

B's 事務所通信

3

March
2012

発行:びいず社労士FP事務所
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-24-308
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email :info@b-z.jp
発行日:2012年3月1日 通巻32号

4月納付分より協会けんぽの保険料率が引き上げられます！

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、平成24年度の保険料率の引き上げを決定しました。保険料率（都道府県単位）の引き上げは3年連続。今回の改定においては、上昇幅、改定後の率とも過去最高。半数を超える都道府県で10%台となります。適用は、平成24年3月分（4月納付分）からになります。

1 健康保険料率(都道府県単位保険料)

	変更前		変更後		変更前		変更後
北海道	9.60%	⇒	10.12%	滋賀県	9.48%	⇒	9.97%
青森県	9.51%	⇒	10.00%	京都府	9.50%	⇒	9.98%
岩手県	9.45%	⇒	9.93%	大阪府	9.56%	⇒	10.06%
宮城県	9.50%	⇒	10.01%	兵庫県	9.52%	⇒	10.00%
秋田県	9.54%	⇒	10.02%	奈良県	9.52%	⇒	10.02%
山形県	9.45%	⇒	9.96%	和歌山県	9.51%	⇒	10.02%
福島県	9.47%	⇒	9.96%	鳥取県	9.48%	⇒	9.98%
茨城県	9.44%	⇒	9.93%	島根県	9.51%	⇒	10.00%
栃木県	9.47%	⇒	9.95%	岡山県	9.55%	⇒	10.06%
群馬県	9.47%	⇒	9.95%	広島県	9.53%	⇒	10.03%
埼玉県	9.45%	⇒	9.94%	山口県	9.54%	⇒	10.03%
千葉県	9.44%	⇒	9.93%	徳島県	9.56%	⇒	10.08%
東京都	9.48%	⇒	9.97%	香川県	9.57%	⇒	10.09%
神奈川県	9.49%	⇒	9.98%	愛媛県	9.51%	⇒	10.03%
新潟県	9.43%	⇒	9.90%	高知県	9.55%	⇒	10.04%
富山県	9.44%	⇒	9.93%	福岡県	9.58%	⇒	10.12%
石川県	9.52%	⇒	10.03%	佐賀県	9.60%	⇒	10.16%
福井県	9.50%	⇒	10.02%	長崎県	9.53%	⇒	10.06%
山梨県	9.46%	⇒	9.94%	熊本県	9.55%	⇒	10.07%
長野県	9.39%	⇒	9.85%	大分県	9.57%	⇒	10.08%
岐阜県	9.50%	⇒	9.99%	宮崎県	9.50%	⇒	10.01%
静岡県	9.43%	⇒	9.92%	鹿児島県	9.51%	⇒	10.03%
愛知県	9.48%	⇒	9.97%	沖縄県	9.49%	⇒	10.03%
三重県	9.48%	⇒	9.94%				

2 介護保険料率

全国一律

変更前 1.51%

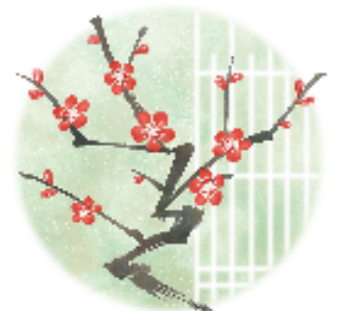
↓

変更後 1.55%

保険料は、
標準報酬月額×上記の率になります。

40歳以上65歳未満の介護保険第2被保険者は
標準報酬月額×(上記の率+1.55%)になります。

計算して出た保険料の額を労使折半で負担します。



「職場におけるパワハラ行為」の定義を明確化

◆初めて「パワハラ」の定義を明確化

厚生労働省のワーキンググループは、職場におけるパワー・ハラスメント（パワハラ）に該当する可能性のある行為を6つに類型化した報告書をまとめました。

この報告書では、パワハラの定義が初めて明確化されるとともに、企業が取り組むべき対策についても紹介しています。

◆パワハラとはどのような行為か？

パワハラは、一般的に「職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を悪化させたりする行為」とされています。

上司から部下への「いじめ」や「嫌がらせ」を指して使われる場合が多いのですが、人間関係や専門知識などで優位な立場にある同僚や部下から受ける嫌がらせなども含まれるとされています。

◆パワハラに該当しうる行為（6分類）

今回の報告書では、職場のパワハラに該当しうる行為について、次の6つに分類しています。

(1) 暴行・傷害などの「身体的な攻撃」

- (2) 侮辱や暴言などの「精神的な攻撃」
- (3) 無視などの「人間関係からの切り離し」
- (4) 遂行不可能なことへの強制や仕事の妨害などの「過大な要求」
- (5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることなどの「過小な要求」
- (6) 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」

ただ、職場におけるパワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」との意見もあり、報告書では(4)～(6)については「業務の適正な範囲内」であれば本人が不満に感じたとしてもパワハラには該当しないとしています。

◆予防と解決のために積極的な取組みを

企業におけるパワハラの予防と解決には、組織トップによるメッセージや、就業規則での規定化、予防・解決のためのガイドラインの作成、教育研修の実施、企業内外における相談窓口の設置等が効果的です。

パワハラ被害を受けた従業員が、人格を傷つけられたこと等により心の健康を悪化させ、休職・退職に至るケースや、周囲の人たちの意欲が低下し、職場全体の生産性に悪影響を及ぼすケースもあり、パワハラが企業にもたらす損失は非常に大きいと言えます。

そのため、パワハラ問題への取組みを企業が積極的に進めることが求められます。

ハラスメント防止のためにお手伝いします



セクハラ・パワハラ防止はトップ・ダウンで!

トップが、「セクハラ・パワハラは許さない」という態度を示し、管理職がそれを理解するとともに、一般社員には相談窓口で対応できるようにしておくことが必須です。

当事務所ではA5版24ページのイラスト中心の小冊子と、動画を使った事例演習を取り入れた「ハラスメント防止研修」を、御社にカスタマイズして行うことができます。ぜひ一度御相談ください。

「フリーアドレス制」導入目的の変化

◆コミュニケーション活発化を目指して

オフィスに個人用の席を設けず、仕事に応じて座る席を決める「フリーアドレス制」は、オフィスの省スペース化の手段として広がってきました。主目的は、オフィス賃料の削減にあり、外出が多い営業部門などで席数を減らしていました。しかし、昨今は事情が異なっており、社員間のコミュニケーションを促すために導入する企業が増えているようです。

ある大学が、20～50歳代の社会人に対して職場の雰囲気について聞いたところ、「社員同士で情報を共有し合う雰囲気がある」(約12%)、「人を育てようとする雰囲気がある」(約9%)などの回答がいずれも低水準にとどまっていました。

そこで、このような状況を改善する手段の1つとして、改めて「フリーアドレス制」が注目されているのです。

◆社員の管理に難しさも

この「フリーアドレス制」導入成功の鍵は、「中間管理職」にあると言われています。

ある企業の部長職の男性は「数多くいる部下と毎日顔を合わせないので、正直把握しきれない」と言います。また、別の企業では20～30歳代の社員が固まって座ってしまうため、若手社員の指導ができないことが問題になっているそうです。

こういった企業では、日常的なコミュニケーションに支障が出ないよう、部署ごとに範囲を決め、その中で席を自由にする「半」フリーアドレス制を導入したり、最低1日1回は朝礼の時に顔を揃えて仕事を確認し合ったりするなど、対面コミュニケーションを取れる工夫を行っています。

◆残業削減にも大きな効果

フリーアドレス制には、コスト削減やコミュニケーション活発化の他にも、自分で管理する書類などの削減につながる、仕事環境を変えることにより生産性が向上するといったメリットもあります。

また、席を選ぶ際にその日の仕事の内容が明確になるため、仕事の効率が上がって残業が減ったなどのケースもあるようです。

小企業の「後継者不在」の状況は？

◆約3分の2が「後継者不在」

株式会社帝国データバンクでは、後継者の実態について分析可能な信用調査報告書(2008年以降)のある約41万社を対象に国内の後継者不在企業の実態を分析しました。その結果、調査対象企業(40万8,954社)のうち、後継者不在企業は26万9,488社で、国内企業の約3分の2(65.9%)が「後継者不在」となっているそうです。

◆業種別に見るとどうか？

業種別に見てみると、「後継者不在率」の高い業種の上位5つは、「サービス業」(72.1%)、「建設業」(69.6%)、「林業・狩猟業」(69.1%)、「不動産業」(68.0%)、「卸売・小売業、飲食店」(64.8%)となっています。

◆後継者不在の原因は？

中小企業における「後継者不在」の原因としては、主に次のことが挙げられます。

(1)「後を継ぐ子がない」…少子化により、多くの企業には後継する子自体がないことが原因にあります。

(2)「子が後を継がない」…子が「厳しい経営環境にあえて飛び込む必要はない」と考えていることが原因にあります。

(3)「子が後を継げない」…子が会社を継ごうとしても「経営能力」が備わっていないことが原因にあります。

◆今後、M&Aも増加

後継者不在の企業では、M&Aによって存続を図るケースも増えています。その際、企業価値の算出が必須ですが、財務だけでなく、労務リスクも算出するケースが増えています。「労務監査」、労務のデューデリジェンスについても、ぜひ私たちに御相談ください。

最新情報

平成 24 年度の雇用保険料率:引き下げを正式に決定!

厚生労働省より、平成 24 年度の雇用保険料率が発表されました。

会社負担分も従業員負担分も去年より 0.1%ずつ引き下げられることが決定しました。

●雇用保険料率●

事業の種類	平成 23 年度		平成 24 年度
一般の事業	1,000 分の 15.5	→ 引下げ →	1,000 分の 13.5
農林水産業* 清酒の製造の事業	1,000 分の 17.5		1,000 分の 15.5
建設の事業	1,000 分の 18.5		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●

事業の種類	内 訳 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 計 1,000 分の 8.5	1,000 分の 3.5
農林水産業* 清酒の製造の事業	1,000 分の 15.5	1,000 分の 6	1,000 分の 6 計 1,000 分の 9.5	1,000 分の 3.5
建設の事業	1,000 分の 16.5	1,000 分の 6	1,000 分の 6 計 1,000 分の 10.5	1,000 分の 4.5

雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主が負担しています。

雇用保険二事業として、事業主に対する助成金等の支給が行われていますが、その財源は、基本的には、事業主の皆様方が負担している保険料なのです。

活用できる助成金等があるのなら、活用しないと損です！ ぜひご相談ください。

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)

3/15 ●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

当事務所よりお願い◆雇用保険料は労働保険料と合わせて 7 月が申告・納付期限となっています。保険料の算定は昨年 4 月に働いた分の賃金から今年の 3 月までの分を月別に集計して行います。事務の集中を避けるため、3 月労働分の賃金が確定しましたらお早めにデータをいただくと幸いです。