

# YELL・Spirits

2013年8月号

エール・スピリッツ



## Contents

発行：社会保険労務士法人エール  
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F  
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
Email: info@sr-yell.com



代表より 執筆記事のご案内「スタッフアドバイザー」助成金特集 2013年新卒初任給  
若者チャレンジ奨励金(キャンセル待ち) 雇用保険賃金日額変更 労災保険特別加入日額追加・引上  
年金第3号記録不整合問題 労務相談室 夏季休業のお知らせ セミナー報告 スタッフコラム

鎌倉です。先日、愛車のプリウス(といっても初代プリウスで13年経ってます)の整備に販売店に行きました。夏休みということもあり、トヨタのお店に行けば「夏休みの自由課題もばっちり」と宿題をサポートすべく、子供向けのエコカーについてのテキストが用意されていました。エコカーシールもついて、子供は大喜びです。顧客のかゆいところに手が届くサービスに感動……そこに(いつものことですが)、新型プリウスへの乗り換えを勧められました。

でも、私が今でも初代プリウスにこだわって乗っている理由が2つあるんです。

①チャイルドシートがもともと内蔵されている。チャイルドシートは使わないときは邪魔以外の何物でもないのですが、あつというまに普通のシートになってしまう便利さが捨てがたい!(最新のプリウスには残念ながらついてない)

②バッテリー(本来10万円以上かかります)が、初代プリウスに限っては無償で何度でも交換してくれる!

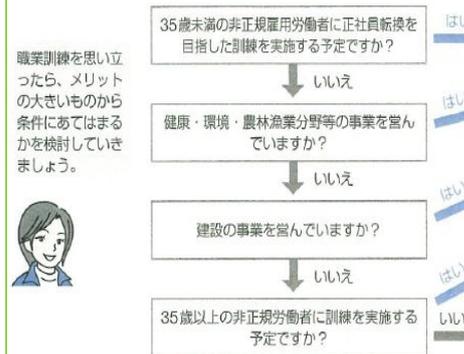
これだけでも13年前にも当時のコンセプトとしては最先端をいっていたのではないかと思うのです。今となっては古いところも目立つものの、なかなか捨てがたい魅力があり、今はまだ乗り換えられずにいます。

今後、全ての企業は、「エコ」の精神をもつということは避けて通れないのではないのでしょうか。消費者は今の利便性を捨ててまで「環境保全」をはかることはなかなかしないでしょうが、気持ちとしては「エコ」でありたいと願っているの、同じような商品が並んでいたら「エコ」の精神がある方を選ぶでしょう。環境やエネルギーに直接関係ないような企業であっても、今後、ますます価値観や判断基準は、「地球に優しいか」「良心に基づいた経営か」ということが求められるようになっていくのでしょね。

安倍政権は「産業の新陳代謝を促進するため、今後5年間で緊急構造改革期間と位置づけ、成熟産業から成長産業への労働移動を支えるための雇用制度改革に取り組む」としています。重点産業には、医療・福祉分野、環境分野、農林漁業分野の企業が入っています。今月、ご案内の執筆紙にも触れておりますが、政策もここに集中すると思われるので、エールでも引き続き情報発信して参ります。



### 【教育訓練の助成金の整理】



### 【執筆記事のご案内】

弊社代表の鎌倉が専門誌「月刊スタッフアドバイザー」(税務研究会)の特集記事「会社を活かす助成金・給付金」を7月号に続き8月号も執筆しております。是非、ご一読ください!!

<http://www.staffad.com/>

助成金のご相談お受けしています!!

# 2013 年新卒初任給

4月入社新卒入社の皆さんも、会社に慣れてきて活躍しだす季節になりました。そんな中、2013年新卒採用者の初任給額の統計が発表されました(産労総合研究所「2013年決定初任給調査」)。

これによると、2013年4月入社の初任給を引き上げた企業は10.7%にとどまり、85.3%が据え置きとなっています。この傾向は2009年から5年連続です。なお、初任給を据え置いた理由は「現在の水準でも



十分採用できる」が55.5%で最も多く、「在職者のベアがなかった」が39.3%と続いています。

一方、初任給額を見ると、職種やコースによる格差がなく、一律に初任給を決定している企業の場合、**大学卒は202,469円、高校卒は163,212円**となっています。総合職と一般職、広域勤務と地域限定勤務のようにコース別に初任給を決めている場合、大学卒では基幹職202,990円、補助職180,573円。高校卒では165,927円、補助職156,356円という結果になりました。

なお、新入社員に夏季賞与を支給する企業は88.8%で、その平均支給額は大学卒で81,260円、高校卒で67,724円となっています。

## 若者チャレンジ奨励金がキャンセル待ちに

先月のエール・スピリッツや鎌倉の執筆紙「スタッフアドバイザー」でご案内の今年度の目玉の助成金**「若者チャレンジ奨励金」**は、7月22日(月)をもって、神奈川での受付を終了しました(東京もすでに終了)。しかしながら、7月23日(火)以降も「連絡待ち事業主」として一定数のキャンセル待ちを受け付けています。(申し込んで枠を確保したものの、キャンセルになるケースも実態は多いようです。)

あくまでもキャンセル待ちで、かつ先着順ですので必ず連絡があるとは限りませんが、興味のあるものの申請しそびれてしまった会社様は、エントリーしてみてもはいかがでしょうか。

詳しくは神奈川労働局ホームページをご確認ください。

<http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

☆ 若者チャレンジ奨励金：期間雇用社員を3ヶ月以上2年以内の訓練(OJT,Off-JTを組み合わせた訓練)を経て正社員登用することを目的としています。訓練期間中1ヶ月15万円、正社員登用後100万円が助成される助成金です。



8月から

## 雇用保険の賃金日額等が変更

雇用保険の給付額を算定するための基礎となる「賃金日額」は雇用保険法の規定に基づき、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇・低下した比率に応じて見直され、毎年8月1日に改定されます。

今年の賃金日額等は平成24年度の平均定期給与額が前年比で約0.5%減少したことから、上限額・下限額ともに若干の【引き下げ】となりました。(H25.8.1～)

### ◇ 失業給付を受ける退職者の基本手当日額（1日当たりの支給額）が低下！

基本手当の日額は 賃金日額×給付率(80%～45%)によって算定されるため、賃金日額が引き下げられたことにより支給額が減少することになります。 ※給付率は賃金水準が低いほど高い率を適用

	年齢区分	変更前	変更後
最高額	60歳以上 65歳未満	6,759円	6,723円(▲36円)
	45歳以上 60歳未満	7,870円	7,830円(▲40円)
	30歳以上 45歳未満	7,155円	7,115円(▲40円)
	30歳以下	6,440円	6,405円(▲35円)
最低額	年齢問わず	1,856円	1,848円(▲36円)

### ◇ 高齢雇用継続給付の支給対象となる在職者の月々の給付額の支給限度額が低下！

高齢雇用継続給付は支給対象月に支払われた賃金の額が支給限度額以上である場合には支給されません。また、支給額は(支給限度額)－(支給対象月に支払われた賃金の額)で決定されるため、支給できる額がこれまでよりも減少することになります。

この他、在職者の給付では他に育児休業給付、介護休業給付にも影響があります。

変更前	変更後
343,396円	341,542円(▲1,854円)

9月から

## 労災保険特別加入日額が追加・引上

中小企業事業主や一人親方、特定作業従事者、海外派遣者が加入する労災保険の特別加入者については、加入時に支給日額を決定することになっています。現在は日額の上限額が法律で20,000円となっていますが、先日、厚生労働省から労働政策審議会に対し、特別加入者の給付基礎日額に、22,000円、24,000円を加え、上限を25,000円に引き上げるに関する諮問が行われ、同審議会から厚生労働大臣に対して、答申が行われました。答申では「妥当と認める」とされており、この答申をもって、今後、所要の改正が進められることになるでしょう。施行は平成25年9月1日が予定されています。

## 国民年金第3号被保険者 不整合記録問題

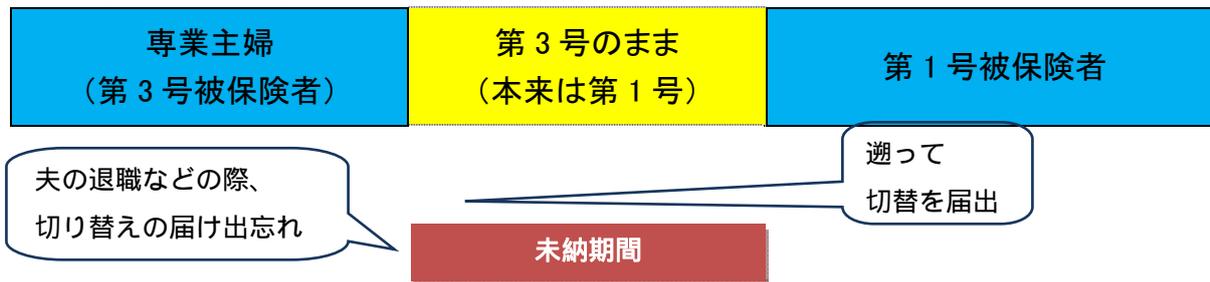
会社員や公務員に扶養されている配偶者(20歳以上 60歳未満の専業主婦(夫))は国民年金の「第3号被保険者」となり、ご自身で保険料を納付する必要はありません。しかし、その会社員が退職したり、配偶者自身の収入が増えたりして(年収130万円以上)などにより第3号被保険者でなくなった場合は、国民年金保険料の納付が必要な「第1号被保険者」に切り替えるための届出を、配偶者本人が行うよう義務付けられています。

ところが、その届出が行われなかったため、本当は第3号被保険者ではないのに、記録上そのままとなっている方が相当数(厚生労働省の推計では、現役世代だけで42万人以上)あることが判明し、「第3号不整合記録問題」と言われています。

切り替え忘れを放置しておくとう納期間が発生し、その結果将来受給できる年金額が減ったり、「原則25年以上の加入」という受給期間を満たせず無年金となる場合があります。

この問題を受けて今回、国民年金法が改正され、切り替え忘れで未納となっていた期間を「特定期間該当届」として年金事務所に提出する手続きを取ることで、受給資格期間に算入できるようになりました。(年金額には反映されないが、受給資格期間には反映されるため無年金となることを防止することができるようになりました。)

### ★法改正により救済される専業主婦の年金の例



手続きすれば「受給資格期間」に算入

また、本来は2年を超えて経過すると保険料は時効にかかり納付できないのですが、納期限が過ぎている納付できない期間についても特例により3年間に限り納付することができます。納付できる期間は平成27年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限られています。

※ 納付することができる過去3号から1号に訂正になった期間は、次の2つのケースにより納付することができます。

◆ケース1＝ 保険料を納付(特例追納)する時点で60歳未満の方  
特例追納を行う時点から過去10年以内の期間

◆ケース2＝ 保険料を納付(特例追納)する時点で60歳以上の方  
50歳以上60歳未満の期間

改正により、日本年金機構では、今年5月から、第3号から第1号への切り替えの届出が必要と思われる方にお知らせの送付を開始しました。この手続きの問い合わせ窓口として、国民年金保険料専用ダイヤル(0570-011-050)が用意されています。

ご不明な点などありましたら、エール担当者にご相談下さい。



## 労務相談室

【今月のテーマ】

出社しなくなった社員への対応

Q

急に出勤しなくなってしまった社員がいて、対応に困っています。会社から本人に何度も電話していますが、連絡もつかず、手紙も返事がありません。自宅も不在です。

- ① 解雇しても問題はないでしょうか？
- ② 貸与している備品の返却もないまま出社しないため、給与を払いたくありません。どうしたらよいのでしょうか？

A

本人が事故や事件に巻き込まれて、連絡が取れないという可能性もあります。身元保証人や家族にも連絡をとり、会社としてまず事態の把握に努めます。中には、一人暮らしでアパートで倒れていたというケースもあります。

① 行方不明の場合、会社はこのような事態を長期に放置できませんが、一方的に退職させることはできません。本人の意思表示がない場合、退職は成立しませんし、解雇するにも、相手方に意思表示が到達しなければ、解雇できません。

行方不明者に解雇の意思表示をするには、「公示送達」の方法によることになります。しかし、公示送達は労力を要し、一般的ではありません。

結局、こうした事態を避けるためには「**行方不明になり無断欠勤が一定期間(特定しておく)続いた社員は、退職の意思表示をしたものとして扱う**」という規定を就業規則に入れておくことが望ましいといえるでしょう。あらかじめ定めておいた期間がすぎて、労働契約を解除することになります。

② 賃金は労働の対価ですから、実際に働いた分の給与については支払う必要がありますが、本件は、貸与している備品も返却していないとのことですので、給与の支払いを留保する方法が考えられます。そこで、「**最後の給与を手渡しにし、会社に取りに来よう文書にて通知する**」という方法があります。普段は銀行振込なのに、最後だけ手渡しすることができるのか？と疑問に思われるかもしれませんが、賃金の支払は「原則：直接払い(手渡し) 例外：社員同意があれば銀行振込も可能」とされています。よって、就業規則等で「給与は直接本人に現金で支払うことがある」とルールを定めて運用すれば可能です。

給与を受け取りにきた際、貸与していた備品や健康保険証を回収し、同時に会社が預かっていた本人の私物等があれば返却します。あとは退職日を確定させるためにその場で直筆の退職届を書いてもらい、手渡した給与の領収書への署名押印も忘れないようにしましょう。

### 【ポイント】

- ① 行方不明者の対応として、就業規則の退職事由に「**行方不明になり無断欠勤が一定期間続いた社員は、退職の意思表示をしたものとして扱う**」という規定を入れておく。
- ② 出社しない社員の給与を不払いとすることはできない。給与の支払は、直接払い(手渡し)を検討する。就業規則等で規定すれば、最後の給与を手渡しとすることも可能。

## 夏季休業のお知らせ

誠に勝手ではございますが、下記の通り夏季休業期間とさせていただきます。

**平成 25 年 8 月 10 日(土) ～ 18 日(日)**

なお 19 日(月)からは、平常通り業務を行います。



### 【セミナーのご報告】

弊社代表の鎌倉が7月24日 14:00～公益社団法人東京ビルメンテナンス協会様の「ビルメンテナンス業のための最新助成金・給付金」の講師を、中小企業診断士 中辻一裕先生と共に務めさせていただきました。

東京都内の企業は、地方自治体独自の雇用関連助成金も活用が可能です！お気軽にお問い合わせ下さい。

## スタッフコラム



今月のコラムは、  
滝瀬が担当します。

はじめまして。コラム初登場の滝瀬です。どうぞ宜しくお願いいたします。

たまたまなのですが、コラムを書かせていただいている今日、37歳の誕生日を迎え、たくさんの方からいろいろな形でお祝いのお言葉をいただきました。何歳になっても嬉しいものです。多くの方に感謝するとともに、いただいたメッセージがWebやSNSの浸透、広がりを感じ、「人と人の距離が近くなったなぁ」と感じるきっかけとなりました。

と言いますのも、そのお祝いのメッセージをメール、電話、手紙などいろいろな通信手段を通じていただいたのですが、特にSNSでは、前職時代に住んでいた福岡県や沖縄県、兵庫・大阪といった地域はもとより、マニラ、NY、シンガポールにいる友人、知人、親族からもタイムリーにメッセージをいただきました。また、2 数年ぶりに小学校在学中の友人からもメッセージをいただき、人と人の間にある距離や時間の隔たりが、数年前には考えられなかった位、急激に縮小している感覚を持ちました。

以前であれば、コミュニケーションをとることが難しかった方たちと気軽に交流できるということは、とても大きなメリットであると感じました。

ただし、一方ではツイッターによる誹謗・中傷及び強迫等の被害が報道され、リスクや対策の必要性も日々高まっていると考えます。

良くも悪くも、Web、SNSは今後も浸透、広がりを見せていくでしょうし、特に若い世代においては、既に情報発信やコミュニケーションのツールとして欠かせないものとなっています。

メリットとデメリットをしっかりと把握し、リスクヘッジをした上でこれらのツールを活用していくことが重要であると感じる良いきっかけとなりました。