

# 杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：info@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com/>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



## 1 年間に負担する社会保険料はどのように決まる？

### ◆社会保険料の額を決める「標準報酬月額」とは

健康保険や厚生年金保険の保険料は、従業員の個々の給与の額ではなく、区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」に基づいて算出されます。

この幅が「標準報酬月額等級」として、健康保険では 47 等級に、厚生年金保険では 30 等級に分かれています。これらの保険料は労使折半ですので、事業主の負担が過重とならないよう保険料に上限が設定されていますが、高額所得者でも上限等級以上の保険料負担はしませんが、「高額所得者優遇」にならないよう、政令で、最高等級の上に等級を追加することができることとされています。

### ◆標準報酬月額はどのように決まる？

標準報酬月額が決まる方法として、(1) 資格取得時決定、(2) 定時決定、(3) 随時改定の 3 つがあります。

新入社員等は (1) によって決定されますが、7 月 1 日現在その会社に在籍している従業員については (2) により、4～6 月に支払われる給与等の賃金総額の月平均賃金を基準に標準報酬月額にあてはめて、その年の 9 月から翌年 8 月までの 1 年間の標準報酬月額が決まります。

一部の事業所では当月分の給与を翌月中に支払うこともあるので、そうした企業においては 3～5 月分までの賃金総額によって決まることとなります。

### ◆残業量の調整や昇給のタイミングに注意

定時決定によってその年の 9 月から翌年 8 月まで適用する標準報酬月額が決定されることから、算定期間中に多くの残業が発生し、平均賃金額が他の時期よりも高くなる会社や、算定期間中に昇給がある企業においては、負担する社会保険料の額に影響を生じる可能性があります。

特に、厚生年金保険料は平成 16 年の制度改正によって平成 29 年 9 月まで毎年 0.354% ずつ引き上げられることとなっているため、昇給等によることなくとも保険料の負担は年々増していきます。

不必要な残業を控えたり、業務の進め方を見直したり、昇給月を変更したりする等、対策を社会保険労務士に相談してみるのもよいでしょう。

## 「裁量労働制」の採用増加と規制改革会議の動向

### ◆裁量労働制の協定届出数が過去最多

厚生労働省のまとめによると、「裁量労働制」の届出数が過去最多 (2011 年) となったそうです。届出数は年々増加しており、「専

門業務型」は過去 10 年間で約 3 倍となり、「企画業務型」は適用要件が緩和された 2004 年以降は約 2 倍となったそうです。

### ◆「裁量労働制」とは？

裁量労働制は、業務の性質上、その遂行手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務として厚生労働省が定める、一部の業務について限定して適用できる制度です。

対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなします。労働時間だけでは成果を評価しにくい働き方に対応するために設けられた制度です。

裁量労働制には、「専門業務型」と「企画業務型」の 2 種類があります。それぞれ対象となる業務が定められており、導入には労使での合意、労働基準監督署への労使協定等の届出、就業規則等の整備など、慎重な検討が必要です。また、企画業務型の場合は、導入に必要な事項を協議する「労使委員会」の設置や定期的な状況報告等が必要になります。

なお、一部に誤解があるようですが、裁量労働制を採用していても、働いたこととみなす時間 (みなし労働時間) が法定労働時間を超えている部分については残業代が発生します。また、深夜勤務や休日勤務を行ったりすれば割増賃金が発生します。

### ◆メンタルヘルス不全誘発の一因にも

専門業務型裁量労働制は、特に SE (システムエンジニア) のような業務で最も多く導入されています。中には裁量労働制の持つ「仕事の手順や時間配分を労働者に任せる」という特徴を、企業に時間管理の責任がないというように誤解したうえ、本来対象とならないような労働者まで裁量労働としている例もあるようです。

その結果、長時間労働を助長し、うつ病の発症等のメンタルヘルス不全につながっているという指摘もあります。裁量労働制を導入していても労働者への健康配慮は会社の義務ですので、会社は出社・退社の時間などを管理しておく必要があるでしょう。

### ◆規制改革会議での議論

政府の規制改革会議の議論では、企画業務型裁量労働制の適用拡大等についても取り上げられることになっています。いわゆる「ホワイトカラーエグゼンプション」(一定以上の年収のホワイトカラーを労働基準法で定めた労働時間の規制から外す制度) が導入されることになるのかどうか、今後の動向に注目です。

## 「叱られること」についての若手社員の意識

### ◆若手社員の約 5 割が上司・先輩に叱られた経験

人事総合ソリューション企業のレジェンダ・コーポレーション株式会社が、入社 3 年目まで

の若手社員を対象に行った意識調査の結果を発表しました。

調査では、若手社員に「上司・先輩に叱られることがあるか」を尋ねたところ、ほぼ半数 (49.6%) が叱られたことがある (「よくある」+「時々ある」と回答しました。

性別でみると、叱られたことがある割合は、男性 55.4%、女性 40.4% となり、男性のほうが女性より叱られている傾向が見られたようです。

### ◆「正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたい」8 割弱

正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたいか尋ねたところ、「叱られたい」(「とても思う」+「やや思う」と回答した割合は 78.5% で、特に、3 人に 1 人は「叱られたい」と強く感じていることがわかりました。

### ◆叱られることは自身の成長に必要

叱られることは自身の成長に必要なかを尋ねたところ、「必要」(「必要」+「どちらかと言えば必要」と回答した割合は 87.7% となり、必要と感じている割合は、男性 89.3%、女性が 85.1% で、性別を問わず、叱られることは成長に必要と考えていることがわかりました。

### ◆「叱り方」にも工夫が必要

昨今、世間を騒がせている体罰問題やパワハラ・セクハラによる訴訟問題によって、上司が部下に対して「叱る」という行為に慎重になっている傾向にあるようです。しかし、今回の調査で、「正当な理由があれば叱られたい」と 8 割弱の若手社員が回答しており、社会に出るまでにあまり叱ら

れた経験がない若手社員が本当は「叱られたい」と思っていることがわかりました。

ただ、「正当な理由があれば、叱られたいと思うか」という質問において、「叱られなければ伸びない」や「ある程度叱られることは期待の裏返しだと思う」といった、肯定的な意見が目立った一方、「正当な理由があっても、叱られ方によっては受け入れたくない」といった、叱られることに慣れていない若手社員の繊細な一面も見とれたようです。

## 経営者はどのように経営情報を収集しているか？

独立行政法人中小企業基盤整備機構が実施した、中小企業経営者を対象にした「経営に役立つ情報・施策の活用に関するアンケート調査」(有効回答数 702 件) によると、経営者が経営に役立つ情報を得ている「場所」としては、「講演/セミナー/勉強会」「自社内」「オフタイムの会合」「展示会/商談会」の 4 項目の回答が上位でした。その割合もほぼ同様 (約 40%～55%) で、特定の場所で情報収集をするという傾向は見られなかったようです。

「経営に役立つ情報を誰から提供されることが多いか」という質問に対しては、「同業者/交流参加者」(62.2%) が最も多く、次いで「取引先担当者」(52.9%)、「顧客」(44.9%) と続いています。普段の業務を通して、身近な人から情報を得るといふ経営者が多いことがわかります。