平澤国際社労士事務所
Hirasawa International Labor Consultant Office

NEWS LETTER

あけましておめでとうございます。
さあ、新しい年の幕開けです。気持ちも新たに１年間がんばりたいと思います。
本年も宜しくお願いいたします。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽にお問い合わせください。

1
2014

■企業規模別の変形労働時間制導入状況

■平均賃金を計算する際の注意点

■退職者に案内しておきたい国民年金保険料の免除制度

■障害者の雇用状況と雇用推進に向けた労働局の指導実績

平澤国際社労士事務所
東京都港区芝大門1-3-5山田ビル3階
TEL：03-5402-8491／FAX：03-5402-8494

Roumu news
News letter January 2014 issue
労務管理情報

企業規模別の変形労働時間制導入状況

厚生労働省は、平成25年11月、平成25年就労条件総合調査の結果（以下、「調査結果」という）を発表しました。これは主要産業における企業の労働時間制度、定年制等および賃金制度等について調査したものです。今回は調査結果の中から変形労働時間制の採用割合等について確認をしておきましょう。

1.変形労働時間制とは

変形労働時間制とは、労使協定または就業規則等で定めることにより一定期間を平均し、1週40時間（一部、44時間の特例あり）、1日8時間という法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度のことです。この変形労働時間制には、1ヶ月単位、1年単位、1週間単位のものがあります。またこの調査結果では、フレックスタイム制も変形労働時間制の1つとして扱われています。

2.変形労働時間制導入企業数等

調査結果を確認すると、変形労働時間制を採用している企業は約半数（51.1%）となっており、かなり普及していることがわかります。特に労働者数が1,000人以上の企業では下表のとおり72.6%と高くなっています。

次に導入されている変形労働時間制の種類を確認すると、1年単位の変形労働時間制がもっとも多く32.3%を占めており、1ヶ月単位の変形労働時間制が16.6%、フレックスタイム制が5.0%となっています。労働者数が1,000人以上の企業でフレックスタイム制が28.2%を占めていることに比べ、30人～99人の企業規模では2.8%に留まっていることは特徴的で、中小企業では始業・終業の時刻を柔軟に決めることが難しい状況を反映している結果だと想像されます。

変形労働時間制の採用有無・採用割合

企業規模	変形労働時間制を採用している企業	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
		1年単位の変形労働時間制	1ヶ月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
全体	51.1%	32.3%	16.6%	5.0%	48.9%
1,000人以上	72.6%	20.9%	40.6%	28.2%	27.4%
300～999人	64.0%	30.4%	29.7%	13.4%	36.0%
100～299人	54.0%	33.3%	16.7%	7.9%	46.0%
30 ～ 99人	48.6%	32.5%	14.8%	2.8%	51.4%

変形労働時間制を導入することで、業務の繁閑に合わせた労働時間を設定することができ、時間外労働の削減にもつながります。労働時間制度の見直しを検討したい方は、当事務所までご連絡ください。

Roumu news
News letter January 2014 issue
会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ

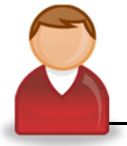
平均賃金を計算する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、同業者の会合で、ある会社の総務担当者から問題のある従業員を、平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払い、即日解雇をしたという話を聞きました。この平均賃金はどのように計算するものでしょうか？

総務部長

平均賃金については労働基準法に定めがあり、原則として以下の【A】の計算式より算出します。なお、過去3ヶ月間の賃金総額とは平均賃金を計算する事由が発生した日以前の3ヶ月間のことで、賃金締切日がある場合は直近の締切日から3ヶ月間となります。



社労士

【A】平均賃金＝過去3ヶ月間の賃金総額÷過去3ヶ月間の総日数

なるほど。過去3ヶ月の平均を見るのですね。

はい。ただし、以下のいずれかに該当する期間があった場合については、その期間中に支払われた賃金と日数を除いて、平均賃金を計算することになっています。

①業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
②産前産後休業期間　③使用者の責に帰すべき事由によって休業した期間
④育児・介護休業期間　⑤試用期間

その他、臨時に支払われた賃金（例えば慶弔見舞金、退職金）や3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（例えば年2回の賞与）、労働協約に基づかないもので支払われた現物給与については賃金総額には含めないことになっています。

平均賃金を計算する際には、総日数から除くもの、賃金総額に含めないものを確認する必要がありますね。

そうですね。また細かいことになりますが、⑤の試用期間については賃金や日数を除くことになっていますが、試用期間中の者を解雇するケースで平均賃金を算出する場合は、その試用期間中の賃金と日数を含めて計算することになります。

その他実務上どのような点に注意が必要でしょうか。

日給または時給、出来高払制その他請負制の場合は、以下の【B】の計算式と【A】の計算式のいずれか高い方を平均賃金にすることになっています。ポイントは、過去3ヶ月間の総日数ではなく労働日数で割り、100分の60を掛けることですね。

【B】平均賃金＝過去3ヶ月間の賃金総額÷過去3ヶ月間の労働日数×60／100

※月給者についても【B】の計算式を利用する例外があります。

時給者については、2つの方法で計算してみるということですね。実際に平均賃金を計算するケースが出てきましたら相談にのってください。

【ワンポイントアドバイス】

1. **平均賃金の計算方法は法律に定めがあり、育児休業の期間があった場合等、その期間の賃金と日数については除いて計算する。**
2. **この平均賃金には最低保障という取扱いがあり、時給者等については原則的な計算方法か、別の計算方法によるものといずれか高い方を採用することになっている。**

Roumu news
News letter January 2014 issue
社会保険情報

退職者に案内しておきたい 国民年金保険料の免除制度

社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入していた従業員が退職すると、退職者は社会保険の切り替え手続きを行う必要があります。切り替え後に加入する制度はいくつかありますが、今回はその中でも国民年金第1号被保険者への切り替え手続きと国民年金保険料の免除について説明しましょう。

1.1号被保険者への切り替え

国民年金第1号被保険者に関する手続きは、退職者本人の居住地の市区町村役場で行うことになっています。国民年金保険料は月額15,040円（平成25年度）であり、原則として、退職日の翌日が属する月から保険料の納付が必要になります。

2.保険料の免除制度とその審査

国民年金保険料には免除制度があり、保険料を納めることが経済的に難しい場合に申請を行い、承認を受けた上で制度を利用することになります。免除の種類には4種類あり、退職者本人、世帯主および配偶者の前年所得額によって受けられる種類が異なります（下表）。

3.免除制度を利用するメリット

免除制度を利用することの主なメリットは、免除を受けた期間が、将来年金を受けるために必要な加入期間（受給資格期間）に算入されることです。ただし、年金額については免除の種類に応じて減額されることになります。そのため、追納の制度も用意されており、免除になったときから10年以内であれば、免除を受けた期間に関し、保険料を納めることができます。

また、退職後に免除制度を利用する際には、免除の種類を決定する審査の際に本人の前年所得を対象から除外して判断される特例免除制度の利用ができます。

免除の種類	本人・配偶者の前年所得（※）
全額免除	（扶養親族等の数＋1）×35万円＋22万円　以下
4分の3免除	78万円＋扶養親族等控除額＋社会保険料控除額等　以下
半額免除	118万円＋扶養親族等控除額＋社会保険料控除額等　以下
4分の1免除	158万円＋扶養親族等控除額＋社会保険料控除額等　以下

※1月から6月までの申請は前々年所得で判断

国民年金保険料の納付率は低迷しており、退職後に国民年金保険料を納付しない未納者も増加していると思われます。未納となった場合にはその期間は年金の受給資格期間に算入されず、年金額への反映もありません。保険料を納めることが困難な場合には放置せず、免除の申請を行うよう退職者に案内をしておきましょう。

Roumu information
News letter January 2014 issue
労務管理情報

障害者の雇用状況と雇用推進に向けた労働局の指導実績

障害者雇用については、平成25年4月より法定雇用率が1.8%から2.0%（民間企業の場合）に引き上げられたこともあり、関心が高まっています。そのような中、厚生労働省より「平成25年　障害者雇用状況の集計結果」が発表になっています。そこで今回は、その中から民間企業での障害者の雇用状況と雇用推進に向けた指導実績について取り上げましょう。

1.法定雇用率達成企業の割合等

平成25年4月の法定雇用率引き上げにより、新たに50人以上の規模企業が障害者雇用状況報告の報告対象となりましたが、企業に雇用されている障害者の数としては408,947.5人で、前年より26,584.0人増加しています。この障害者の内訳をみると、身体障害者は303,798.5人（対前年比4.4%増）、知的障害者は82,930.5人（同11.0%増）、精神障害者は22,218.5人（同33.8%増）となっており、特に精神障害者の伸びが大きくなりました。実雇用率については1.76%（前年1.69%）と増加していますが、法定雇用率を達成している企業の割合については42.7%と前年の46.8%を下回る結果となっています。

2.法定雇用率未達成企業の数

平成25年の法定雇用率未達成企業は全体で48,901社となっており、従業員数56～100人未満と100～300人未満の企業がその大半を占めています。また、障害者の数が0人である企業数は29,147社と法定雇用率未達成企業全体の約60%となっています。まずは、障害者を1人でも雇用していくことが求められます。

法定雇用率未達成企業の数　（単位：社）

従業員数	①法定雇用率未達成企業の数	②障害者の数が0人である企業数
50～56人未満	3,585	3,474
56～100人未満	18,089	17,521
100～300人未満	18,912	8,081
300～500人未満	3,848	65
500～1,000人未満	2,669	6
1,000人以上	1,798	0
計	48,901	29,147

3.労働局の障害者雇用指導実績

実雇用率の低い企業に対しては、雇用状況報告（毎年6月1日の状況）に基づいて労働局より雇入れ計画の作成等の指導が行われることになっています。平成24年度の指導実績としては「雇入れ計画作成命令」の発出が221社となっており、雇入れ計画を実施中の企業数については785社となっています。

障害者が増加していることから、今後、法定雇用率の更なる引き上げが検討されています。そのため、企業としては計画的に、障害者の雇用確保に向けたアクションをとることが求められます。

Keiei information

新事業で成果を上げた企業が事前に取り組んだこと

新年を迎え、今年は新事業に挑戦してみようという企業もあることでしょう。しかし、実際に新事業に取り組み、かつ成果を上げるということは、簡単なことではありません。ここでは、新事業で成果を上げた企業は事前にどのようなことに取り組んだのか、をみていきます。

成果を上げた企業がやったことは

中小企業庁の「2013年版中小企業白書」から、中小企業が新事業展開に際して事前に取り組んだことをまとめると、以下のようになります（※）。

新事業展開に際して、事前に取り組んだこと（複数回答）

（単位：%）

取り組んだこと	成果を上げた企業	成果を上げられなかった企業
自社の強みの分析・他社研究	44.8	23.6
既存の市場調査結果の収集・分析	34.7	29.5
支援機関等への相談や情報収集	28.6	25.2
独自の市場調査（外部委託を含む）	23.4	23.9
経営者ネットワークからの情報収集	20.7	19.3
テスト・マーケティング	9.0	11.8
その他	3.2	2.5
特に事前に取り組んだことはない	9.7	18.0

中小企業庁「2013年版中小企業白書」より作成

新事業展開に際して事前に取り組んだことの中で、成果を上げた企業が行った割合が最も高かったのは、「自社の強みの分析・他社研究」でした。成果を上げた企業の44.8%が取り組んでいます。次いで、「既存の市場調査結果の収集・分析」、「支援機関等への相談や情報収集」などに取り組んだ割合が高くなっています。

成果を上げられなかった企業をみると「既存の市場調査結果の収集・分析」に取り組んだ企業の割合が最も高く、次いで、「支援機関等への相談や情報収集」、「独自の市場調査（外部委託を含む）」となっています。成果を上げた企業で最も取組割合の高かった「自社の強みの分析・他社研究」は、23.6%となっており、成果を上げた企業に比べると取組割合が低くなっています。

自社の強みを分析し情報を収集

上記の結果をみると、新事業という新たな分野に進出するに当たっては、まず、自社は他社と比べて何に秀でているのかをきちんと把握するとともに、競合するであろう他社の研究を行うことが大切だということがわかります。そしてその上で、さまざまな情報を収集し事業を検討することが、大切なことといえます。

近年はインターネット上の情報が豊富になり、市場調査等に関する情報を見つけることも、それ以前に比べると容易になってきました。新事業を検討する際には、しっかりと情報収集するようにすると、成果を上げる可能性も高まってくるでしょう。

（※）白書115ページ掲載の「新事業展開に際して、事前に取り組んだこと」より。このデータは、中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ＆コンサルティング（株））によるもので、過去10年の間に新事業展開を実施した企業を集計し、新事業展開の総合的な評価として、自社の経営に「良い影響があった」と回答した企業を新事業で成果を上げた企業として集計し、「どちらともいえない」、「悪い影響があった」と回答した企業を新事業で成果を上げられなかった企業として集計しています。詳細は白書で確認できます。
http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H25/PDF/h25_pdf_mokuji.html

IT news

中小企業が行っている セキュリティ対策

企業のインターネット利用が進展するにつれ、コンピュータウイルスへの感染による情報の流出をはじめとした、情報セキュリティに関する問題も少なからず発生しています。このような状況の中、中小企業ではどのような情報セキュリティ対策を行っているのでしょうか。

ウイルス対策ソフトの導入が多い

平成25年4月に発表された中小企業庁の「2013年版中小企業白書」から、中小企業の情報セキュリティ対策の具体的な内容に関する調査結果を表にすると以下のようになります（※1）。

中小企業の情報セキュリティ対策の具体的な内容

（複数回答、回答数＝1,875）	（単位：%）
ウィルス対策ソフトを導入	93.5
データのバックアップを実施	67.1
ファイアーウォールを設置	38.7
アクセス制御を実施	28.3
セキュリティポリシーを策定	21.1
情報セキュリティの担当者を設置	19.3
従業員への情報セキュリティ教育を実施	18.2
アクセスログを記録	16.6
重要な情報システムを二重化	13.2

中小企業庁「2013年版中小企業白書」より作成

調査対象企業の93.5%が情報セキュリティ対策として、「ウイルス対策ソフトを導入」しています。次いで、「データのバックアップを実施」が67.1%となっています。この2つが半数以上の企業で実施されていますが、その他の対策については、実施企業が40%にも満たない状況となっています。

それだけで大丈夫?

どの程度の情報セキュリティ対策が必要になるかは、企業によって異なるところですが、Windows搭載のパソコンであれば常にアップデートを行って最新の状態にしておくなど、共通して最低限行っておくべきことがあります。

25年6月に発表された総務省の「通信利用動向調査」によると、企業のインターネット利用率は99.9%に達しています（※2）。ほとんどの企業が何等かの形でインターネットを利用しており、常にスパイウェアや不正アクセスなどの脅威にさらされている状態といえます。

セキュリティ事故が発生し、顧客等に損害を与えてからでは意味がありません。自社の情報セキュリティ対策に不安を感じる企業は、一刻も早く考えられるリスクを洗い出し、どのような対策が必要なのかを検討、実施することが大切です。

無料で使える関連情報のご紹介

独立行政法人情報処理推進機構では、ホームページ上でウイルス対策やスパイウェア対策、不正アクセス対策など、様々な情報セキュリティ上の脅威に対する対策をまとめた冊子を公開しています（※3）。

こうした情報も活用しながら、新年度の経営計画に自社に適した情報セキュリティ対策を盛り込むなどして、対応を進めていくとよいでしょう。

（※1）2013年版中小企業白書205ページ掲載の三菱UFJリサーチ＆コンサルティング（株）が行った「ITの活用に関するアンケート調査」の結果によります。詳細は次の中小企業庁のサイトで確認できます。
http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H25/PDF/h25_pdf_mokuji.html
（※2）「通信利用動向調査」の詳細は次の総務省のサイトで確認できます。
http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html
（※3）独立行政法人情報処理推進機構　対策のしおり
http://www.ipa.go.jp/security/antivirus/shiori.html

仕事は始めが肝心です。取引先の仕事開始日を踏まえて、新年の挨拶回り等を滞りなく実施すると、気持ちよいスタートがきれるでしょう。

2014年 1月

お仕事備忘録

1．還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

2．固定資産税の償却資産に関する申告

3．個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

4．給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

5．各種法定調書の提出

6．新年の参拝と挨拶回り

7．年賀状の返礼と整理、住所等のメンテナンス

1．還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

所得税の還付を受けるための確定申告書の提出期間の開始は、1月1日からです。早く申告を行えば、早く還付が受けられます。

2．固定資産税の償却資産に関する申告

今年の1月1日現在所有している償却資産について、1月中に市区町村へ申告します。納付税額は、市区町村から土地・建物等の固定資産税と一緒に後日通知されます。

3．個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

第4期分の個人の道府県民税と市町村民税の納付期限です。納付期限は、市町村の条例で定める日です。資金繰りも考慮した上で、納付もれの無いようにしましょう。

4．給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

本年分の給与所得者の扶養控除等申告書の回収が済んでいるか、今一度確認しましょう。回収期限は、本年最初の給与支払日の前日です。また、昨年の給与に係る源泉徴収票を交付しましょう。

5．各種法定調書の提出

毎年1月は各種法定調書の提出期限です。法定調書には、源泉徴収票、報酬等の支払調書、給与支払報告書などがあります。各調書には税務署や市区町村への提出の要件が定められています。税務署から送付される説明書等を確認の上、提出しましょう。

6．新年の参拝と挨拶回り

初出勤日に幹部等が新年の参拝等を実施する場合には、年末から予約をし、お布施を用意しておきます。また、年始の挨拶回りをする際の手土産、逆に挨拶に来られた方に対するお茶やお屠蘇などの準備なども、万全にしておきましょう。

7．年賀状の返礼と整理、住所等のメンテナンス

年賀状を送付していなかった先より届いた場合には、速やかに返礼を出すとともにリストへの追加をします。また住所変更等のあった先については、リストの修正を行います。これらは「取引先台帳」等を利用した名簿管理を用いて、次の要領ですすめるとよいでしょう。

・宛先不明で戻ってきた場合は、名簿を修正し再度住所確認。
・未送付先より届いたら、来年の送付名簿に追加し、速やかに返礼。
・住所、社名、肩書きの変更等の名簿修正。関係部署への連絡。

お仕事カレンダー

2014.1

新年を迎え、気持ちも新たに仕事をスタートさせましょう。新年早々やるべきことがたくさんあります。もれのないように計画的に業務を進めましょう。

日	曜日	六曜	項　目
1	水	赤口	元旦 ●還付申告(所得税の確定申告)の受付開始(～3月17日)
2	木	先勝	
3	金	友引	
4	土	先負	
5	日	仏滅	小寒
6	月	大安	●健康保険・厚生年金保険料の支払(11月分)
7	火	赤口	
8	水	先勝	
9	木	友引	
10	金	先負	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(12月分) ●一括有期事業開始届(建設業)届出
11	土	仏滅	
12	日	大安	
13	月	赤口	成人の日
14	火	先勝	
15	水	友引	
16	木	先負	
17	金	仏滅	
18	土	大安	
19	日	赤口	
20	月	先勝	大寒 ●源泉所得税の納期限の特例納付(2013年7月～12月分)
21	火	友引	
22	水	先負	
23	木	仏滅	
24	金	大安	
25	土	赤口	
26	日	先勝	
27	月	友引	
28	火	先負	
29	水	仏滅	
30	木	大安	
31	金	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払(12月分) ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払(第3期分)※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病報告書の提出(休業日数1～3日の労災事故[10月～12月]について報告) ●個人の県民税・市町村民税の納付(第4期分)※市町村の条例で定める日まで ●税務署へ法定調書の提出 ●市区町村への給与支払報告書の提出 ●固定資産税の償却資産に関する申告 ●給与所得者の扶養控除等申告書の回収　※最初の給与支払日の前日まで ●源泉徴収票の交付