

9月分より保険料率が変わります

①厚生年金保険料率

平成16年の法律改正により、保険料率は平成29年9月まで毎年改定されることになっています。

平成25年9月分（10月納付分）から保険料率が下記の通り変更となりますので、給与計算等ではご注意ください。

	現行 (H25年8月分まで)	変更後 (H25年9月分から)
一般の被保険者	16.766%	17.120%
坑内員・船員の被保険者	17.192%	17.440%

②標準報酬月額

健康保険料や厚生年金保険料を算出するため7月に「算定基礎届」を提出されていると思います。この算定基礎届による見直し後の標準報酬月額が、9月分保険料から適用となります。

標準報酬月額が変わる被保険者の給与計算は、注意が必要です。これから順次、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」という書類が返送されます。

この通知書に記載されている、被保険者ごとの標準報酬月額に基づいて、給与計算を行うようにしましょう。

残業代ゼロ実験導入（ホワイトカラー・エグゼンプション）

政府が一定水準以上の年収の会社員を対象に週40時間が上限といった労働時間の規制を適用しない「ホワイトカラー・エグゼンプション（労働時間の規制除外制度）」について、一部の企業に実験的な導入を特例的に認める方向で検討していることが8月14日、分かりました。

この制度が適用される会社員については、時間外労働への残業代の支払いはなく、休日、深夜勤務での割増賃金もありません。対象は、年収800万円を超えるような大企業の課長級以上の会社員が想定されています。経済産業省は本人の判断で仕事の繁閑に応じ働き方を調整できるようになり、生産性向上につながるとしていますが、2007年に第一次安倍政権がこの制度の導入を検討していた際は、労働組合の反対のため見送りとなった経緯があります。労働組合からは今回も「過労死を引き起こす」と反発があり、厚生労働省からも疑問の声が出ています。

経済産業省は「産業競争力強化法案」に、先進技術の開発事業などに取り組む企業に特例的に規制緩和を認める「企業実証特例制度」の創設を盛り込み今秋の臨時国会に提出の予定ですが、この制度の一つとして、労働時間規制の適用除外の実験的な導入も認める方針です。法案成立後、企業からの導入希望の申請を受け付ける見通しで、実際に適用することになった場合、本人の同意や労使合意も必要となる見込みです。経産省によると、トヨタ自動車や三菱重工工業など数社が導入を検討しているとのこと。



最低賃金と定額残業代

平均で14円の引上げ

最低賃金が引き上げられます。政府は、今年10月頃に予定している平成25年度改定に合わせて、最低賃金の額の引上げ方針を固めました。引上げ幅は全国平均で「14円」が目安とされています。現在の最低賃金（時給）は、全国平均で749円です。763円への引上げに

なります。今後はこれを目安に、都道府県ごとの最低賃金が決定されます。賃金の引上げに向けて、政府は企業の内部留保が投資や賃金に回るような誘導策を導入する方針です。

一方、負担の大きい中小企業に対しては、経営を過度に圧迫しない対応も慎重に検討していくとしています。

定額残業代の問題

パートやアルバイトの従業員がいない企業でも、最低賃金の引上げには要注意です。月給制の場合でも、「定額残業代制度」をとっている企業においては、基本給＋定額残業代等の手当の総額を時間単価に直した場合、その額が最低賃金を下回ると法違反となり罰金が科される可能性があります。

さすがにこの基準自体はクリアしていることが多いと思いますが、定額残業代にはまた別の問題点があります。

定額残業代の支払方法には、①手当として支払う方式、②基本給などに組み込んで支払う方式などがあります。ここ数年で日常茶飯事となった感のある未払残業代訴訟では、これらの支払方法によって、会社側の主張が認められにくくなる場合

があります。①については、就業規則や雇用契約書に定めがあれば、裁判でも定額残業代が認められやすい傾向にあります。しかし②については特に問題が多く、裁判で否定されることが多いようです。

これから導入する

新たに定額残業代制度を導入しようとする場合、その多くは労働条件の不利益変更に該当する可能性があります。その場合は、書面による従業員との明確な合意が必要です。また、同意を得る前に、従業員に対する説明会や個別面談を行うなど、導入には周到な準備が必要で、消費税引上げを見据えて最低賃金引上げの圧力は強いようです。この機会に就業規則や雇用契約書などの書式類、残業管理方法の見直しについて準備しておきましょう。

最新情報 若者の使い捨て企業取組強化



若者に過酷な労働を強いて退職に追い込み、「使い捨て」にする、いわゆるブラック企業が社会問題となる中、厚生労働省は、長時間労働などへの監督指導や、労働者を対象にした電話相談といった取組を始めることを明らかにしました。厚生労働省が、いわゆるブラック企業への対策を行うのは初めてのことです。

発表された3つの取り組みの柱

①長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行います

- ・ 9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、集中的に監督指導等を実施
- ・ 過労死等事案を起こした企業等について、再発防止の取組を徹底
- ・ 重大・悪質な違反が確認された企業等については、送検し、公表

②相談にしっかり対応します

- ・ 9月1日に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する全国一斉の電話相談を実施（フリーダイヤル 0120-794-713）
- ・ 9月2日以後も、「総合労働相談コーナー」、「労働基準関係情報メール窓口」で相談や情報を受付

③職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します

- ・ パワーハラスメント（パワハラ）によって若者を使い捨てにすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発

※ 1の監督指導等は、具体的には、次のように実施するとのこと

- #### ①労働基準監督署及びハローワーク利用者等からの苦情や通報等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等を把握し、監督指導を集中的に実施

【重点確認事項】

- ・ 時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか。法違反が認められた場合は是正指導
- ・ 賃金不払残業（サービス残業）がないか。法違反が認められた場合は是正指導
- ・ 長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられているか

- #### ②①以外にも、過重労働があり、労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対して、重点的な監督指導を実施

労働基準法等の法令を遵守していない企業には、監督指導等が行われる可能性があるといえます。特に、労働時間の管理は重要です。残業時間が多い、サービス残業があるといった不安がありましたら、ご相談ください。



転職での重視項目

人材確保には何が必要

アベノミクス効果などにより景気が上向きつつある現在、転職を希望する人も徐々に増えてきているようです。

企業が「優秀な人材」「望む人材」「欲しい人材」を獲得するためには、転職者に「この会社に行きたい」と思ってもらわなければなりません。

それでは、転職者は何を求めて（何を理由に「この会社に行きたい」と思っている）転職をするのでしょうか？

調査結果から

日本経済新聞社とNTTコムオンライン・マ

- （1）給与水準
- （2）会社の将来性
- （3）福利厚生
- （4）職場の人間関係
- （5）スキルやキャリア

給与以外で重要な要素

やはり1位はダントツで「給与水準」（82%）でした。「どうせ仕事をするなら、できるだけ高い給与が欲しい」と考えるのは、会社員にとって当然のことかもしれません。しかし、給与はもちろ

ん重要な要素ですが、「仕事は大変でもやりがいがある」、「仕事を通じて自分の成長を実感できる」、「仕事を通じて社会の役に立っている」などと感じてもらえる職場や業務を提供することが、とても大切なのではないのでしょうか。

今後、少子高齢化の進展により人材が不足することが現実視されています。



ですが、会社の発展のため、どのような仕事を従業員に提供できるかがより重要になってくることでしょう。

世代によって大きく違う？働き方に対する意識調査

仕事にやりがいなし

日本能率協会が同協会研究所のリサーチモニター（18〜69歳の有職者千人）を対象に、第1回「ビジネスパーソン千人調査」を実施し、働き方に関する意識を調べた調査結果を発表しました。

それによると、30代〜4代の約半数が「仕事にやりがいなし」「能力発揮できていない」と考えていたことがわかりました。

現在の仕事に関するやりがいについて聞いたところ、全体ではやりがいを「感じていない」「やや感じている」の合計

が58%と半数以上を占めましたが、比率が高かったのは60代（70%）や50代（62%）といった高齢者で、30代（54%）や40代（55%）については低かったようです。

勤務先への愛着は？

同様に、現在の勤務先に対する愛着について聞いたところ、全体では59%が「愛着を感じている」と回答し、「愛着を感じていない」（41%）を上回りましたが、ここでも40代が54%、30代も55%にすぎなかったのに対し、60代が77%、50代が62%と高く、世代によって違いがみられました。

自己の能力発揮

次に、「現在の仕事は自己の能力を発揮できていると思うか」という設問には、全体では「発揮できている」（55%）が「発揮できていない」（45%）を上回ったものの、30代（46%）、40代（52%）が「発揮できていない」と答え、上記の設問と同じような傾向となりました。

疲弊するミドル層

この調査結果から、働き盛りの30代〜40代は、上の世代に比べ、「仕事に対するやりがい」「勤務先への愛着」「能

力発揮の実感」が低かったことが明らかになりました。

同協会では、「組織の中核たるミドルの疲弊として危機感を持って受け止めるべきだ」と提言しています。



労務管理研修を実施しました

日時：8月5日（月）14：30～16：00

参加者：福岡県障害者支援施設

役職者 12名

講師：上田正順

8月5日に福岡県宮若市にあります障害者支援施設様で主任クラス以上を対象にした労務管理研修を行わせて頂きました。



今回の労務管理研修は「上司が持つべき人事労務管理力」がメインとなりました。「人事労務管理力」というと、経営者クラスにしか求められないようなスキルと思われがちですが、決してそうではありません。部下を持つ職員の方々にも大変重要なスキルなのです。

では上司の持つべき「人事労務管理力」とは一体どういった力なのか、それは「人事労務管理に関する知識と実践を持って、部下との信頼関係を築き、個人と組織の成長に貢献する力」の事です。やはり重要なことは「信頼関係を築く事」です。しかし単に信頼関係を築くと言っても簡単なことではありません。家族でもなければ友達同士でもない「上司と部下」間の信頼関係なのですから。職場に必要な知識を持ち、真摯に部下と向き合いよく見て、深く理解し共有することが出来れば本物の信頼関係は構築することが出来ます。上司の方々には再度「職場に必要な知識」について、「部下」について、「自分の労務管理力」について振り返ってみるのも良いのではないのでしょうか。

（担当：東）



お仕事カレンダー

9/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

- 8月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 7月決算法人の確定申告・翌年1月決算法人の中間申告
- 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告



One Point 品番を指定して、品名を自動表示する (VLOOKUP 関数)

見積書や請求書などでは、品番や品名、単価を記載しますが、毎回商品一覧表を見ながらキーボードですべて入力するのは面倒です。通常品番が決定すれば、品名や単価も自動的に決定しますので、「品番を指定するだけで品名や単価が自動表示される」と便利なうえに、入力を間違えることがなくなります。そこで、今月は VLOOKUP 関数を利用して品番を指定するだけで品名が自動表示できる方法をご紹介します。

■完成イメージ

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1	お見積書										
2								<商品一覧表>			
3	No	品番	品名	単価	数量	金額		品番	品名	単価	
4	1	A01	クッキー (くまもん)	800	100	80,000		A01	クッキー (くまもん)	800	
5	2	A02	チョコレート(くまもん)	1,000	300	300,000		A02	チョコレート(くまもん)	1,000	
6	3	B01	クッキー (阿蘇)	700	50	35,000		A03	キールダ* (くまもん)	500	
7	4	B03	キールダ* (阿蘇)	400	10	4,000		A04	ストラップ* (くまもん)	600	
8								B01	クッキー (阿蘇)	700	
9				小計		419,000		B02	チョコレート(阿蘇)	900	
10	検索値			消費税		20,950		B03	キールダ* (阿蘇)	400	
11				合計 (税込)		439,950		B04	ストラップ* (阿蘇)	500	

参照範囲

■計算イメージ

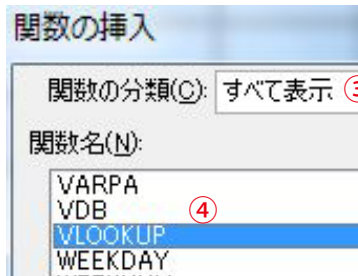
見積書の品番 (検索値) を入力すると、商品一覧表 (参照範囲) より同じ品番を検索し、その品番の品名 (列番号) が表示されます。似ている品番の品名が表示されないよう、同じ品番がなかった場合にエラーが表示される完全一致 (検索方法) を選択します。

列番号⇒ 1 2 3

列番号は、参照範囲の左端より 1 列目、2 列目……と考えます
※ 1 列目には検索値として検索される項目を配置してください

■計算手順

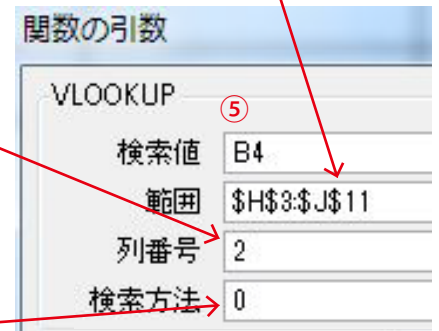
- ① 計算結果を表示するセル「C4」を選択します
- ② fx [関数の挿入] ボタンをクリックします
- ③ [関数の分類] で「すべて表示」を選択します
- ④ [関数名] で「VLOOKUP」を選択し、
[OK] ボタンをクリックします
- ⑤ [検索値] 欄をクリックし、セル「B4」を選択
[範囲] 欄をクリックし、セル「H3:J11」を選択
[列番号] 欄をクリックし、「2」を入力
[検索方法] 欄をクリックし、「0」を入力し、
[OK] ボタンをクリックします
- ⑥ 品番に対する品名が表示されます



ONE POINT!
参照範囲が移動しないよう「F4」キーで絶対参照にします

単価を表示させる時は、列番号に「3」と入力します

0 (完全一致) は、参照範囲にない品番を入力した時にエラー「#N/A」が表示されます



藤崎八幡宮秋季例大祭 (2013年9月13日～17日)



随兵行列
16日 (月・祝)

一千年以上の歴史をもち、神幸行列が祭りのクライマックスとなる。その中で観客の注目を集めるのは、神輿に付き従う「随兵 (ずいびょう)」と「飾り馬」の奉納行列である。ラッパなどの鳴り物でにぎやかに行進しながら、おびただしい数の飾り馬と勢子 (馬を追う人) との集団が、「ドーカイ、ドーカイ」という威勢のよい掛け声で肥後っ子の心意気を遺憾なく発揮して、次から次に駆け抜ける。



BrainStar
株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065
URL : <http://brainstar.jp>