

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
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



Contents

代表より	建設業社会保険未加入問題のHPのご案内	賞与保険料のご案内とお願い
労務相談室「社会保険の算定基礎で認められる年間平均」	風疹の予防接種は義務付けられる？	
解雇の金銭解決制度とは？	被扶養者の確認	手続をご依頼の企業様へ
		スタッフコラム

鎌倉です。先日、コヴィー博士の「7つの習慣」のDVDを使ってエールで社内勉強会を行いました。コヴィー氏の「7つの習慣」は、成功する人の習慣について書かれたもので、初版は10年以上前ですが、今もビジネス書のコーナーで平積みされているベストセラーで、読まれたことがある方もいらっしゃるかもしれません。

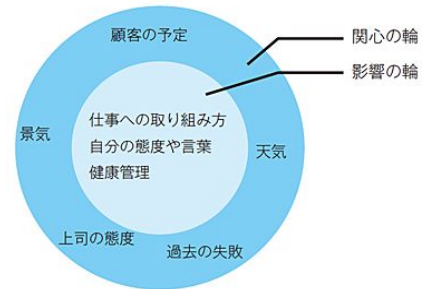
「7つの習慣」では、どのような状況であっても、自らが出来ることに集中し結果を出している人を、「主体性を発揮している人」と定義付けしています。主体性を自覚するのに役立つのが、【関心の輪】と【影響の輪】という考え方です。【関心の輪】とは、自分が関心をもっている範囲のこと……たとえば景気、会社のこと、職場の人間関係など。一方、【影響の輪】は関心があるものの中で、自分が直接影響できる範囲のことです。私たちの関心事には、【影響の輪】の中で自分で結果を出せるものと、【関心の輪】で出せないものに分けられます。自分ではどうにもならないことに思い煩ったり、一喜一憂したり、不満を言ったりして、エネルギーと時間を無駄にするのではなく、私たちが本当に意識を向け、行動を集中させなければならないのは、自分の考え方や行動によって影響を与えることのできる【影響の輪】の中にあることです。嫌なことを他人のせいや環境のせいにするのは簡単ですが、本当に結果を求めるなら、「自分に何ができるのか」を考えなければなりません。

過去の業績、すでに手を離れて結果を待つだけの仕事、他人の機嫌など今の自分が影響を及ぼせないことに対して、気をとられてしまうと、【影響の輪】はだんだん縮み、主体性が失われていきます。

逆に、意識的に【影響の輪】を自分で広げていくこともできます。

「主体性をもつということは、率先力を発揮するだけでなく、人間として自分の人生に対する責任をとるとのことだ」(コヴィー)

業務に直結した研修ではないかもしれませんが、時間をとってじっくり自分の身にしたい内容です。コヴィー博士のDVDを見てみたい！という方がいらっしゃれば、お気軽にお声掛けください！



知らないでは
すまされない

建設業社会保険未加入対策相談室

- ▶ 経営者の皆様へ
- ▶ 建設業における社保未加入問題への対策
- ▶ 社会保険・労働保険の基礎知識
- ▶ 加入コスト
- ▶ 手続報酬
- ▶ よくある質問
- ▶ お知らせ・更新情報
- ▶ 執筆記事

知らないでは
すまされない

建設業社会保険未加入対策相談室

お知らせ・更新情報

建設業社会保険未加入対策相談室のHPを立ち上げました。

[\(http://sr-yell.com/soudan/\)](http://sr-yell.com/soudan/)

毎週、無料相談会を開催していますので、関心をお持ちの方、ご予約をご希望の方は加藤までお電話下さい。

(TEL 045-549-1071)

賞与の保険料のご案内

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料(介護保険料含む)・厚生年金保険料がそれぞれかかります。給与ソフトの料率設定は給与の保険料率と賞与の保険料率とそれぞれ別に登録・変更が必要な場合もありますので、賞与計算前に再度、料率のご確認をお願い致します。社員負担分の保険料率は次のとおりです。

※健康保険・介護保険・厚生年金の料率は協会けんぽ神奈川支部、東京支部のものです。協会けんぽその他支部・健康保険組合・厚生年金基金に加入している企業様は保険料率が異なります。

項目	対象となる金額	協会けんぽ	
		神奈川	東京
健康保険料 (75歳未満)	標準賞与額	49.9 / 1,000	49.85 / 1,000
介護保険料 (40歳以上 65歳未満)	標準賞与額	7.75 / 1,000	
厚生年金保険料 (70歳未満)	標準賞与額	83.83 / 1,000	
雇用保険料 (免除対象者を除く)	支給総額	5.00 / 1,000 (建設業は 6.00 / 1,000)	

標準賞与額とは？

賞与支給総額の1,000円未満を切り捨てた額。

(例)支給総額 324,520円 → 標準賞与額 324,000円

【上限】健康保険:年度で540万円 ・ 厚生年金:月間で150万円

メールからのお願い

賞与について、

- 賞与支給の有無・支給日が決定しましたら、ご連絡下さい。
不支給の場合でも、年金事務所に届出が必要です。
- 年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金から『賞与支払届』が届きましたら、代表印を押印し、弊社までご送付下さい。
- 賞与計算が済みましたら、賃金台帳を弊社までご送付下さい。(FAXでも結構です。)



労務相談室

【今月のテーマ】

社会保険の算定基礎で認められる年間平均



社会保険の定時決定(算定基礎)で、1年間の報酬の平均で標準報酬月額を決定することができると思いますが、どのようなものですか？



いわゆる「年間平均」のことですね。社会保険の算定基礎では、通常、当年の4月～6月の3ヶ月間に支払われた報酬の平均額(※)から標準報酬を算出します。毎年4月から6月が繁忙期というような被保険者は、高い標準報酬月額が続くことになる可能性が高いため、例外として年間平均という制度が設けられました。



年間というのはどの期間を指すのですか？

はい、前年の7月から当年の6月までを指し、この間に支払われた報酬の平均額(※)から算出した標準報酬月額と、通常の算定基礎として算出した標準報酬月額を比較し、2等級以上が生じている場合に年間平均として認められることになっています。



2等級以上の差というのがポイントですね？

そうですね。該当する際には標準報酬月額が低くなることで、将来的な年金額にも影響しますので、この年間平均を算定基礎として決定する場合には、被保険者の同意を取り付けることになっています。

なるほど。全員が自動的に適用になるわけではないのですね。ちなみに、今春は突発的な受注があり、総務部のメンバーの一部は現場の応援に駆り出され、かなり残業が増えたのですが、彼らも2等級以上の差といった要件を満たせば該当しますか？

そちらのケースですと、該当しません。というのも、もう一つの要件として、「2等級以上の差が業務の性質上例年発生することが見込まれること」というものがあります。今回は突発的な受注増によるものですので、例年発生するとは言い難いでしょう。



確かにおっしゃるとおりですね。それでは例年発生するような部署や被保険者をピックアップして確認した方がよさそうですね。

そうですね。しっかり活用すれば、高い保険料を1年間払う必要はなくなりますから、4月から6月に残業が多くなる部署の被保険者等は確認してみてください。



※支払基礎日数が17日未満の月を除く。

【ワンポイントアドバイス】

- ① 年間平均では、当年4月から6月と、前年7月から当年の6月までを比較し、2等級以上の差が生じた場合に認められる。
- ② ①の差は、業務の性質上、例年発生することが見込まれる必要がある。
- ③ 年間平均の届出をする場合には、算定基礎届の備考欄に必ず「年間平均」と記入の上、被保険者の同意書等を添付しなければならない。

TOPICS 1

風疹の予防接種義務付けはできるのか！？

今年は、風疹が流行しています。

風疹については、効果的な治療法はなく、ワクチンによる予防が重要とされています。子供の頃に一度風疹に罹ったり、予防接種を受けていたりすればさほど気にする必要はないのかもしれませんが、しかし、1979年4月2日から1987年10月1日までの間に生まれた人の中には、

予防接種法改正の影響により風疹の予防接種を受けていない人が多くいること、またそれ以外の年代の人でも男性には風疹の予防接種を受けていない人が多くいます。
では、会社として集団感染を防ぐために予防接種を受けることを義務付けることはできるのでしょうか？



⇒ 風疹の予防接種は、数は少ないながらも副作用を起こす可能性も否定できず、また、そもそも妊婦等は予防接種を受けることができないことを考えると、強制は難しいと思われます。

また、抗体の有無について検査を受けることを義務付けることに関しては、厚生労働省もセンシティブデータに関しては、収集自体許さないとするのが原則であり、「特別な職業上の必要性が存在する場合や、「業務の目的の達成に必要不可欠」な場合に、例外的に「収集理由を本人に示してから本人から収集する」ことができるとしています。

こういった考え方や過去の事案などから、抗体検査を義務付けるのも難しいということになるでしょう。

【事案】採用選考に際し、本人に無断で行った肝炎の検査の結果、B型肝炎ウイルスに感染していることが判明したことを理由として内定が取り消されたことについて、検査を行ったことがプライバシー侵害に当たるとしてなされた損害賠償請求が認められた。

TOPICS 2

今話題となっている「解雇の金銭解決制度」とは！？

このところ、「解雇の金銭解決制度」（従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み）が大きな話題となっています。数年前から議論されていましたが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。

政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれることは見送られたようですが、今夏に行われる参院選終了後に議論が本格化するとも言われており、注目しておきたいトピックです。

◆ハードルの高い「解雇」

解雇については、法律で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」（労働契約法 16 条）とされています。

また、判例では、解雇（整理解雇）を行う場合には4つの要件（人員削減の必要性、解雇回避努力の履

行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性)が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

◆賛成側・反対側の意見

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した(解雇が不当であると認定された)場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るのは現実的には難しいものです。

そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する(職場復帰させない)のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」などというのが、制度導入に賛成する側の意見です。

一方、導入を反対する側の意見には、「『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などといったものがあります。

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となると言われています。

どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。

被扶養者資格(認定状況)の再確認が実施されます

5月末から6月下旬にかけて、順次、「被扶養者状況リスト」が事業所に届きます。

★リストが届きましたら、被扶養者となっている方が現在も被扶養者の条件に該当するかの確認をお願い致します。

【平成25年度の再確認の対象となる方】

●協会管掌健康保険の被扶養者(以下の方は除く)

- ①平成25年4月1日において18歳未満の被扶養者
- ②平成25年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者

★再確認の結果、削除に該当する方がいる場合には、エールまでご連絡ください。

【平成24年度被扶養者再確認業務の実施結果(全国合計)】

被扶養者から除かれた人: 約9万人 削除による効果: 約35億円(高齢者医療制度への負担軽減額)

《高齢者医療制度への負担》

協会けんぽが支援金・納付金(被保険者が納められた保険料によるものです)として支払う高齢者への医療費は、協会けんぽ加入者(被保険者及び被扶養者)の人数等に応じて算出されます。そのため、本来健康保険の被扶養者から削除しなければならない人が届出を行っていないと、その被扶養者分についても協会けんぽの支援金の額に追加され、結果として保険料負担も増えることになります。

手続きをご依頼頂いている企業様へ

● 6月上旬に下記の書類が送付されます。お手元に届きましたら弊社までご送付下さい。

・労働局より「労働保険料申告書」(※労働保険事務組合に委託している企業様以外)

労働保険料申告書の右下に、複写上2枚とも代表印を押印下さい。

・年金事務所より「算定基礎届」・「算定基礎届総括表」

社会保険算定基礎届の用紙下部に会社ゴム印・代表印を押印下さい。

社会保険算定基礎届総括表の用紙下部に会社ゴム印を押印下さい。

● 4月・5月・6月支給分の賃金台帳を弊社までご送付下さい。

(メール・FAXでも結構です。)

● 昇給・降給・賃金体系の変更等がある場合には、必ず弊社までご連絡下さい。

・日給→月給、月給→時給など

・役員報酬の変更 ・ 諸手当(通勤手当も含まれます)の金額の変更

スタッフコラム

今月のコラムは、
佐藤が担当します。



佐藤です。

先日、お客様との間で「最近の子は、電話のコミュニケーションに慣れてないよね」という話題になりました。そういえば、私自身もプライベートでのコミュニケーションツールは、メールやSNSがほとんどで、友人と電話で話すことがほとんどなくなっています。学生時代、夏休みに帰省した際に、それまで毎日会っていた友人たちと、いつもの感覚で実家の電話で長電話をしていたら、夏休み明けに通常の倍くらいの電話料金の請求書が届き、(静岡・新潟・長野・愛媛の間で長電話していたのですから、それはそれは高額だったことでしょう・・・)それぞれの親からこっぴど怒られたというのも今は昔の話ですね。。

プライベートでは電話を使わなくなってきたとは言っても、ビジネスではまだまだ電話は不可欠です。電話でのコミュニケーションが当たり前だった私たちの世代でも、ビジネスでの電話対応では、苦勞し、失敗を重ねてきました。幼いころから、日常のコミュニケーションを携帯・メール・SNSで済ませてきた世代にとっては、社会人になったときの最初の壁は電話対応なのかも知れませんね。

私が新卒で就いた仕事は営業事務で、新入社員の仕事はとにかく『電話に出ること』。最初のうちは、何度尋ねても社名が聞き取れず、お客様をイライラさせてしまったり、上司から、「おい、社名が一文字しか合っていないぞ」と叱られることも日常茶飯事でしたが、慣れなのでしょうね。いつの間にか、耳が慣れて、声だけでも相手がわかるようになってきていました。

研修が終わって、配属が決まるこの時期、「新社員かな」と思う初々しい電話対応をよく耳にします。基本的なマナー、スキルは必要ですが、“習うより、慣れろ”、失敗を恐れずに、どんどん電話をとることが仕事を覚える第一歩。社会人の最初の壁を乗り越えて欲しいなと思います。(俺だけど、いつものね。ガチャツ)という電話に困り果て、やむなく「オレ様より、いつもの。」とメモを残した私は、退社まで飲み会のネタにされました。

会社の顔となる電話対応。「これぐらい常識」は、電話に慣れていない世代には通用なくなっています。これまで以上に電話対応の研修・練習が重要になってくるのでしょうか。