

平成 26 年度雇用保険率据置き決定

雇用保険率は、会社（事業主）と従業員（被保険者）が折半して負担する失業等給付の料率に、会社のみが負担する雇用保険二事業の料率を加えたものですが、その雇用保険料率が平成 26 年度も、平成 25 年度と同じ率のまま、変更されないことになりました。

雇用保険率料

事業の種類	平成 25 年度		据置き	平成 26 年度	
	率	分母		率	分母
一般	13.5	1,000	据置き	13.5	1,000
農林水産業* 清酒製造	15.5	1,000		15.5	1,000
建設	16.5	1,000		16.5	1,000

* 農林水産業のうち、季節的に休業し又は事業の規模が縮小することのない一定の事業（園芸サービスの事業、酪農、養鶏等の事業など）には、一般の事業の雇用保険料率を適用

雇用保険料率の負担内訳

事業	内訳	雇用 保険料率	失業等給付に係る率		二事業率
			被保険者 負担分	事業主負担分	
一般		13.5 1,000	5 1,000	5 1,000	3.5 1,000
				8.5 1,000	
農林水産業* 清酒製造		15.5 1,000	6 1,000	6 1,000	3.5 1,000
				9.5 1,000	
建設		16.5 1,000	6 1,000	6 1,000	4.5 1,000
				10.5 1,000	

雇用保険二事業として、事業主の方に対する助成金等（代表例：雇用調整助成金・高齢者雇用安定助成金・トライアル雇用奨励金）の支給が行われています。つまり、その財源は、基本的には、皆様方企業が負担している保険料なのです。要件にあう助成金がありましたら、積極的に活用しましょう。

なお、労働保険料として、雇用保険の分と併せて労災保険の分も納付することになっていますが、平成 26 年度における労災保険に関する保険料率（労災保険率）については、一般拠出金の率だけ 1000 分の 0.05 から 1000 分の 0.02 に引き下げられることになりました。

産休期間の社会保険料免除制度

4 月制度スタート

仕事と子育ての両立支援を図るため、産前産後休業（原則、産前 42 日・産後 56 日）を取得した場合、育児休業の場合と同様に社会保険料の免除が受けられるようになります（被保険者分および事業主

分）。

この制度の対象者は、今年 4 月 30 日以降に産前産後休業が終了となる方で、4 月分以降の保険料から免除の対象となりますので、社内で周知しておくことが必要でしょう。

提出時期・提出先

事業主による届出書類の提出時期は「被保険者から申出を受けた時」、提出先は「事業所の所在地を管轄する年金事務所」とされています。今後公表される「健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書」を、「窓口への持参」「郵送」「電子申請」のうちいずれかの方法で

提出します。

なお、添付書類は特に必要ないのとこのとです。

標準報酬の改定

産前産後休業終了後の産前産後休業終了後の 3 カ月間の報酬額を基にして、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から標準報酬が改定されます。

この場合、会社が

産前産後休業終了時報酬月額変更届」を提出しなければなりません。産前産後休業を終了した日の翌日から引き続き育児休業を開始した場合には提出することができません。

その他の留意点

被保険者が産前産後休業期間を変更したとき、または産前産後休業終了予定日の前日までに産前産

後休業を終了したときは、事業主は速やかに「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出する必要があります。

育児休業期間中の保険料免除期間と産前産後休業期間中の保険料免除期間が重複する場合は、産前産後休業期間中の保険料免除が優先されます。

未払残業代請求の内容証明急増中！

■東京管内の割増賃金遡及支払額が17億円に

東京労働局から「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成24年度）」が公表されましたが、これによれば、東京労働局管内で、時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金が適正に支払われていないとして是正勧告・指導され、100万円以上の遡及支払いになったのは125企業となり、その総額は17億円に上ったとのことでした。

■ネット上にあふれる割増賃金請求に関する情報

最近、主に元従業員から、未払残業代請求の内容証明が届く企業が非常に増えているようです。「あなたの未払残業代がすぐわかる！」といったような内容のサービスを謳うホームページや、残業代請求に関する内容証明のひな形を掲載するサイトも増えています。

これらを利用すれば、内容証明の作成・送付により、簡単に会社に対して未払残業代を請求できる時代になってしまいました。

■会社としての対応は？

ある日突然、送りつけられた未払残業代の支払いを要求する内容証明。その内容ごとに、会社の対策は変わってきます。

まず、内容証明の送り手は誰か。内容証明の差出人が、従業員個人なのか、合同労組やユニオンなのか、弁護士等なのかにより、会社としての対応が違ってきますし、相手の事情や紛争が長期化するかどうかもある程度読み取ることができます。

例えば、従業員（元従業員）本人による場合、会社へのうっぷんを晴らしたいのか、お金が欲しい（お金に困っている）だけなのか、上司等に対する個人的恨みなのか等が判断できる場合があります。また、内容の完成度や要求の度合いにより、インターネットのテンプレートを使って素人レベルで作ったものなのかどうか等の情報がわかり、以後の会社のとるべき対応を考えるうえで参考になります。



いずれにしても、会社としては、必要な資料（タイムカード、日報、就業規則、賃金規程等）の収集・検討を行い、残業時間を確認し、そのうえで対応を行います。

■日頃の労務管理が重要！

もっとも、未払残業代を発生させてしまう残業・労働時間管理を根本から見直さない限り、こうした内容証明が届くリスクはなくなりません。

「会社が未払残業代を請求された」という噂が広まれば、現在働いている従業員についても、その不満を爆発させてしまうことにつながる可能性も大いにあります。

今一度、自社の労働時間管理について検証してみてはいかがでしょうか。

快適な職場づくりで仕事の効率が上がる！「5S」実践のススメ

あなたの職場は快適ですか？

働き手の立場から見ると、職場が快適であれば、気分も前向きになり、仕事の効率もアップします。

「忙しいから整理できない」と、ゴチャゴチャでどこに何があるかわからないデスクまわり、書類やファイルが山のように積み上げられたキャビネット……これでは、仕事もはかどりません。

このような環境を改善し、仕事の効率アップを図るために知っておきたいのが、「5S」です。

仕事の効率と「5S」の重大な関係性～「5S」とは、「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」

こう言うと、単に職場をきれいにするだけの活動と思われがちですが、侮ることなかれ、生産性が低く改善が進まないといわれる業種・企業・部門などに共通する問題として、「5S」のレベルの低さがあると指摘されています。

「5S」の実践～では、具体的にどのように実践すればよいのでしょうか

「5S」は現在、基礎的な活動として、次のようにまとめられています。

【整理】職場内からムダなモノ、スペース、時間をなくす

【整頓】モノや情報の共同利用をしやすくする

【清掃】乱れや異常のない状態をつくり、異常が発生すれば一目でわかるようにする

【清潔】あらゆるモノや情報が完全に管理された状態を維持し、かつ改善して高度化する

【しつけ】モノや情報を扱う人間の意識と行動を改善する

より良い職場の環境づくり

年度の区切りを迎えるこの時期、まずは職場内の片づけから始めて、快適な職場づくり、効率の良い仕事ができる環境づくりを目指してみませんか。

大火文字焼き

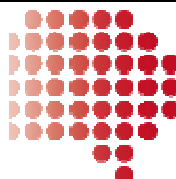


日時：3月8日（土）

メイン会場：はな阿蘇美

夜の山に浮かぶ「火」の文字！

3月、阿蘇に春を告げる「阿蘇の火まつり」の先陣を切って「大火文字焼き」が行われます。また、「阿蘇ぶるまい」と称して、阿蘇市内牧一帯では、夜の野焼きや火花、阿蘇の特産市や郷土芸能など様々な催しが行われます。



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>

最低賃金引上げ支援対策費補助金制度（業務改善助成金）は、事業場内の最も低い時間給を、計画的に800円以上に引き上げる中小企業に対して支給されるものです。就業規則の作成、労働能率の増進に資する設備・機器の導入、研修等の実施に係る経費の1/2（上限100万円）が助成されます。対象となるのは、対象地域に事業場を置く一定の中小事業主ですが、平成25年度補正予算により、その対象地域が拡充されました。

■平成25年度補正予算成立より対象地域に追加された7府県

埼玉県、千葉県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、兵庫県

※これにより、地域別最低賃金が800円を超えている東京都、神奈川県、大阪府を除いた44道府県が対象地域となります

■最低賃金引上げ支援対策費補助金制度（業務改善助成金）の概要

① 支給要件

- ア 賃金引上げ計画の策定
事業場内で最も低い時間給を4年以内に800円以上に引上げ
- イ 1年当たりの賃金（時間給）の引上げ額は40円以上（就業規則等に規定）
- ウ 引上げ後の賃金支払実績
- エ 業務改善の内容及び就業規則に対する労働者からの意見聴取
- オ 賃金引上げに資する業務改善を行い費用を支払うこと 等

- ② 支給額……上記①オの経費*の2分の1（上限100万円）
- ③ 支給回数……賃金引上計画期間中に支給要件を満たした年度に1回支給
- ④ 申請先……事業場の所在地を管轄する都道府県労働局



*業務改善助成金の対象経費の例

- ・就業規則の作成や改定
（事業場内で最も低い賃金の引上げ等に伴う規定の作成・改正のための社会保険労務士の手数料）
- ・賃金制度の整備
（事業場内で最も低い賃金の引上げに伴う賃金制度の見直しのための賃金コンサルタント経費）
- ・労働能率の増進に資する設備・機器の導入（在庫管理、仕入業務の効率改善のためのPOSレジシステムの購入費用、作業効率及び安全性の向上を目指した工場、店舗等の改装、機器等の購入費）
- ・労働能率の増進に資する研修（新設備導入に必要な労働者の操作研修の費用）

詳細については是非お尋ねください。就業規則の作成や改定時の社会保険労務士の手数料や、賃金コンサルタント経費も、対象経費になります。この機会に就業規則や賃金制度を見直してみませんか。

4月開始

「子育て世帯臨時特例給付金」

「子育て世帯臨時特例給付金」とは

これは、4月1日から消費税率が8%へと引き上げられることに伴い、家計への影響が大きいとされる中、低所得者を対象に、負担軽減策として設けられた給付です。

住民税（市町村民税）非課税世帯が対象の「臨時福祉給付金」と、児童手当の受給世帯が対象の「子育て世帯臨時特例給付金」の2種類あり、合わせて国民の4分の1強の約3千7百万人が支給対象とされています。しかしながら、両方の要件を満たしていても受け取れるのはどちらか一方ですので、どちらも対象となる方は「臨時福祉給付金」だけを受け取ることでとなります。そのため、「子育て世帯臨時特例給付金」の支給対象となるのは、約1千3百万人と言われています。

申請手続

給付額は、児童手当の額にかかわらず一律で子ども1人につき1万円とされ、1回限りの給付となります。なお、子どもの人数と親の所得に応じて決まる「所得制限額」以上の所得があり、児童手当の支給額が5千円の家庭は、今回の特例給付金の支給対象外とされます。

原則として、支給対象者が、平成26年1月1日時点の住所地の市区町村に対して支給申請を行うこととされています。

支給時期については各自治体の準備が整い次第支給することとされており、6月頃から受付を開始し、7月から9月にかけて口座振込により支給されるものとみられています。

支給対象

今年1月時点で児童手当を受給している世帯が対象となります。つまり、中学3年生以下の子を持つ家庭です。

なお、基準日以降に、支給対象者や対象児童の状況に変化が生じた場合の取扱いについては、検討中の部分もあるため、今後リリースされる情報にも注目する必要があります。

保育園園長・管理職研修「人事考課の必要性」

日時：2月12日（水）14：45～17：50

参加者：保育園園長・管理職 33名

講師：上田 正順

鹿児島県内にある保育園の園長先生方や管理職の先生方を対象に園長研修会を一昨年度より3回に渡り実施しておりますが、今回でシリーズ最後となる第3回目を行いました。今回の研修テーマは、「人事考課の必要性」です。昨今、ニュースや新聞でも取り上げられている保育園不足や保育士不足。厚生労働省の調査では平成29年度末には保育士が約7.4万人不足する事が見込まれており、保育を支える保育士の確保が重要とされています。この課題は、国全体の問題であることはもちろん、各地方や各都市、また各園での問題でもあるでしょう。

では、そのような課題に対する園の取り組みとして現状できる事は、まずは「保育士等の質の向上」と「保育士の離職防止」であると考えられます。今回で第3回目を迎えますこの保育園長研修では、『職員の人材育成』を大きなテーマに抱えてきましたが、私どもブレインスターが職員の人材育成をしていくうえで最も重要と考えている人事考課制度を参加された先生方に事例を交えながらご紹介させていただきました。現在、多くの医療・福祉施設が何らかの人事考課制度を取り入れ、あるいは、取り入れようとしています。同様の動きは、これまで人事考課制度とは無縁であると考えられてきた保育園・幼稚園においても広がりを見せています。現に私どものクライアント様の保育園でも、人事考課制度を導入して、職員の人材育成に熱心に取り組まれておられるところがあります。ではなぜ保育園・幼稚園でも人事考課制度が必要なのかまた、人事考課制度の導入はどのようにしていけばよいかなど、

実際人事考課制度を導入されている保育園の実例や前回の研修でも紹介させていただいた『コンピテンシー』をつかった人材育成などを例にお話ししていきました。参加された園長先生の中には法人（保育園）の目指す理念はしっかりあるのですが、職員たちにはなかなか伝わらず、また押し付けようとしても全く浸透しないとの声がありました。その原因と考えられるのが、職員側も本当はもっともっと保育園をよくしていきたいし、そんな仲間を増やして、今以上に園児が集まる様な園にしたいと考えているが、法人の理念が抽象的であり園の目指すべき目標がわからない。法人の目指す理念を実現しようと考えているが、その行動がわからない。行動したとしても誰からも評価されないのが、途中で諦めてしまうなどがあります。これではただ双方が思っていることが違うだけです。実際保育園では、このようなことが原因で、保育士等の質の低下や、またせっかく育った職員が辞めていくなどの事態がおこっています。現に課題となっていることと逆の方に向かっている園も少なくありません。

今後、予想されるのは、保育士の確保の難しさや採用を募集してもだれもこないという現実です。ブレインスターでは、このような問題を解決するためにも、人事考課制度の必要性をもっとたくさんの保育園や幼稚園に知っていただき、広めていくことに取り組んでいきます。今回、鹿児島県の園長研修会でこのような機会をいただき、人事考課制度の必要性を園長先生方にご紹介させていただきましたが、これを機にもっとたくさんの保育園・幼稚園で保育士不足の解消や保育士等の質が改善に努めていきたいと思えます。（担当：池田）



会社の成長と利益に繋がる仕組み・・・
充実した
「キャリアパス制度」をつくろう！



「キャリアパス」とは？

キャリアパスとは、企業の中でキャリアアップのために必要となる基準・条件を明確化したもので、これを提示することにより、社員が将来の目標に向けて意欲的に取り組むことが可能となります。

キャリアパスは、一般に「社員のためのもの」と思われがちですが、「社員が目標意識を高く持って働くことにより会社の成長と利益に繋がる」「企業が社員の適性を的確に把握して情報を蓄積することにより急な配置転換が必要となった際に活用できる」等、企業にとっても利点の多いものです。

人材募集時のメリットも

また、近年、人材募集時において、「キャリアパスが明確になっている」ことを謳い文句にする企業も増えてきました。

これは、キャリアパスがモチベーションの高い優秀な人材を集めることに寄与することによるものです。

キャリアパスをつくるには？

キャリアパスをつくる場合には、業務を洗い出し、必要な人材配置を考え、社員にどのようなキャリアを積みませれば能力が向上するのかを把握することが必要です。キャリアを積む過程で習得すべきスキルや業務知識、社内でのたどるルート等は、各企業によって異なりますので、先行事例を参考モデルとしつつ、オリジナルの制度として組み立てていくことが必要です。

お仕事カレンダー

3/10

- ・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160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

- ・所得税・贈与税の申告・納税期限
- ・所得税の確定申告書の提出
- ・所得税の更正請求（前年度分）
- ・個人青色申告承認申請書の提出
（新規適用のもの）
- ・確定申告税額の延納の届出書の提出
- ・所得税確定損失申告書の提出
- ・贈与税の申告（前年度分）
- ・個人の道府県民税・市町村民税の申告
- ・個人事業税の申告

3/31

- ・2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- ・個人事業者の消費税の確定申告
- ・1月決算法人の確定申告
- ・7月決算法人の中間申告
- ・4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告