

最低賃金の大幅引き上げ 予定について

注目トピックス

01 | 最低賃金の大幅引き上げ予定について

今年度の最低賃金の引き上げ額の目安が発表されました。前年に引き続き大幅アップとなり、全国的に21円以上引き上げされる予定です。

特集

02 | 外的暴力から社員の身の安全をどう守るか

相模原市の障害者施設での殺人事件のような突然の外的暴力から社員を守るために、会社としてどのような対策を講じるべきでしょうか。

03 | 9月からの社会保険料変更について

算定基礎届や法改正の結果を反映して、9月から社会保険料が変更となります。保険料変更の内容や注意点について解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 超・箇条書き (ダイヤモンド社)

箇条書きと聞くと長々と文章を記述せずに「行頭に点を置いていくつかの項目をひとつひとつ分けて書き並べる」くらいに思われている方も多いでしょう。短く魅力的に伝え、人を動かす「超・箇条書き」について書かれた一冊です。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 社員の身の安全確保チェックシート

最低賃金の大幅引き上げ 予定について

今年度の最低賃金の引き上げ額の目安が発表されました。前年に引き続き大幅アップとなり、全国的に21円以上引き上げされる予定です。

はじめに

政府の経済政策の一環として、近年立て続けに最低賃金が大幅にアップしています。今回、平成28年度の最低賃金が前年比21円～25円アップという大幅な引き上げが予定されています。都道府県の経済実態に応じ全都道府県をABCDの4ランクに分けて引き上げ額の目安が提示されています。平均すると24円以上引き上げが予定されており、最低賃金が時給で決まるようになった平成14年度以降で最も高い引き上げ額となる見込みです。以下、引き上げ予定額と計算方法について解説します。

最低賃金引き上げ予定額

各都道府県の平成28年度地域別最低賃金の引き上げ額目安は以下の通りです。

ランク	都道府県	引き上げ額
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	25円
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	24円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡	22円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	21円

最低賃金以上であるかを 確認する計算方法

最低賃金は時給額のため、月給や日給で支払っている場合は以下のように時給に換算します。

月給制の場合	月給÷1ヶ月の所定労働時間
日給制の場合	日給÷1日の所定労働時間

ただし、次の賃金は最低賃金を計算する際には除かなくてはなりません。これらは「全員に毎月必ず支給されるとは限らない」ため、最低賃金計算に加えないルールになっています。

1. 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
2. 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
3. 時間外、休日・深夜労働の割増賃金
4. 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

一週間の法定労働時間40時間から換算すると、1ヶ月の労働時間はおよそ173時間となります。つまり、最低賃金をクリアしている月給ラインは次の計算式で求めることができます。

最低賃金額 × 約173時間

例えば、東京の事業場の場合、932円×約173時間＝162,000円程度が最低ラインとなります。固定的給与から前述の1～4の手当を除いた金額がこの金額を下回る場合、最低賃金法違反となるわけです。

上がり続ける最低賃金への対応策

最低賃金額ギリギリの給与を支給している場合には、近年の大幅な最低賃金引き上げの都度、給与を見直すことになります。ゆくゆくは最低賃金1,000円を目指すともいわれているため、これまでの働き方そのものを変えてゆく準備が必要でしょう。

例えば労働時間を削減する、ITを活用して労働生産性の改革に努めるなど、最低賃金上昇に脅えずにすむような施策を考えて行きましょう。

最低賃金改定及び算出方法についてのご相談はお気軽に当事務所までお問い合わせください。

外的暴力から社員の身の安全をどう守るか

相模原市の障害者施設での殺人事件のような突然の外的暴力から社員を守るために、会社としてどのような対策を講じるべきでしょうか。

はじめに

先日神奈川県相模原市の障害者施設において、刃物を持った男が入所者らを襲い、19人が死亡、26人が怪我を負うという痛ましい事件が起きました。怪我人には施設職員も含まれていたとのこと。

他にもストーカーや暴力行為などにより、社員に危害が及び危険性を会社は無視できません。以下、外的な暴力に対して会社が法律上負う安全配慮義務について解説し、安全対策について考察します。

安全配慮義務

労働契約法第5条では、「会社は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」として、会社が労働者に対して負うべき労働契約上の付随義務を定めています。

これを「安全配慮義務」と呼びます。会社がこの義務を怠り、労働者に損害が発生した場合、会社は労働者に対して損害賠償責任を負うこととなります。過労による死傷事件や労災事故などの場合、「会社の行為が安全配慮義務に違反しているか否か」が裁判などの重要な争点となります。

会社が講じるべき措置

安全配慮について、具体的にどのような措置を講じるべきか、法律では列挙されていません。ただ、過去の裁判例によると以下の両面を検討し、会社の責任を判断しています。

1. 災害発生を予見できたか否か（予見可能性）
2. 社会通念上相当とされる防止手段を尽くしていたか（危険回避努力）

建設工事現場を例にとると、「転落しそうな場所がある」とわかっていた（予見可能性）にもかかわらず、落下防止の

柵を設置（危険回避努力）しなかった」となると、安全配慮義務違反と見なされることがあるというわけです。

外的暴力から身を守るには

相模原市の事件はかなり特殊なケースということもあり、発生を予見することは困難とみるべきでしょう。しかし、個人的な怨恨であっても、会社側が危険性を察知し、事前対応をすることで危険レベルを下げることはできます。

働く場における外的暴力の種類としては、例えば以下のようものが考えられます。

1. 異性のクライアント・一般客から個人的好意を寄せられる
2. 現金を持っているところを襲われる
3. 敷地内に侵入され物品を盗まれ、発見したときに逆上して攻撃される
4. 競合する会社から怨恨を買う
5. 社内恋愛などをこじらせてストーカー行為に発展する
6. 宗教やマルチ商法ビジネスがらみのトラブルが暴力化する

これらのトラブルが暴力事件に発展し社員に危害が及ばないように、次のような対策を事前に講じることを検討してもよいでしょう。近年は特に携帯電話やスマホの使用ルールについて注意が必要でしょう。

- ・ 個人の携帯電話などの業務使用を禁止する
- ・ 業務専用の携帯電話などを支給する
- ・ 多額現金を持ち運ぶ際は複数人で移動するなどのルールを決める
- ・ 早朝や夜間の通勤は送迎をする
- ・ 警備保障会社と契約する

今回の事件を対岸の火事と考えず、自社の安全対策を今一度見直してみてもいいでしょうか。

9月からの社会保険料変更について

算定基礎届や法改正の結果を反映して、9月から社会保険料が変更となります。保険料変更の内容や注意点について解説します。

はじめに

9月は社会保険料の定時決定の時期です。定時決定とは、被保険者の実際の給与と社会保険上登録されている報酬（標準報酬月額といいます）に大きな差がでないように、毎年4月～6月の給与の平均値をもって年1回標準報酬月額の**見直し**を行うことを指します。

また、平成29年までは毎年9月に厚生年金保険料率もアップすることになっています。以下、社会保険料変更の内容や注意点について解説します。

定時決定による変更

算定基礎提出後、日本年金機構より「**健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬決定通知書**」という書類が郵送されてきます。

この書類に新たに決定した標準報酬月額が記載されていますので、もれなく確認をしてください。

厚生年金保険料率の改定

定時決定などにより標準報酬月額が変わっていても、9月から厚生年金保険料率が下記の通り改定になります。

これは、年金財政における収入（保険料）と支出（年金給付）を長期的に均衡させるために数年にわたり行われているもので、平成29年までは毎年「国民年金保険料」「厚生年金保険料」をアップさせることが決まっています。

17.828%⇒18.182%

保険料変更のチェックポイント

【1. タイミングに注意する】

社会保険料は会社ごとに「天引きのタイミング」が異なります。社会保険料の徴収・納付は一般には翌月徴収・翌月

納付で行われています。

この翌月徴収・翌月納付とは、例えば9月分の保険料の納付時期は10月末日（翌月納付）ですので、10月に「支払われる」給与から徴収する（翌月徴収）という方法です。

しかし、会社によっては当月徴収（9月分の保険料を9月に支払う給与から徴収する）の場合もありますので、自分の会社の天引き方法がどのようになっているかよく確認をしてください。

【2. 年齢に注意する】

社会保険料は、定時決定や法改正による料率変更のほか、年齢到達によっても変更します。

次に挙げた年齢に変更が行われますので、社員の生年月日にも注意してください。

40歳	介護保険料天引き開始
65歳	介護保険料天引き終了
70歳	厚生年金資格喪失
75歳	健康保険資格喪失

社会保険料の天引き額の間違いに気付かずに数ヶ月経過してしまうと、まとめて社員から差額徴収をしたり返金をしたりしなければなりません。

給与に関する間違いは社員の信頼を損ねてしまうため、慎重に保険料変更を行って下さい。

また、社会保険料変更に関するご相談は当事務所までお気軽にお寄せください。

超・箇条書き

「10倍速く、魅力的に」伝える技術

杉野 幹人 著

単行本：200 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1,400 円 (税抜)

はじめに

箇条書きと聞くと長々と文章を記述せずに「行頭に点を置いていくつかの項目をひとつひとつ分けて書き並べる」くらいに思われている方も多いでしょう。しかし、箇条書きはあらゆるビジネスシーンで活用されており、わずか数行であっても、繊細で精巧な工夫が必要だと筆者は説明しています。



れなくなる恐れがあるからです。たとえば「コストの低下」で考えてみると、これが「状態・現象」のことか「行為」のことかを一瞬で理解させなければ箇条書きで書く意味が薄いとも言えるでしょう。

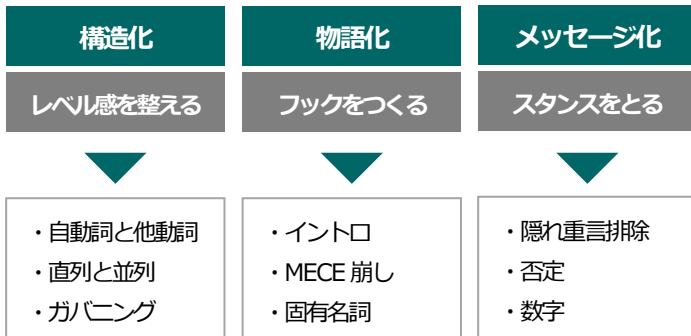
コスト低下の意味

- ・コストが下がった
- ・コストを下げた
- ・コストが下がっている
- ・コストを下げている
- ・コストが下がる
- ・コストを下げる

超・箇条書きの技術

短く、魅力的に伝える箇条書き。そして人を動かす箇条書きを筆者は「超・箇条書き」と名付けています。

この「超・箇条書き」の技術は以下の図でまとめることができます。



大きく分けて 3 つの技術を習得することで、今まで表現していた箇条書きに誤りがあると感じるビジネスパーソンは多いと思われます。具体的によくしてしまう伝わらない箇条書きの例を紹介してみましょう。

体言止めは思考停止につながる

「コストの低下」や「売上の倍増」という語句は、日常的に資料作成や客先の営業で使用されます。しかし、超・箇条書きでは曖昧になるという理由で使いません。曖昧さによって一瞬で理解できなくなることで、読み手が読んでく

併せていうと行為を表す場合であれば、主語が抜けたことで因果関係が分かりづらくなってしまいます。キャッチコピーならば体言止めは語呂がよく印象に残るかもしれませんが、箇条書きでは読み手が周りの文脈から情報を補う必要が出てしまいます。

「固有名詞」で生々しくする

ぼんやりとした文章ではなく、相手に伝わりやすい表現ができるようになったら次のステップとして固有名詞を使って箇条書きを書いてみましょう。

- ・私は海外在住の経験があります
- ・私はシンガポール在住の経験があります
- ・会社案内に出ていた社員の方の考え方に共感し、応募しました
- ・会社案内に出ていた情報システム部の山本さんの考え方に共感し、応募しました

一般名詞は抽象度が高いので、相手がよく知っている固有名詞を使うことでわずか数文字の言葉なのにこれまでの経験や頭の中の情報が理解を助けてくれると筆者は解説しています。

普段何気なく使っている箇条書きを人に伝えるツールにするため、働く全ての人にオススメの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

迷走していた台風10号も通り過ぎ、少しずつ秋の訪れを感じ始めてきました。

店頭で並ぶ秋限定ビールを眺めては、「今宵は何を食べようか…」と、思いを巡らせております。

「栗ごはん…」と呪文のように呟くのが、最近の日課です。

今年の夏は、例年以上に各地の夏祭りや花火大会に顔を出していた気がします。

船引夏まつりで、160kgの船を引く、その名も「ふねひき大会」に参加したのもいい思い出です。

夏の余韻に浸りつつ、気持ちは収穫へ。今月もよろしくお願いいたします。

外的暴力対策チェックシート

自社が外的暴力から社員を守るための対策をしているかチェックしましょう。

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	業務に個人の携帯電話を使用させている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	社員の帰宅が夜 10 時を過ぎる、または出社が朝 5 時前になることがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	売上金などの現金を運搬させることがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	社内恋愛などがこじれて問題となったことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	取引先などから好意をもたれて困った経験がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	警備保障会社と契約をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	宗教的勧誘やマルチ商法などが社内に出回っている可能性がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	一人で残業や休日出勤をさせている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	競合他社の怨恨を買うなどの事情がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	上司の指導方法に行き過ぎたものがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	