

健康保険料率の 変更について

注目トピックス

01 | 健康保険料率の変更について

平成30年3月分の保険料から協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率に変更となります。今回の社会保険料変更について取り上げるとともに、年間の保険料変更のタイミングについても改めて整理しましょう。

特集

02 | パワハラと嫉妬の関係から予防策を考える

レスリングの著名な指導者によるパワハラ疑惑が世間の関心を集めています。パワハラが起こる原因の一つである「嫉妬」の感情を取り上げ、予防策について考察します。

03 | 社内委員会を活性化する方法

問題解決のために社内で委員会を立ち上げて、うまく機能しないことがあります。リーダーは社内の委員会活動をどのように活性化すれば良いのでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 「事業を創る人」の大研究

新規事業は企業の新たな発展のために練り上げられるはずなのに、気付けば「成功している既存事業は素晴らしい」と再認識するための存在になってしまいがちです。新規事業を「創る」ための障害、そしてそれを打破するための秘訣とはどのようなものなのでしょうか。



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 | パワハラ予防のためのチェックシート

健康保険料率の変更について

平成 30 年 3 月分の保険料から協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率に変更となります。

はじめに

毎年 3 月は協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率が改定される時期です。今年も 3 月分の保険料から変更となります。今回の保険料改定について取り上げるほか、年間の保険料変更のタイミングについても改めて紹介します。

変更の内容

本年 3 月分（4 月納付分）からの協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、下の表の通りとなります。地域ごとの年齢構成や医療費の影響を受けて、上がった地域、据え置き地域、下がった地域の差があります。

平成 30 年 3 月分からの 協会けんぽ健康保険料率表（一部抜粋）

上がった地域	
都道府県	変更内容 (%)
北海道	10.22→10.25
京都	9.99 →10.02
大阪	10.13→10.17
福岡	10.19→10.23

据え置き地域	
都道府県	変更内容 (%)
千葉	9.89 → 9.89
神奈川	9.93 → 9.93
岡山	10.15→10.15
宮崎	9.97 → 9.97

下がった地域	
都道府県	変更内容 (%)
埼玉	9.87 → 9.85
東京	9.91 → 9.90
愛知	9.92 → 9.90
広島	10.04 →10.00

※介護保険料率は全国一律で 1.65%→1.57%に引き下げ

※組合健保の保険料変更時期および内容は組合ごとに異なります

保険料等の年間変更スケジュール

給与計算やその他労務費用に影響を与える保険料率の変更スケジュールはおよそ決まっています。次の流れに従って変更の可能性がありますので、あらかじめ作業を予定しておくとい良いでしょう。

月	変更内容	最近の傾向
1 月	源泉所得税額表の変更	—
3 月	協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率の変更	地域差が拡大
4 月	子ども・子育て拠出金率の変更	上がる傾向
4 月	労災・雇用保険料率の変更 64 歳以上の雇用保険料免除 ※1	下がる傾向
6 月	特別徴収住民税の変更	—
7 月	4 月昇給による社会保険標準報酬月額変更	—
9 月	厚生年金保険料率の変更 ※2	上がる傾向が長らく続いたが、今後は据え置き予定
10 月	最低賃金の変更	上がる傾向
12 月	年末調整	—

※1：4 月 1 日時点で 64 歳以上の雇用保険被保険者は雇用保険料免除が開始。ただし平成 32 年より免除制度は廃止になる予定

※2：平成 29 年 9 月の保険料改定を最後に、以後は保険料率は据え置きとなると決まっていますが、年金財政状況を鑑みると楽観視できないと思われます

本件に関して動きがありましたら当事務所より随時お知らせしてまいります。

パワハラと嫉妬の関係から予防策を考える

レスリングの著名な指導者によるパワハラ疑惑が世間の関心を集めています。パワハラが起こる原因の一つである「嫉妬」の感情を取り上げ、予防策について考察します。

はじめに

日本レスリング協会の著名な指導者が、元教え子のオリンピックメダリストに対して練習場を与えないなどの嫌がらせ行為をしていたとして、関係者の代理人弁護士が「パワハラ告発」をしたことが話題になっています。双方に言い分がありそうな事件ですが、報道では選手や後任のコーチに対する「嫉妬」感情が原因の一つではないかとも言われています。

企業においても、パワハラによるパフォーマンスの損失は防ぎたい問題です。以下、職場のパワハラの原因になりうる「嫉妬」の感情について取り上げ、予防策を考察してみましょう。

パワハラの定義

職場のパワハラとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいいます。

パワハラ感情の図式

パワハラが起こる原因は様々ですが、一説ではパワハラ行動を助長する要素として、「**欲求不満状態**」と「**背景となる体験**」があるのではないかとされています。

パワハラ = 欲求不満 × 背景となる体験

嫉妬と欲求不満

人間の欲求は5段階のピラミッドのように構成されていて、低次元の欲求が満たされるとより高い階層の欲求が出てくるという「欲求5段階説」はマズローの唱えた学説ですが、嫉妬が欲求不満から発生すると考えると、次の図のように「**社会的欲求**」「**尊厳欲求**」との**関連性が高い**ことが見出せます。

	欲求パターン	嫉妬感情との関連性	嫉妬の内容
高次	自己実現欲求 創造的活動をしたい 能力発揮したい	低い	自己実現に向かっている場合、他者に嫉妬することに関心は低い
	尊厳欲求 尊敬されたい 認められたい	特に高い	人気者に対して嫉妬する 自分の地位を脅かす人に対して嫉妬する
	社会的欲求 集団に属したい 仲間が欲しい	特に高い	集団に馴染むことのできる人に嫉妬する 恋人や配偶者がいる人に嫉妬する
	安全の欲求 危機を回避したい、 安全に暮らしたい	やや高い	組織に不要と見なされクビにされる危険があるとき、安全な立場の人に嫉妬する
	生存欲求 衣食住の欲求を満たしたい、	低い	生存欲求が満たされない場合、他者に嫉妬する余裕はない

背景となる体験と個人的課題

また、感情の選択には過去の体験やプライベートも無関係ではありません。次にあげるような過去の体験や個人的課題にもパワハラのかきかけがあるかもしれません。

パワハラの引き金になりそうな過去の体験例：

怒鳴られた・暴力を受けた/幼少期に家族（特に親）との人間関係が悪かった/配偶者や交際相手との不仲/恋人づくり、友人づくりに失敗した/人から否定されたことがない/家族から尊敬されていない/体育会系の部活動などで体罰を受けていた/など

予防策はあるのか？

以上の仮説によると、パワハラ予防のためにはパワハラが発生要素である「**感情面のケア**」が大切であると言えます。

欲求不満（特に尊厳欲求と社会的欲求）を軽減するための「承認」や「チームビルディング」に繋がる活動（食事会や表彰イベントなど）、あるいは過去の体験と向き合うためのメンタルトレーニングやカウンセリングなどを外部委託する方法もあるでしょう。

いずれにせよ、社員の感情的不満を解消する仕組みを作ることはパワハラ予防の取り組みの一つとなるでしょう。

社内委員会を 活性化する方法

問題解決のために社内で委員会を立ち上げても、うまく機能しないことがあります。リーダーは社内の委員会活動をどのように活性化すれば良いでしょうか。

はじめに

組織では、個別の社員に割り当てた仕事の他に、「コストダウン委員会」「ウェブ集客担当委員会」「5S 活動委員会」など部門横断的なグループを作って問題解決を図ることがあります。

しかし、実際に委員会活動が活発になることは簡単でなく、むしろ委員会とは名ばかりで活動しないこともしばしばです。社内委員会活動を活性化するためにはどのようなリーダーシップを発揮すべきでしょうか。

なぜ委員会が必要か

委員会を作る必要性は、下記の理由などから起こります。

- ① 問題解決に幅広い分野の知識が必要だから
- ② わざわざ専門の人を雇うのではなく、手が空いている社員の時間を有効活用したいから
- ③ 社員の視野を広げたいから
- ④ 協力して問題解決をするという体験をさせたいから

そして、例えばコストダウン委員会ならば下記のような意図が隠れています。

- ① コストダウンは色々な部門から意見を集める必要がある
- ② コストダウン専門の人を雇うほどではない
- ③ 経費意識を高めたい
- ④ 協力してコストダウンするという成功体験をさせたい

委員会の問題①兼任ストレスの偏り

まず考えられるのが兼任ストレスの偏りです。優秀な社員に複数の委員会のリーダーを兼任させることにより、一部の人材に負荷が集中する状態になりがちです。その結果それぞれの委員会の実行力が低下してしまいます。

委員会の問題②帰属意識の低さ

複数の委員会を受け持って忙しくなると、どうしても時間効率一辺倒になってしまい、「メンバーとして仲良くなる」ことが疎かになります。人間の感情として「一緒にいて面白くないチーム」の活動を避けたくなるのは自然なことでしょう。

委員会の問題③承認の儀式の不在

委員会の活動の結果を発表し、全員で共有し承認し合う儀式がないことも問題です。委員会活動をしたことが会社全体の運営に繋がっているかをわからない状態では、その活動に積極的にならなくなるでしょう。

活性化のコツ

以上の問題点から活性化のコツを見出すならば、次のようなやり方が考えられます。

委員会活動の数を制限する

兼任しすぎて全体的に中途半端になるくらいなら、優先的な事項に絞って委員会を立ち上げてみましょう。少人数の場合は、期間を区切って全体で一つの課題に取り組むことにしても良いでしょう。

結果よりも「仲の良さ」を目指す

最初から委員会活動に結果を求めず、まずは「メンバー同士が仲良くなること」を重視することも効果的です。ランチミーティングやおやつミーティングなどを通してメンバー同士の個人的な繋がり、相互理解を促していくと、委員会活動に対する心理的抵抗が軽減されます。

活動発表会をする

プレゼンテーションのゴールがあることも重要です。複数の委員会がある時、そのチームワークレベルに差が出てくるとは思いますが、その差を意識する機会があることで健全な競争意識を刺激することができます。

「事業を創る人」の大研究

田中 聡 中原 淳 著

単行本：223 ページ

出版：クロスメディア・パブリッシング

価格：1800 円（税抜）

はじめに

本書では新規事業に対する障害と、それを乗り越えていくために必要な方法が紹介されています。

「他にない斬新なアイデア」や「カリスマ性のあるリーダー」が何より重要だと説かれる場合がありますが、本当にそうなのでしょうか。

新規事業をただ発案するだけで終わらせず、形ある実績として創り出していくためのポイントはもっと身近で意外なところにあるのです。

事業を成すのは人

多くの経営層の方がイノベーション人材に求める能力のうち「推進力」、「構想力」、「挑戦心」が上位 3 つを占めています。

新しい事業のアイデアを構想し、未知の分野を恐れずに挑み、誰がなんと言おうと突き進んでいけるような推進力のある人物像

新規事業を牽引するためにはこのような人材が必要だと考えているのです。

一方、創る人本人が考える「イノベーション人材に求められる能力」は経営層のものとは異なり「観察力」や「他者活用力」を重視しています。どれだけ素晴らしい新規事業案を打ち立てて理にかなったシステムを構築したとしても、最後に形を成すためには人の力が欠かせません。

聡明かつ勇猛に事業を創り上げていくだけではなく、現場を正しく観察し、他者を巻き込みながら物事を進めていける人物こそがイノベーターとしてふさわしいと言えるのではないのでしょうか。

「あとは任せた」は禁句

「権限は委譲するからあとは任せたよ」というのは様々な場面でよく聞く言葉ではないでしょうか。その言葉を言ってしまった時点でゲームオーバーだと筆者は述べています。



任せるということは権限だけを与えて責任を負わせることではありません。責任者の支援を行いながら、結果に対する責任を共有するということなのです。

事業を任せる人はいつでも自分自身が創る側になる覚悟も持ち合わせていなければならないのです。

経営層が数を打ってはならない

新規事業の成功確率は成功母数がカギ

本書の冒頭で筆者はこのように述べていますが、これは決して経営層のとるべきスタンスではありません。現場で実際に行なわれる事業はトライアンドエラーを繰り返すことによって磨かれていくものです。しかし、最初から経営層が失敗を容認する態度を示してしまうとイノベーターの甘えを生み出してしまいます。

「やるからには成功させる」という強い覚悟がなければ、現場の担当者も同様に、1つの事業に専心することがなくなってしまう。新しい取り組みに周囲を巻き込む人物、そしてその取り組みに伴走できる協力者。

アイデアとして何を生み出すかよりも、誰がどのように臨むかが新規事業の成功の秘訣と言えるでしょう。

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

新年度が始まりましたね。

今年は、例年にないほどの花粉に苦しめられております。ティッシュが手放せません。

先日、NHK教育で放送されていた『つくってあそぼ』でおなじみワクワクさんこと久保田雅人氏の講演会に行ってきました。

童心に帰りながら、子供たちに交じて工作をして、楽しいひと時を過ごしました。

今年度もワクワクするような一年にしたいです。社労士界のワクワクさん目指して業務に励みます。

