出
- 所得税確定損失申告書の提出
- 贈与税の申告（前年度分）
- 個人の道府県民税・市町村民税の申告
- 個人事業税の申告

3/31
- 2 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 個人事業者の消費税の確定申告
- 1 月決算法人の確定申告・7 月決算法人の中間申告
- 4 月・7 月・10 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆　いよいよ来月から消費税が改定されます。賃上げに向けてぜひ労使で力を合わせていきたいものです。助成金などをうまく活用しましょう。