

NEWS LETTER

9月1日は防災の日です。また9月は台風などによる風水害が多発する季節でもあります。この時期だからこそ、自社の防災対策の見直しをしてみたいはいかがでしょうか。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

9

2014



9月から厚生年金保険の 保険料率が引き上げられます

休憩時間を分割して与える時の注意点
減少する労働局等への労働相談件数と
急増する「いじめ・嫌がらせ」の
個別紛争
介護休業の対象となる要介護状態とは

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

9月から厚生年金保険の 保険料率が引き上げられます

平成16年に行われた年金制度の改正により、厚生年金保険の保険料率は平成29年まで毎年9月に0.354%ずつ引き上げられることになっています。これにより平成26年9月からの厚生年金保険料率は17.474%となり、これを労使折半で8.737%ずつ負担します。具体的な保険料額は下表（単位：円）のとおりとなっています。※協会けんぽの健康保険料率については変更ありません。

標準報酬			報酬月額		一般 (厚生年金基金加入員を除く)	
等級	月額	日額			全額 17.474%	折半額 8.737%
1	98,000	3,270	円以上	円未満	17,124.52	8,562.26
2	104,000	3,470	101,000	~ 107,000	18,172.96	9,086.48
3	110,000	3,670	107,000	~ 114,000	19,221.40	9,610.70
4	118,000	3,930	114,000	~ 122,000	20,619.32	10,309.66
5	126,000	4,200	122,000	~ 130,000	22,017.24	11,008.62
6	134,000	4,470	130,000	~ 138,000	23,415.16	11,707.58
7	142,000	4,730	138,000	~ 146,000	24,813.08	12,406.54
8	150,000	5,000	146,000	~ 155,000	26,211.00	13,105.50
9	160,000	5,330	155,000	~ 165,000	27,958.40	13,979.20
10	170,000	5,670	165,000	~ 175,000	29,705.80	14,852.90
11	180,000	6,000	175,000	~ 185,000	31,453.20	15,726.60
12	190,000	6,330	185,000	~ 195,000	33,200.60	16,600.30
13	200,000	6,670	195,000	~ 210,000	34,948.00	17,474.00
14	220,000	7,330	210,000	~ 230,000	38,442.80	19,221.40
15	240,000	8,000	230,000	~ 250,000	41,937.60	20,968.80
16	260,000	8,670	250,000	~ 270,000	45,432.40	22,716.20
17	280,000	9,330	270,000	~ 290,000	48,927.20	24,463.60
18	300,000	10,000	290,000	~ 310,000	52,422.00	26,211.00
19	320,000	10,670	310,000	~ 330,000	55,916.80	27,958.40
20	340,000	11,330	330,000	~ 350,000	59,411.60	29,705.80
21	360,000	12,000	350,000	~ 370,000	62,906.40	31,453.20
22	380,000	12,670	370,000	~ 395,000	66,401.20	33,200.60
23	410,000	13,670	395,000	~ 425,000	71,643.40	35,821.70
24	440,000	14,670	425,000	~ 455,000	76,885.60	38,442.80
25	470,000	15,670	455,000	~ 485,000	82,127.80	41,063.90
26	500,000	16,670	485,000	~ 515,000	87,370.00	43,685.00
27	530,000	17,670	515,000	~ 545,000	92,612.20	46,306.10
28	560,000	18,670	545,000	~ 575,000	97,854.40	48,927.20
29	590,000	19,670	575,000	~ 605,000	103,096.60	51,548.30
30	620,000	20,670	605,000	~	108,338.80	54,169.40

9月分より変更すべき社会保険料

9月は保険料率の引き上げとともに、社会保険の定時決定（算定基礎）により決定された健康保険および厚生年金保険料の標準報酬月額を変更する時期です。具体的な手続きとしては、給料から控除する保険料率および報酬を変更するとともに、従業員へ決定された標準報酬月額を通知することになります。

なお、社会保険料控除のタイミングは会社によって異なるため、9月分の保険料をいつ支払う給料から控除するかを確認しておきましょう。

年金や健康保険の財源の厳しさが増していることに伴い、社会保険料の負担は、年々大きくなるばかりです。社会保険料が変更になる際には、できるだけ早めに従業員に通知をしておきたいものです。

休憩時間を分割して与える時の注意点

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。

当社は現在、所定労働時間が8時間で、正午から1時間の休憩時間があります。この休憩時間を分割して取らせることはできるのでしょうか？



総務部長

休憩時間を分けて与えることは法律上禁止されていません。また、所定労働時間が8時間で休憩時間が1時間であれば、法定以上の休憩時間となるので問題はありません。具体的にどのようにするお考えでしょうか？



社労士

はい、正午から45分間、そして午後3時から15分間にする予定です。これから職場内を全面禁煙にしますので、その時間に喫煙してもらいたと思っています。



その内容であれば問題なさそうですね。ただ、休憩時間は原則として全従業員に一齐に与える必要があります。午後3時から全員一齐に休憩に入っても業務に支障はありませんか？



午後3時からの休憩については、誰かに電話や来客に対応してもらう必要がありますので、交替制にしようと思っています。何か問題がありますか？



一齐に休憩を与えない場合は労使協定の締結が必要となります。一齐に休憩時間を与えない従業員と、その従業員にどのように休憩を与えるのかを決めることになります。



分かりました。他に注意点はありますか？



もう一つ注意点として、休憩時間には自由利用の原則があります。今回は喫煙のために休憩時間を分けたいとのことですが、喫煙目的以外の利用についても、従業員に休憩時間を自由に利用させる必要があります。そうは言っても、職場内において自由に休憩できる限りは、外出許可制をとっても差し支えないとされていますが、従来はどうされてきましたか？



特に気にしたことはありませんが、従業員はこれまでも休憩時間中は自由に外出していますし、今後も特に制限しようとは思っていません。



それでは、実際に実施してみて、休憩中に食事が思うように取れない、リフレッシュできないという意見があるようでしたら改善をする必要があるかと思しますので、またご相談ください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 会社は従業員に対して、労働時間が6時間を超え8時間以内の場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
2. 休憩時間は、事業場における全労働者に一齐に与えるのが原則になっているが、事業場の過半数組合、そのような組合がない場合は過半数代表者と労使協定を締結すれば例外が認められる。労使協定には、一齐に休憩を与えない労働者の範囲とその労働者に対する休憩の与え方を定めることになっている（※ただし、一齐付与除外の事業あり）。

減少する労働局等への労働相談件数と急増する「いじめ・嫌がらせ」の個別紛争

世間では労働トラブルの話を目にするのが相変わらず多い状態にありますが、実際の状況はどうなっているのでしょうか。これに関し、厚生労働省は、平成26年5月に「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」の集計結果を発表しました。その内容を見ると、総合労働相談件数全体としては件数が減少する一方で、「いじめ・嫌がらせ」の個別紛争が急増しています。今回はその具体的内容を見ていくこととします。

1.平成25年度の総合労働相談件数

個別労働紛争解決制度とは、企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争が増加したことから、その紛争について実情に即した迅速かつ適正な解決を図るために創設された制度です。具体的には、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のある制度等の仕組みが設けられています。

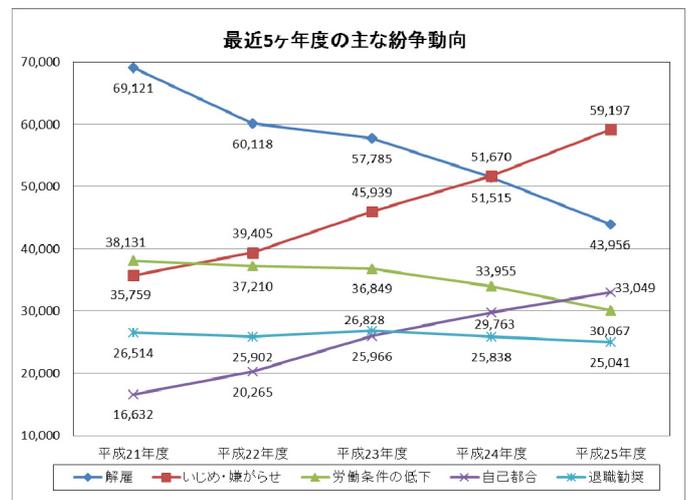
その相談件数を見てみると、平成25年度は前年度に比べて、総合労働相談、助言・指導、あっせんのいずれも件数が減少しており、全体として労働問題の発生はピークを超えたことが分かります。

- 総合労働相談件数 1,050,042件（前年度比1.6%減）
うち民事上の個別労働紛争相談件数245,783件（同3.5%減）
- 助言・指導申出件数 10,024件（同3.3%減）
- あっせん申請件数 5,712件（同5.5%減）

2.直近5ヶ年度の主な個別紛争の動向

次に紛争の内容ですが、直近5ヶ年度の主な個別紛争の動向を見てみると以下のグラフのとおりとなっています。

- いじめ・嫌がらせ 59,197件（前年度比14.6%増）
- 解雇 43,956件（前年度比14.7%減）
- 労働条件の引き下げ 30,067件（前年度比11.5%減）
- 退職勧奨 25,041件（前年度比3.1%減）



このように過去にトップであった「解雇」が平成21年度の約7万件をピークに年々減少している一方、「いじめ・嫌がらせ」がここ5年間で10%以上の伸びを見せており、今や労働問題の中でもっとも多いトラブルになっているということに注目する必要があります。

「いじめ・嫌がらせ」は、近年、職場で問題視されているパワーハラスメントにも関係しており、メンタルヘルス不調と絡んで、問題が深刻化するケースが増加しています。その対策として、管理職向けの研修を実施する、社内・社外に相談窓口を置くなどして、未然に問題を防ぐ体制づくりが求められています。

介護休業の対象となる要介護状態とは

高齢者が高齢者を介護するいわゆる「老老介護」は大きな社会問題となっていますが、今後、この介護は会社で働く労働者にとっても放置できない問題に発展してくることは明らかです。そこで今回は、介護休業を取得することのできる要介護状態の定義を整理しておきましょう。

1. 介護休業とは

介護休業とは、所定の要件を満たした労働者が要介護状態にある対象家族を介護するために、対象家族1人につき、一要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度（※）として介護休業を取得できるという制度をいいます。

※原則として労働者が申し出た期間

2. 要介護状態とは

要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、対象となる家族が2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態を指し、日常生活動作と問題行動の2つに分類されています。具体的に要介護状態と認められる状況は、下表1・2のとおりです。

【表1】日常生活動作事項

日常生活動作事項（歩行、排泄、食事、入浴および着脱衣の5項目）のうち、全部介助が1項目以上または一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること

事項	自分で可	一部介助	全部介助
歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
排泄	・自分で昼夜とも便所ができる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる	・介助があれば簡易便器でできる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままで食べさせなければ食事ができない
入浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

【表2】問題行動

問題行動（攻撃的行動、自傷行動、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行動及び失禁の7項目）のうち、いずれか1項目以上が重度または中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること

程度	重度	中度	軽度
攻撃的行動	・人に暴力をふるう	・乱暴なふるまいを行う	・攻撃的な言動を吐く
自傷行動	・自殺を図る	・自分の体を傷つける	・自分の衣服を裂く、破く
火の扱い	・火を常にもてあそぶ	・火の不始末が時々ある	・火の不始末をすることがある
徘徊	・屋外をあてもなく歩きまわる	・家中をあてもなく歩きまわる	・ときどき部屋内でうろうろする
不穏興奮	・いつも興奮している	・しばしば興奮し騒ぎたてる	・ときには興奮し騒ぎたてる
不潔行動	・糞尿をもてあそぶ	・場所をかまわず放尿、排便をする	・衣服等を汚す
失禁	・常に失禁する	・時々失禁する	・誘導すれば自分でトイレに行く

実際に要介護状態に該当するかは、医師等の判断に従うこととなりますが、これらの基準が設けられていることはしっかりと押さえておきたいものです。

経営者が考える後継者の 育成期間と承継の準備

後継者の育成は経営者にとって重要な仕事です。ここでは経営者が考える後継者の育成期間や、承継のための準備などに関する意識をご紹介します。

経営者が考える後継者の育成期間

中小企業庁が7月に発表した「2014年版中小企業白書」(※)から、経営者が考える後継者の育成期間をまとめると、以下のようになります。

後継者の育成期間 (単位: %)

	中規模企業	小規模事業者
3年未満	8.6	14.8
3年以上5年未満	24.5	29.4
5年以上10年未満	47.4	39.9
10年以上20年未満	16.3	13.6
20年以上	3.2	2.3

(中小企業庁「2014年版中小企業白書」より作成)

中規模企業、小規模事業者ともに5年以上10年未満という回答が最も多く、次いで3年以上5年未満となっています。多くの経営者が後継者の育成には5年は必要だと考えていることがわかります。一般的に、後継者は経営者からみると、いつまでたっても頼りないと感じられることから、長い育成期間が必要だと考える経営者が多いものと思われれます。

事業承継の予定時期

では中小企業経営者は、事業承継はどのくらい先と考えているのでしょうか。同じく白書から60歳代以上の経営者の事業承継の予定をみると、下表のようになっています。

経営者の年代別事業承継の予定時期 (単位: %)

	60歳代	70歳代	80歳代
回答者数 (人)	4,387	1,701	348
1年以内	2.4	5.8	8.0
1年超~3年以内	15.5	31.8	39.9
3年超~5年以内	26.3	31.5	23.9
5年超~10年以内	40.3	22.4	15.2
10年超	15.5	8.5	12.9

(中小企業庁「2014年版中小企業白書」より作成)

この結果をみると、70歳代と80歳代の経営者で1年超~3年以内と回答した割合が最も高くなっています。後継者の有無や経験など、企業ごとに事情があるため一概にはいえませんが、少々余裕を持ちすぎている経営者が少なくないといえましょう。

事業承継の準備状況

次に、事業承継の準備状況に関する回答をみると以下のとおりです。

経営者の年代別事業承継の準備状況 (単位: %)

	60歳代	70歳代	80歳代
回答者数 (人)	4,653	1,818	371
十分にしている	5.4	11.3	18.3
ある程度している	36.3	41.4	41.0
あまりしていない	30.0	25.0	20.0
全くしていない	18.2	14.2	13.5
準備の必要を感じない	10.0	7.9	7.0

(中小企業庁「2014年版中小企業白書」より作成)

ある程度しているという割合が、どの年代でも最も高くなっています。しかし、十分にしているという割合は、80歳代で18.3%、70歳代では11.3%、60歳代にいたっては5.4%となっています。

後継者の育成も含め、経営者が考える準備の水準が高く、十分ではないと考える経営者が多いのかも知れません。

事業承継を経験した経営者の多くが、早めの事業承継が好ましいと回答している調査結果もあります。これから事業承継を行う企業は、できるだけ前倒して準備を進めるほうがよいでしょう。

(※) ここで紹介したデータは、2014年版中小企業白書251~252ページより作成しています。後継者の育成期間での中規模企業とは従業員20人以上の中小企業をいい、小規模事業者は19人以下の企業をいいます。白書の詳細は次のURLのページから確認できます。http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/h26_pdf_mokuji.html

あなたがアクセスしているそのサイト、改ざんされていませんか？

それほど大きな話題にはなりませんでしたが、今年の5月下旬から6月上旬にかけて、日本企業のWebサイトが改ざんされ、オンラインバンキングを狙った不正プログラムが配布されるという事件が立て続けに発生しました。

■ 事件の共通点は

そのうちの1つ、パソコン周辺機器を販売する会社では、ダウンロードサイトの内容が改ざんされ、ドライバ等のファイルがウイルス（不正プログラム）に感染したものにすり替えられました。Webサイトが改ざんされた状態でダウンロードサイトにアクセスし、対象のドライバをダウンロード・インストールした利用者のパソコンにウイルスが感染した可能性があります。

ほかにも数社が改ざんの被害を受けましたが、これらの企業のWebサイトに共通するのが、「CDN」（コンテンツ・デリバリ・ネットワーク）と呼ばれるサービスを利用しており、実際に改ざんされたのは企業のオリジナルのWebサイトではなくCDNが保持していたデータが改ざんされた、ということです。

■ CDNとは

CDNとは、オリジナルのWebサイトの内容のコピーを複数保持し、全世界からのアクセスを適切に各々のコピーに振り分けることで、Webサイトに大量のアクセスがあっても遅延・停止しないようにするサービスのことで、アクセスの多いWebサイトではよく利用されているサービスですが、上述の例については全て同じ会社のCDNを利用しており、この会社が提供するサービスの欠陥を利用して攻撃者が改ざんを行った模様です。

従来、インターネット利用者のセキュリティ対策として、「怪しいWebサイトを開かない」ということが盛んに言われていましたが、現在は一般企業の正規のWebサイトであっても改ざんされ、攻撃に利用されること

が増えました。このような正規のWebサイトが改ざんされているかどうか判断するのは非常に困難です。

また、Webサイトを公開する企業にとっても、以前は自社が直接運用するサイトのセキュリティだけに気を付ければよかったのですが、大量のアクセスを捌くためにCDNやクラウドサービスを利用するケースが増えたことで、自社がコントロールできない場所の欠陥を突かれることも考慮しなければならない時代になりました。

■ どのように対処していくか

このような状況ですので、インターネット利用者にとって「こうすれば確実に被害を防ぐことができる」という対処法は残念ながら存在しません。しかし、

- ・ OSやアプリケーション、ウイルス対策プログラムを常に最新の状態にする
- ・ Webサイトへのアクセス時に不審な動きがないか注意する
- ・ 利用しているパソコンの環境が破壊されることに備えて、こまめにバックアップを取る

といった「当たり前」の対策をすることで被害を受ける確率を下げるとともに、万一被害を受けたときの影響をできるだけ小さくすることが重要です。

また、パソコンも以前と比べれば非常に安価になりました。オンラインバンキングの利用など重要な業務・作業について、普段情報収集や他者とのコミュニケーション（メール・SNS）などに利用しているものとは別のパソコンを用意して行うことも検討してみるとよいでしょう。

今月は3月決算先では上半期の業績の確認及び下半期の方針を決める大事な時期です。また台風シーズンですので、防災や安全対策の見直しを図り、万が一に備えておくことも大切です。

2014年9月

お仕事備忘録

- 1. 上半期の業績報告及び下半期の方針発表会
- 2. 9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定
- 3. 社会保険料 定時決定結果の反映（9月より）
- 4. 障害者雇用支援月間
- 5. 内定式の準備
- 6. 防災や安全対策の見直し

1. 上半期の業績報告及び下半期の方針発表会

3月決算法人は9月で上半期が終了します。
経営計画の達成状況をチェックし、下半期の対策や今後の経営計画の再検討をしましょう。
また、社員全員で検討会を開催し、意思の疎通を図るのも良いでしょう。会場が必要な場合は早めに手配しておくことが肝心です。

2. 9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定

今月分から厚生年金保険料が変更になり、0.354%引き上げられます。その結果17.474%となります。変更後の保険料は平成26年9月分（10月納付分）から平成27年8月分（9月納付分）まで適用されますので、給与からの控除間違いのないように注意が必要です。

3. 社会保険料 定時決定結果の反映（9月より）

7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分（10月末納付）からです。従業員の給与からの社会保険料控除（翌月控除、当月控除）については各々の取扱いをご確認ください。

4. 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。平成27年4月から障害者雇用納付金制度の申告対象事業主が拡大され、常時雇用している従業員数が100人を超え200人以下のすべての事業主も対象となります。今から障害者雇用に向けて採用活動を始めましょう。

5. 内定式の準備

日本経済団体連合会の倫理憲章に基づき、新卒者の正式な採用内定を10月1日とし、当日に内定式を予定されている企業も多いことでしょう。よって9月の早い時点で当日のスケジュールを検討し、内定者に通知を行うことが求められます。遠方から参加する学生については、宿の手配も必要になり、内定通知書の授与を行う場合はその準備、研修を行う場合は講師への依頼や資料の準備などがあります。この内定式を交流の図れる機会としたいものです。

6. 防災や安全対策の見直し

[防災対策]

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

大雨で雨漏りがしてしまうかも！施設や工場等、適宜点検・修理依頼をしましょう。

万が一が起きてしまう前に！

ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。

・非常時用の医薬品等の準備或使用期限等の見直し

・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理

避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

[安全運動]

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。5月に自動車運転死傷処罰法が施行され、業務上従業員に運転させる必要がある場合、事業主は従業員に正常な運転に支障が生じる恐れがある病気の有無を確認することが望ましいとされました。この全国交通安全運動を機に、社内の安全運転に対する意識を徹底させましょう。



台風シーズンです。防災や安全対策の見直しを図るとともに、納期遅れ等のトラブルに備えた整備（取引先への連絡手段、代替手段など）もしておきましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	月	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（7月分）
2	火	仏滅	
3	水	大安	
4	木	赤口	
5	金	先勝	
6	土	友引	
7	日	先負	
8	月	仏滅	白露
9	火	大安	
10	水	赤口	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（8月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	木	先勝	
12	金	友引	
13	土	先負	
14	日	仏滅	
15	月	大安	敬老の日
16	火	赤口	●新卒高校生の採用選考・内定開始
17	水	先勝	
18	木	友引	
19	金	先負	
20	土	仏滅	
21	日	大安	●秋の全国交通安全運動（～30日まで）
22	月	赤口	
23	火	先勝	秋分 秋分の日
24	水	先負	
25	木	仏滅	
26	金	大安	
27	土	赤口	
28	日	先勝	
29	月	友引	
30	火	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（8月分）