

NEWS LETTER

9月1日は防災の日です。また9月は台風シーズンを迎え、風水害が多発する季節でもあります。この時期だからこそ、自社の防災対策の見直しをしてみてもはいかがでしょうか。
掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

9

2013



9月から厚生年金保険の 保険料率が引き上げられます

従業員を転勤させる際の注意点
50人以上の事業場に求められる
安全衛生管理体制の整備
経営者の年齢と経常利益の関係

中田人事労務事務所

兵庫県姫路市夢前町菅生潤1974-130

TEL : 079-335-2531 / FAX : 079-335-2532

9月から 厚生年金保険の

保険料率 が 引き上げられます

毎年この時期になると、厚生年金保険の保険料率が引き上げとなります。これは平成16年に行われた年金制度の改正によるもので、平成29年まで毎年9月に0.354%ずつ引き上げられることになっています。これにより、9月からの厚生年金保険の保険料率は17.12%となり、これを労使折半で8.56%ずつ負担します。具体的な保険料額は下表（単位：円）のとおりとなっています。

※協会けんぽの健康保険料については、変更はありません。

《表》

等級	標準報酬		報酬月額	全額折半額	
	月額	日額		17.12%	8.56%
			円以上	円未満	
1	98,000	3,270	~	101,000	16,777.60 / 8,388.80
2	104,000	3,470	101,000	~ 107,000	17,804.80 / 8,902.40
3	110,000	3,670	107,000	~ 114,000	18,832.00 / 9,416.00
4	118,000	3,930	114,000	~ 122,000	20,201.60 / 10,100.80
5	126,000	4,200	122,000	~ 130,000	21,571.20 / 10,785.60
6	134,000	4,470	130,000	~ 138,000	22,940.80 / 11,470.40
7	142,000	4,730	138,000	~ 146,000	24,310.40 / 12,155.20
8	150,000	5,000	146,000	~ 155,000	25,680.00 / 12,840.00
9	160,000	5,330	155,000	~ 165,000	27,392.00 / 13,696.00
10	170,000	5,670	165,000	~ 175,000	29,104.00 / 14,552.00
11	180,000	6,000	175,000	~ 185,000	30,816.00 / 15,408.00
12	190,000	6,330	185,000	~ 195,000	32,528.00 / 16,264.00
13	200,000	6,670	195,000	~ 210,000	34,240.00 / 17,120.00
14	220,000	7,330	210,000	~ 230,000	37,664.00 / 18,832.00
15	240,000	8,000	230,000	~ 250,000	41,088.00 / 20,544.00
16	260,000	8,670	250,000	~ 270,000	44,512.00 / 22,256.00
17	280,000	9,330	270,000	~ 290,000	47,936.00 / 23,968.00
18	300,000	10,000	290,000	~ 310,000	51,360.00 / 25,680.00
19	320,000	10,670	310,000	~ 330,000	54,784.00 / 27,392.00
20	340,000	11,330	330,000	~ 350,000	58,208.00 / 29,104.00
21	360,000	12,000	350,000	~ 370,000	61,632.00 / 30,816.00
22	380,000	12,670	370,000	~ 395,000	65,056.00 / 32,528.00
23	410,000	13,670	395,000	~ 425,000	70,192.00 / 35,096.00
24	440,000	14,670	425,000	~ 455,000	75,328.00 / 37,664.00
25	470,000	15,670	455,000	~ 485,000	80,464.00 / 40,232.00
26	500,000	16,670	485,000	~ 515,000	85,600.00 / 42,800.00
27	530,000	17,670	515,000	~ 545,000	90,736.00 / 45,368.00
28	560,000	18,670	545,000	~ 575,000	95,872.00 / 47,936.00
29	590,000	19,670	575,000	~ 605,000	101,008.00 / 50,504.00
30	620,000	20,670	605,000	~	106,144.00 / 53,072.00

9月分より変更すべき社会保険料

9月は保険料率の引き上げとともに、社会保険の定時決定（算定基礎）により決定された健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額を変更する時期となります。具体的な事務手続きとしては、給料から控除する保険料額を新しい保険料率・新しい標準報酬月額に変更するとともに、従業員へ決定された標準報酬月額等を通知することが必要です。なお、社会保険料控除のタイミングは会社によって異なるため、9月分の保険料をいつに支払う給料から控除するのかを確認しておきましょう。

年金や健康保険の財源の厳しさが増しており、社会保険料の負担は年々大きくなるばかりです。社会保険料が変更になる際には、できるだけ早めに従業員に通知をしておきたいものです。

従業員を転勤させる際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社には数ヶ所の営業拠点があります。今回、人事異動で本社の従業員を転勤させたいと考え、本人に伝えたところ、転勤したくないと拒まれてしまいました。会社は従業員に転勤命令を出すことはできないのでしょうか？



総務部長

そうでしたか。こういった事例は御社だけではなく、他の企業でも同様です。転勤を命じたところ拒否されたり、猶予してもらえないかと相談されたりすることがよくあります。そもそも転勤は、業務上の必要性や組織の活性化等のために行われていますが、これは会社の人事権に基づいて行使できるとされています。



社労士

人事権で転勤させることが可能なのですね。この人事権の根拠として、会社の方で必要な手続きはありますか？

必要なこととしては就業規則へ規定することがあり、これによって労使で転勤について包括的に合意していると解釈されます。併せて、入社時のオリエンテーションを活用して、営業拠点先を説明し転勤の可能性を伝えておくと、転勤を命じたとしても従業員にとっては理解しやすいですね。



そうですね。しっかり説明するようにします。それでは転勤を命じる際、実務上どのような点に注意が必要でしょうか？



注意点としては、人事権の濫用と判断され、転勤させることができない場合があるということです。濫用の有無は、具体的には①業務上の必要性、②不当な動機・目的、③労働者に通常甘受すべき程度を超える著しい不利益の程度、の3点によって判断されます。



③労働者に通常甘受すべき程度を超える著しい不利益の程度とはどのような意味でしょうか。例えば子育てをしている従業員の場合、保育所の確保等の問題から転勤させることはできないのでしょうか？



大前提として、転勤によって子育てに支障が生じる場合であっても、それがすぐに人事権の濫用となるわけではありません。従業員の中には個別事情を抱える者もいますので、確認し特に本人が転勤を拒んでいる場合はどの程度の負担があるのか、これを回避する方法はないか、などについて検討することが求められます。



なるほど。そうすると、事前に従業員に家族の状況等を確認しておくことが重要ですね。



はい。転勤命令を行う前に従業員にヒアリングを実施したり、育児・介護等の状況を申告してもらおうといった対応をしているケースがあります。会社としてはきめ細かい対応が求められますね。また追加の質問が出てきましたらご相談ください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員に転勤を命じるにはその根拠として就業規則への規定が必要である。
2. 会社は、①業務上の必要性、②不当な動機・目的、③労働者に通常甘受すべき程度を超える著しい不利益の程度の3点を踏まえた上で、転勤を命じる必要がある。

50人以上の事業場に求められる

安全衛生管理体制の整備

近年の労働基準行政においては過重労働対策に重きが置かれており、健康診断の実施と安全衛生管理体制の構築などが求められています。特に、事業場の人数が50人以上に義務付けられている3点（①衛生管理者の選任、②産業医の選任、③衛生委員会の設置）は調査で必ず確認される事項となっています。そこで今回は、この3点について確認しておきましょう。

1. 衛生管理者の選任

常時使用する労働者数（以下、従業員数とする）が50名以上の事業場においては、業種を問わず、下表の人数の衛生管理者を選任する必要があります。この従業員数は企業全体の人数ではなく、事業場単位で判断することに注意が必要であり、50人以上の事業場が複数ある場合は事業場ごとに選任し、所轄労働基準監督署へ選任の報告をすることになります。

事業場規模 (常時使用する労働者数)	選任人数
50人未満	選任義務なし
50人以上～200人以下	1人以上
201人以上～500人以下	2人以上
501人以上～1,000人以下	3人以上
1,001人以上～2,000人以下	4人以上
2,001人以上～3,000人以下	5人以上
3,001人以上	6人以上

実務上において、配置転換や退職によって衛生管理者が選任できなくなるというケースが発生しています。そのため、計画的に衛生管理者資格を取得させるなどしておくことが望まれます。

2. 産業医の選任

衛生管理者と同様に従業員数が50名以上の事業場においては、業種を問わず産業医を選任する必要があります。3,000人を超える事業場では2人以上の産業医を選任することになっています。なお、この産業医についても所轄労働基準監督署へ選任の報告が求められています。

3. 衛生委員会の設置

衛生委員会についても、従業員数が50名以上の事業場においては、業種を問わず設置する必要があります。この衛生委員会では従業員の健康障害を防止するために対策の検討を行って会社に意見を述べる、衛生委員会で合意された事項の実施状況をチェックするなどの活動を行います。

委員会のメンバーとしては、事業の実施を統括管理する者（例えば総務部長、工場長）や衛生管理者、産業医、労働者（衛生に関する経験を有する者）などから構成され、毎月1回以上衛生委員会を開催する必要があります。また、衛生委員会を開催した際には議事録を作成し、3年間保存しておくことになっています。

※建設業や製造業などの業種については、従業員数の規模によって衛生委員会の設置とともに安全委員会の設置が必要になります。

事業場に対する労働基準監督署の調査では、今回取り上げた衛生管理者・産業医の選任、衛生委員会の設置のみならず、その細かな運用状況に関しても多く指摘されています。そのため、事業場ごとに従業員数を把握し、安全衛生管理体制が整備されていない場合は、早めに対応しておきましょう。

経営者の年齢 と 経常利益の関係

4月26日に中小企業庁から、2013年版の中小企業白書（以下、白書という）が発表されました。この2013年版の白書が50回目の発行になるのだそうです。ここではその白書から、経営者の年齢と経常利益の関係に関するデータをご紹介します。

経営者の年齢が高くなるにつれて…

白書（※）によると、『経営者が高齢である企業ほど、経常利益の状況について、「減少傾向」と回答する割合が高い』のだそうです。そのデータをまとめると以下ようになります。

経営者の年代別にみた経常利益の状況（単位：％）

中規模企業	増加傾向	横ばい	減少傾向
40歳未満（169）	27.8	40.8	31.4
40～49歳（525）	20.4	43.2	36.4
50～59歳（937）	23.3	35.8	41.0
60～69歳（1,254）	19.1	39.1	41.8
70歳以上（436）	16.5	33.5	50.0
小規模事業者	増加傾向	横ばい	減少傾向
40歳未満（117）	13.7	45.3	41.0
40～49歳（361）	11.6	39.1	49.3
50～59歳（704）	8.5	32.4	59.1
60～69歳（1,109）	8.7	29.7	61.7
70歳以上（550）	4.4	27.6	68.0

（）内の数字は回答数です。 中小企業庁「2013年版中小企業白書」より作成

このデータは、最近5年間の経常利益（個人企業は事業所得）の状況についての回答ですが、中規模企業、小規模事業者とも増加傾向と回答した割合が最も低くなっています。

中規模企業では経営者が60歳未満の場合、増加傾向の割合が20%を超えています。60歳以上では20%を割り込んでいます。逆に減少傾向と回答した割合は、経営者の年代が高くなるにつれ高くなる傾向がみられます。

小規模事業者の場合、増加傾向と回答した割合はどの年代でも15%にも満たない状況です。逆に減少傾向と回答した割合は年代に比例して高くなり、60歳以上の年代では60%以上が減少傾向という回答になっています。

高年齢というリスク

この調査結果から、経営者の年齢が企業経営に大きな影響を与える要素であることがわかります。

人間、年齢を重ねることで、さまざまな経験を積むことができ、正しい経営判断に役立てることができるでしょう。その一方で、年齢とともに体力の衰えや健康面での不安を抱える人が増えてきます。そうすると気力の部分にも影響を与えます。経営者の仕事は激務ですから、気力や体力の衰えによる影響が、いろいろな面から出てくるでしょう。どんなに優れた経営者でも、永続的に経営を続けることはできません。自社の事業承継について判断をしなければいけない時期でありながら、まだ決まっていない企業は早めに取り組むことが必要です。

（※）中小企業庁2013年版中小企業白書126ページの中小企業庁委託「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」（2012年11月、（株）野村総合研究所）のデータです。詳細は中小企業白書で確認できます。

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H25/PDF/h25_pdf_mokuji.html

今月は3月決算先では上半期の業績の確認及び下半期の方針を決める大事な時期です。また台風シーズンですので、防災や安全対策の見直しを図り、万が一に備えておくことも大切です。

2013年9月

お仕事備忘録

1. 上半期の業績報告及び下半期の方針発表会
2. 平成25年9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定
3. 社会保険料 定時決定結果の反映（平成25年9月より）
4. 障害者雇用支援月間
5. 高卒採用の選考・内定開始
6. 防災や安全対策の見直し

1. 上半期の業績報告及び下半期の方針発表会

3月決算法人は9月で上半期が終了します。
経営計画の達成状況をチェックし、下半期の対策や今後の経営計画の再検討をしましょう。
また、社員全員で検討会を開催し、意思の疎通を図るのも良いでしょう。会場が必要な場合は早めに手配しておくことが肝心です。

2. 平成25年9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定

今月分から厚生年金保険料が変更になり、0.354%引き上げられ17.12%となります。変更後の保険料は「平成25年9月分（10月納付分）から、平成26年8月分（9月納付分）まで」適用されますので、給与からの控除間違いのないように注意が必要です。

3. 社会保険料 定時決定結果の反映（平成25年9月より）

7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月から新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分（10月末納付）からです。従業員の給与からの社会保険料控除（翌月控除、当月控除）については各々の取扱いをご確認ください。

4. 障害者雇用支援月間

9月は「障害者雇用支援月間」です。平成25年4月より法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられました。この法定雇用率を満たしていない企業においては、障害者雇用に向けて採用活動を始めましょう。

5. 高卒採用の選考・内定開始

来春高卒予定者については、求人票も各学校へ配布され各学校からの「〇〇という者を推薦しますので〇月〇日に履歴書を持って行かせます。」などと推薦の連絡が入り、採用活動も本格的になります。

推薦文書・応募書類で書類選考、面接の日程・内容の打合せ、面接・採用試験後の段取りを決め、採用試験を迎えましょう。

採用選考では面接をする企業も多数あることと思いますが、してはいけない質問もあります。

以下の質問はタブーとなりますので注意しましょう。

- ◆出身地、本籍を問うもの ◆家族構成、家族の職業を問うもの
<あなたの出身地はどちらですか> <あなたのお父さんは何をしていますか。ご兄弟の勤務先はどちらですか>
- ◆志願者の信条を問うもの
<あなたの尊敬する人物を教えてください>

6. 防災や安全対策の見直し

[防災対策]

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。

防災対策の見直し機会と捉えて、全社的に再点検しましょう。

□大雨で雨漏りがしてしまうかも！

施設や工場等、適宜点検・修理依頼をしましょう。

□万が一が起きてしまう前に！

ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。

・非常時用の医薬品等の準備 ・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理

避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

[安全運動]

秋の全国交通安全運動が9月21日～30日にかけて行われます。これを機に、安全運転の徹底や通勤許可申請の更新手続き、運転免許証のチェックを行うなど社内管理を強化しておきましょう。

