

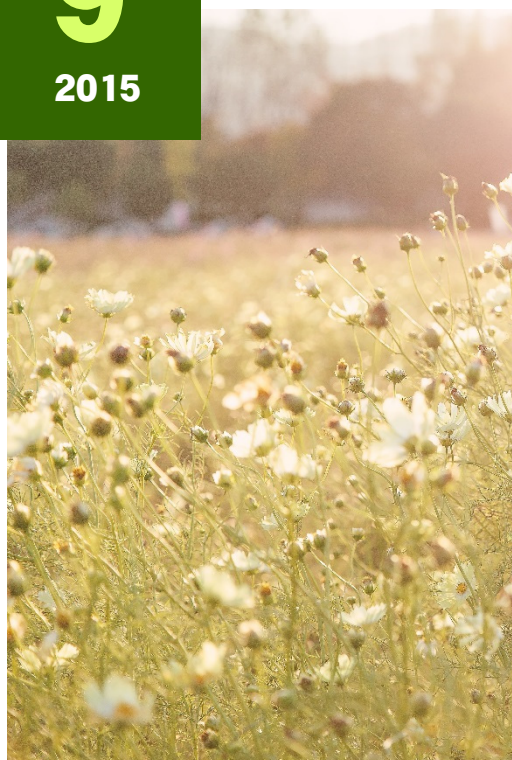
NEWS LETTER

9月1日は防災の日です。貴社の防災対策は十分できていますか。万が一が起きてしまう前の準備が、いざという時に頼りになります。

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

2015



■9月から厚生年金保険の 保険料率が引き上げられます

- 求められる長時間労働対策
- 平成27年12月より義務化される
ストレスチェック制度とは
- 雇用保険基本手当日額等が
8月1日より変更されました

社労士法人HRビジネスマネジメント

東京都港区芝公園1-2-4 STビル4F

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27年9月からの厚生年金保険料率は17.828%となり、これを労使折半で8.914%ずつ負担します。具体的な保険料額は下表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。

表 平成27年9月からの厚生年金保険料額(単位:円)

等級	標準報酬		報酬月額		全額折半額	
	月額	日額	円以上	円未満	17.828%	8.914%
1	98,000	3,270	~	101,000	17,471.44	8,735.72
2	104,000	3,470	101,000	~ 107,000	18,541.12	9,270.56
3	110,000	3,670	107,000	~ 114,000	19,610.80	9,805.40
4	118,000	3,930	114,000	~ 122,000	21,037.04	10,518.52
5	126,000	4,200	122,000	~ 130,000	22,463.28	11,231.64
6	134,000	4,470	130,000	~ 138,000	23,889.52	11,944.76
7	142,000	4,730	138,000	~ 146,000	25,315.76	12,657.88
8	150,000	5,000	146,000	~ 155,000	26,742.00	13,371.00
9	160,000	5,330	155,000	~ 165,000	28,524.80	14,262.40
10	170,000	5,670	165,000	~ 175,000	30,307.60	15,153.80
11	180,000	6,000	175,000	~ 185,000	32,090.40	16,045.20
12	190,000	6,330	185,000	~ 195,000	33,873.20	16,936.60
13	200,000	6,670	195,000	~ 210,000	35,656.00	17,828.00
14	220,000	7,330	210,000	~ 230,000	39,221.60	19,610.80
15	240,000	8,000	230,000	~ 250,000	42,787.20	21,393.60
16	260,000	8,670	250,000	~ 270,000	46,352.80	23,176.40
17	280,000	9,330	270,000	~ 290,000	49,918.40	24,959.20
18	300,000	10,000	290,000	~ 310,000	53,484.00	26,742.00
19	320,000	10,670	310,000	~ 330,000	57,049.60	28,524.80
20	340,000	11,330	330,000	~ 350,000	60,615.20	30,307.60
21	360,000	12,000	350,000	~ 370,000	64,180.80	32,090.40
22	380,000	12,670	370,000	~ 395,000	67,746.40	33,873.20
23	410,000	13,670	395,000	~ 425,000	73,094.80	36,547.40
24	440,000	14,670	425,000	~ 455,000	78,443.20	39,221.60
25	470,000	15,670	455,000	~ 485,000	83,791.60	41,895.80
26	500,000	16,670	485,000	~ 515,000	89,140.00	44,570.00
27	530,000	17,670	515,000	~ 545,000	94,488.40	47,244.20
28	560,000	18,670	545,000	~ 575,000	99,836.80	49,918.40
29	590,000	19,670	575,000	~ 605,000	105,185.20	52,592.60
30	620,000	20,670	605,000	~	110,533.60	55,266.80

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共に、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料および厚生年金保険料の標準報酬月額を変更する時期となります。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標準報酬月額を変更した上で、従業員へ通知します。

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のかを確認しておきましょう。

社会保険料に関しては先日、持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律が成立し、平成28年4月より健康保険の標準報酬月額の上限額が121万円から139万円へ引き上げられることになりました。また、標準賞与額も年間上限額540万円から573万円に引き上げられることになっています。これにより、高額所得者を中心に更に社会保険料の負担が重くなります。

求められる長時間労働対策

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。

当社では長時間労働が当たり前になっている者がいるので、会社として対策をしていこうと考えています。どのように取り組んでいったらよいのでしょうか？



総務部長

ちょうど7月下旬に過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下、大綱という）が閣議決定され、今後概ね3年間の取組が示されました。そのため、企業としてはより具体的な対策が求められるところです。



社労士

この大綱とは一体どのようなものなのでしょうか？



これは昨年11月1日に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づいて取りまとめられたもので、①調査研究等、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援という4つの対策を効果的に推進するために、具体的な取組が示されています。この大綱の基本的な考え方の中で、「平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用の割合を5%以下、年次有給休暇取得率を70%以上、平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする目標を早期に達成することを目指すこととする」という具体的な数値目標が示されています。



なるほど。企業としては過労死等をなくしていくために、そのひとつとして長時間労働対策に真剣に取り組むことが求められますね。



そうですね。その具体的事例としてこの夏注目されたのが、政府が進めていた「ゆう活」です。これは朝の出勤時間を早くして、夕方からの時間を有効活用しようという取組になります。



そう言えば、朝食を無料で配っている様子がマスコミでとり上げられていましたね。



はい、この他にも勤務間インターバル制というものがあり、これは時間外労働などを含む1日の最終的な勤務終了時から翌日の始業時まで、一定時間のインターバルを設けることで、従業員の休息時間を確保しようという制度になります。



長時間労働を改善していくためには、このような仕組みを活用するなど、会社側の働きかたの見直しが求められますね。



「ゆう活」は明るい時間が長い夏のタイミングを利用したもので、企業や官公庁を中心に実際に取組が行われています。このような取組と併せて、従業員にも働きかたの見直しを行ってもらうことが重要ですね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 過労死等の防止のための対策に関する大綱が閣議決定され、その中で具体的な数値目標と今後概ね3年間の取組が示されている。
2. 過労死等の原因のひとつである長時間労働対策として、ゆう活等の具体的な取組により会社側の働きかた、従業員の働きかたの見直しが求められる。

平成27年12月より義務化される ストレスチェック制度とは

平成27年12月よりストレスチェックの実施が義務づけられます（※）。そこで、今回はこのストレスチェック制度の概要と、制度スタートまでに実施しなければならないことについて解説します。※労働者50人未満の事業場については当分の間、努力義務とされています。

1. ストレスチェック制度とは

そもそものストレスチェック制度がスタートすることとなった背景には、近年、職場でメンタルに不調を抱える者の増加があり、従業員にストレスへの気づきを促し、ストレスの原因となる職場環境の改善に繋げることが求められています。

ストレスチェック制度とは、従業員に対して、医師・保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査のことで、具体的な対象者は、以下の①②のすべての要件を満たす者になります。そのため、パートタイマーであっても、例えば週30時間以上の勤務で、1年以上雇用されている場合はストレスチェックを受診させる義務があります。

- ①期間の定めのない労働契約により使用される者（契約期間が1年以上の者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む）であること。
- ②週労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

ストレスチェックを実施した際、その結果は会社ではなく直接従業員へ通知されます。会社がその結果を把握するためには従業員の同意が必要とされていますが、この同意は結果を従業員個々人に通知した後に、書面または電子メール等の記録が残る形でとっています。なお結果について、集団ごとに集計・分析すること（集計・分析単位が10人を下回る場合は同意が必要）が可能であり、それを職場環境の改善に繋げていくことが望

まれます。

またこのストレスチェックを受けて心理的な負荷の程度が高く、その検査を行った医師等が面接指導を受ける必要があると認めた者は、面接指導勧奨の対象となります。そして、その者が実際に面接指導を申し出た場合は、会社は医師による面接指導を実施し、その医師から意見を聴取した上で、必要に応じて就業上の措置をとることとなります。

2. ストレスチェック制度 スタートまでに実施すべきこと

実際のストレスチェックは医師や保健師等が行いますが、会社としてはいつ、どのように実施していくのか、基本方針を明確にしておく必要があります。また、今回の実施が義務づけられる事業場は労働者数が50人以上で衛生委員会等が設置されていることから、この委員会等の中でストレスチェック制度の実施方法について調査審議を行い、ストレスチェック制度の実施方法を規程として定めておくことも求められます。

3. 必要となる記録の作成・保存、 報告書の提出

会社としてはストレスチェックを実施するだけでなく、会社が従業員の同意を得てストレスチェックの検査結果について提供を受けた場合には、記録を作成し5年間保存することとなっています。またストレスチェック実施後、1年以内ごとに1回、所轄労働基準監督署へ心理的な負荷の程度を把握するための検査結果等報告書を提出する必要があります。

雇用保険基本手当日額等が 8月1日より変更されました

雇用保険の基本手当の算定基礎となる賃金日額の範囲等については、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇、または低下した比率に応じて毎年自動変更されています。そこで今回は8月1日より変更となった雇用保険基本手当日額等の内容について確認しておきましょう。

1. 日額の計算の仕組み

従業員（雇用保険の被保険者）が会社を退職した際には、雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）を受給しながら、転職活動を行うケースが多くあります。この基本手当の日額は原則として、退職日の直前6ヶ月間に支払われた賃金の合計を180で割り、賃金日額を算出した上で、その賃金日額に給付率を乗じることで算出されます。そして、この基本手当日額に給付日数を乗じた金額が基本手当として支払われることになります。

この基本手当日額や雇用継続給付等の支給額については、上限額が設けられていますが、今年も8月1日に変更されました。平成27年度については、平成26年度の平均定期給与額が平成25年度と比べて約0.07%上昇したことに伴い、引き上げが実施されています。

2. 平成27年8月1日からの賃金日額と基本手当日額の上限額

賃金日額と基本手当日額については、退職したときの年齢により上限額が設けられていますが、今回、賃金日額と基本手当日額の上限額が右上の表のとおり、引き上げられました。なお、賃金日額と基本手当日額の下限額は変更ありません。

賃金日額・基本手当日額の上限額

離職時の年齢	賃金日額	基本手当日額
29歳以下	12,790円	6,395円
30歳以上44歳以下	14,210円	7,105円
45歳以上59歳以下	15,620円	7,810円
60歳以上64歳以下	14,920円	6,714円

3. その他の上限額の変更

高年齢雇用継続給付、育児休業給付および介護休業給付の支給限度額も毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとに変更にされます。これらも以下のように引き上げとなっています。

- ①高年齢雇用継続給付（平成27年8月以後の支給対象期間から変更）
支給限度額 341,015円
- ②育児休業給付（初日が平成27年8月1日以後である支給対象期間から変更）
支給率67%の支給限度額上限額 285,621円
支給率50%の支給限度額上限額 213,150円
- ③介護休業給付（初日が平成27年8月1日以後である支給対象期間から変更）
支給限度額上限額 170,520円

この変更に伴い、以前受給していた被保険者の給付額が変更になり、会社へ問い合わせが入る可能性があります。そのため、計算の仕組みとこのような上限額があることを押さえておきましょう。

減少が続く国内民営事業所数

6月30日に総務省統計局より、平成26年経済センサス基礎調査の速報（※）が発表されました。経済の国勢調査ともいわれるこの調査結果から、最新の民営事業所数とその推移をみていきます。

民営事業所数の推移

上記調査結果などから業種別に民営事業所数をまとめると、下表のようになります。21年には約589万の事業所がありましたが、24年、26年と続けて減少し、26年には約544万事業所となりました。

26年の業種別の事業所数では、卸売業、小売業が約141万事業所で最も多く、全体の26.0%を占めています。次いで宿泊業、飲食サービス業が約70万事業所で、全体の12.9%を占めています。この2業種で4割弱を占めていることになります。建設業や生活関連サービス業、娯楽業、製造業も数は多いですが、10%に満たない割合です。特に製造業は調査年ごとに全体に占める割合が低下しており、26年には9%台を割り込みました。

医療、福祉が2回連続の増加

次に業種別に24年から26年の増減率をみると、7業種が増加しました。24年の調査で事業所数が増加したのは、医療、福祉だけだったことから、回復傾向にある業種が増えていることがうかがえます。中でも、電気・ガス・熱供給・水道業が16.6%と最も増加率が高くなりました。次いで、医療、福祉が15.8%の増加になりました。医療、福祉は2回連続の増加です。高齢化の進展により医療や介護などの分野では、新規に市場へ参入する企業も増えていることなどが要因と思われる。

次の調査では、どのような変化がみられるでしょうか。

業種別民営事業所数の推移と増減率（%）

	平成21年	平成24年	平成26年	24年から26年の増減率	26年の構成比
合計	5,886,193	5,453,635	5,442,764	-0.2	100.0
農林漁業（個人経営を除く）	32,307	30,717	32,476	5.7	0.6
鉱業、採石業、砂利採取業	2,915	2,286	2,067	-9.6	0.0
建設業	583,616	525,457	504,384	-4.0	9.3
製造業	536,658	493,380	461,548	-6.5	8.5
電気・ガス・熱供給・水道業	4,199	3,935	4,587	16.6	0.1
情報通信業	77,900	67,204	63,400	-5.7	1.2
運輸業、郵便業	147,611	135,468	131,871	-2.7	2.4
卸売業、小売業	1,555,333	1,405,021	1,413,525	0.6	26.0
金融業、保険業	91,888	88,831	87,818	-1.1	1.6
不動産業、物品賃貸業	407,793	379,719	370,668	-2.4	6.8
学術研究、専門・技術サービス業	239,969	219,470	223,097	1.7	4.1
宿泊業、飲食サービス業	778,048	711,733	702,066	-1.4	12.9
生活関連サービス業、娯楽業	509,966	480,617	478,219	-0.5	8.8
教育、学習支援業	168,172	161,287	166,282	3.1	3.1
医療、福祉	344,071	358,997	415,866	15.8	7.6
複合サービス事業	38,586	33,357	34,772	4.2	0.6
サービス業（他に分類されないもの）	367,161	356,156	350,118	-1.7	6.4

平成26年経済センサス基礎調査速報、平成24年経済センサス活動調査、平成21年経済センサス基礎調査より作成

（※）総務省統計局「平成26年経済センサス - 基礎調査 調査の結果」

一部地域と業種を除くすべての産業分野の事業所を対象に、平成26年に行われた調査です。詳細は総務省統計局の次のURLのページから確認できます。<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2014/kekka.htm>

ランサムウェアをご存じですか？

「ランサムウェア」とは、ファイルを勝手に暗号化するなど利用できない状態にして、利用可能な状態に戻すことと引き換えに金銭を要求する不正プログラムのことです。昨年頃から、日本語のメッセージを表示するものが出てきたことにより、日本でも被害報告があがるようになりました。

■ 感染の仕組みと被害の概要

ランサムウェアの感染経路は、通常のウイルスなどと同様に、メールに記載されたリンクをクリックする、不正なコードが埋め込まれたウェブサイトを開覧することなどで感染します。怪しい点がみられないウェブサイトであっても、改ざんされ不正なコードが埋め込まれていることがあるため、注意が必要です。不正なコードは、OSやソフトウェアに存在する既知の脆弱性（欠陥）を利用して、PCに不正プログラムを感染させます。

要求される金銭は数万円程度で、ビットコインでの支払いを求められるケースが多いようです。要求に応じてしまいそうですが、支払ったからといってファイルが元に戻るかどうかはわかりません。さらに上乗せで金銭を要求される可能性もあります。

■ ランサムウェアの予防策

ランサムウェアの被害を防ぐには、一般的なウイルス対策と同様で、次のような点があげられます。

- ・メールのリンクを安易に開かない
- ・怪しいウェブサイトや広告リンクを開かない
- ・セキュリティソフトを導入し、最新の状態に保つ
- ・OSや導入済みのソフトウェアを最新の状態に保つ
- ・ファイルを定期的にバックアップする

特にバックアップについては、次のような工夫をすることで、さらにリスクを低減させ

ることができます。

- ・バックアップ時のみ接続するようにして、外付けハードディスクにバックアップする（終わったら速やかに取り外す）
- ・OS標準のクラウドサービスにバックアップする

予防に特別な策を講じる必要はありませんが、日頃から怠らないことが肝心です。

■ ランサムウェアも「進化」の可能性が

フィッシングサイトへの誘導メールなどは、英語で送られてきているうちは被害が少なかったのが、日本語化が行われる→流暢な日本語になる→受け取った人が思い当たるような内容になる、という「進化」により、被害が増えてきたという経緯があります。ランサムウェアも今後、次のように「進化」することにより、日本国内での金銭被害が増える可能性があります。

- ・日本人が支払いやすい決済手段に対応する
- ・使えなくなると困りそうな名前や内容のファイルを選んで利用不能な状態にする
- ・支払いに応じるとファイルが復元される（ただし、その後「再感染」のターゲットになる）

なお、情報処理推進機構（IPA）では、相談窓口（※）を開設しています。感染が疑われるなど不審な点があれば、相談してみるとよいでしょう。

（※）情報処理推進機構 情報セキュリティ相談窓口 <https://www.ipa.go.jp/security/anshin/index.html>

今年のシルバーウィークは5連休です。取引先の休業状況の確認を行いましょう。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。

2015年9月

お仕事備忘録

1. 今年のシルバーウィークは5連休

2. 平成27年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. 今年のシルバーウィークは5連休

今年のシルバーウィークは5連休です。取引先の休業状況の確認を行い、発注もれによる納期遅れ等がないようにしましょう。また、自社が休業する場合には、事前に取引先等への案内を忘れずに行いましょう。

2. 平成27年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17.828%となります。変更後の保険料は平成27年9月分（10月納付分）から平成28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した。特に法定雇用率を満たした障害者を雇用していない企業は、障害者雇用に向けて採用活動を強化しましょう。

5. 内定式の準備

日本経済団体連合会の採用選考に関する指針に基づき、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。是非とも、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。

☐ 大雨で雨も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や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。今年は6月に道路交通法の改正が施行され、自転車の危険行為の取締りも厳しくなりました。この全国交通安全運動を機に、交通ルールの再確認と遵守の徹底を強化しておきましょう。



2015.9

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	火	先勝	
2	水	友引	
3	木	先負	
4	金	仏滅	
5	土	大安	
6	日	赤口	
7	月	先勝	
8	火	友引	白露
9	水	先負	
10	木	仏滅	●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	金	大安	
12	土	赤口	
13	日	友引	
14	月	先負	
15	火	仏滅	
16	水	大安	●新卒高校生の採用選考・内定開始
17	木	赤口	
18	金	先勝	
19	土	友引	
20	日	先負	
21	月	仏滅	敬老の日 ●秋の全国交通安全運動（～30日まで）
22	火	大安	国民の休日
23	水	赤口	秋分 秋分の日
24	木	先勝	
25	金	友引	
26	土	先負	
27	日	仏滅	
28	月	大安	
29	火	赤口	
30	水	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払（8月分）