

# プロジェクト通信 No.12

平成 25 年 11 月

社会保険労務士法人プロジェクト

## 目 次

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. 職場におけるパワー・ハラスメント対策                       | ・・・P1                    |
| 1. パワー・ハラスメントとは                             |                          |
| 2. パワー・ハラスメントによる企業リスク                       |                          |
| 3. こんな言動は要注意！パワー・ハラスメントとみなされます              |                          |
| 4. 職場におけるパワー・ハラスメントの防止策                     |                          |
| 2. 「ブラック企業」とならないために                         | ・・・P6                    |
| 1. 「ブラック企業」電話特別相談 速報(平成 25 年 9 月 2 日 厚生労働省) |                          |
| 2. 厚生労働省の具体的な対策                             |                          |
| 3. 行政調査(労働基準監督署の臨検監督)の実施状況                  |                          |
| 4. こんな会社は注意が必要です！                           |                          |
| 5. 適切な労務管理を行うために                            |                          |
| 6. 定期的な労務監査を！                               |                          |
| 3. 法改正情報                                    | ・・・P11                   |
| 1. 賃金日額・基本手当日額の変更(施行日:平成 25 年 8 月 1 日)      |                          |
| 2. 地域別最低賃金額の改定(平成 25 年度)                    |                          |
| 3. 産前産後休業期間中の社会保険料免除(施行日:平成 26 年 4 月 1 日)   |                          |
| 4. その他改正情報                                  |                          |
| 4. 消費税の改正について                               | 青空税理士法人 税理士 新沼 太一 ・・・P15 |

# 1. 職場におけるパワー・ハラスメント対策

近年、ハラスメントに関するトラブルが増えています。弊社に寄せられるご相談のなかでも、特にパワー・ハラスメントに関するものが急増しています。

パワー・ハラスメントは業務指導との線引きが難しく、トラブル対応が非常に困難なケースがほとんどです。また、パワー・ハラスメントが発生した場合は、企業責任を問われるケースもあります。

## 1. パワー・ハラスメントとは

パワー・ハラスメントは和製英語であり、海外におけるセクシュアル・ハラスメントのように長い歴史のある言葉ではありません。また男女雇用機会均等法で規定されているセクシュアル・ハラスメントとは異なり、法的な定義もなされていません。

しかしながら、昨今のパワー・ハラスメントに関するトラブル増加を受けて、厚生労働省ではパワー・ハラスメントの定義を公表しています。

### ◎職場のパワー・ハラスメントの定義

「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」をいう。

厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」(平成 24 年 1 月 30 日)

なお、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性」とは、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

## 2. パワー・ハラスメントによる企業リスク

### ポイント

- ① パワー・ハラスメントが発生すると、加害者のみならず、使用者である企業も法的責任を問われることがあります。
- ② パワー・ハラスメントは、メンタルヘルス問題と密接に関係しています。
- ③ パワー・ハラスメントが要因で精神疾患を発症した場合、労災認定される可能性があります。

### (1) パワー・ハラスメントと法的責任

パワー・ハラスメントに関する裁判事例が目立つようになったのは最近のことです。労使紛争が起こった場合、加害者だけでなく、使用者である企業も同様に法的責任を問われるケースがほとんどです。

また、精神疾患を発症している場合は、その要因がパワー・ハラスメントにあるものとして企業に対してその責任を問うケースも多いようです。

加 害 者	人格権に対する侵害で、不法行為責任(民法 709 条) + 刑事責任(暴行罪・傷害罪・脅迫罪等)
使 用 者 ( 企 業 )	使用者責任(民法 715 条)、安全配慮義務違反(債務不履行責任、民法 415 条)を問われる場合があります。

## 企業の安全配慮義務違反が認定されたケース(判例より)

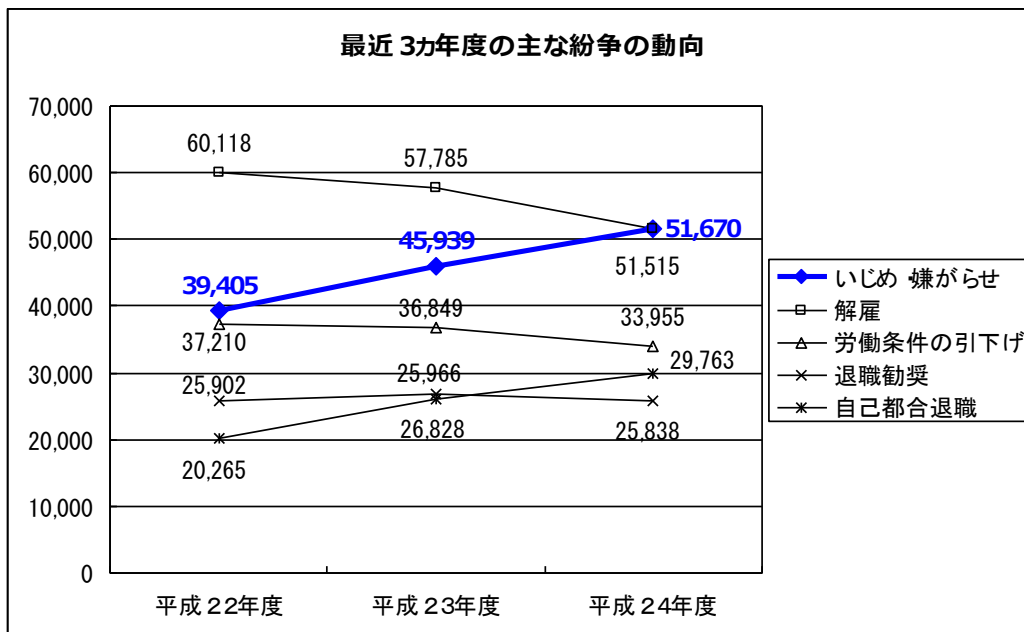
<p>ケース①</p> <p>社内いじめがあることを認識することが可能であったにもかかわらず、これを認識して防止する措置をとらなかった。(誠昇会北本共済病院事件 埼玉地裁 平成 16 年 9 月 24 日判決)</p>
<p>ケース②</p> <p>容姿や女性経験がないことを同僚から嘲笑されたり、職場旅行中にナイフで脅されるなどのいじめを受けたことで職員が自殺した。(川崎市水道局事件 東京高裁 平成 15 年 3 月 25 日判決)</p>

## (2) パワー・ハラスメントの現状(労働相談の状況)

職場のパワー・ハラスメント問題は近年急増しています。都道府県労働局に寄せられた労働紛争に関する相談内容をみると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は増加傾向にあり、平成 24 年度はトップとなっています。(詳細は下記をご参照ください。)

### 最近3カ年度の主な紛争の動向(民事上の個別労働紛争に係る相談件数、複数回答)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度
いじめ・嫌がらせ (パワー・ハラスメントによるものを含む)	39,405 (+10.2%)	45,939 (+16.6%)	51,670 (+12.5%)
解雇	60,118 (-13.0%)	57,785 (-3.9%)	51,515 (-10.9%)
労働条件の引下げ	37,210 (-2.4%)	36,849 (-1.0%)	33,955 (-7.9%)
退職勧奨	25,902 (-2.3%)	26,828 (+3.6%)	25,838 (-3.7%)
自己都合退職	20,265 (+21.8%)	25,966 (+28.1%)	29,763 (+14.6%)



出所:厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」平成 24 年度調査)

## (3) パワー・ハラスメントと労災認定

パワー・ハラスメントはメンタルヘルス問題と密接に関係しています。パワー・ハラスメントにより精神疾患を

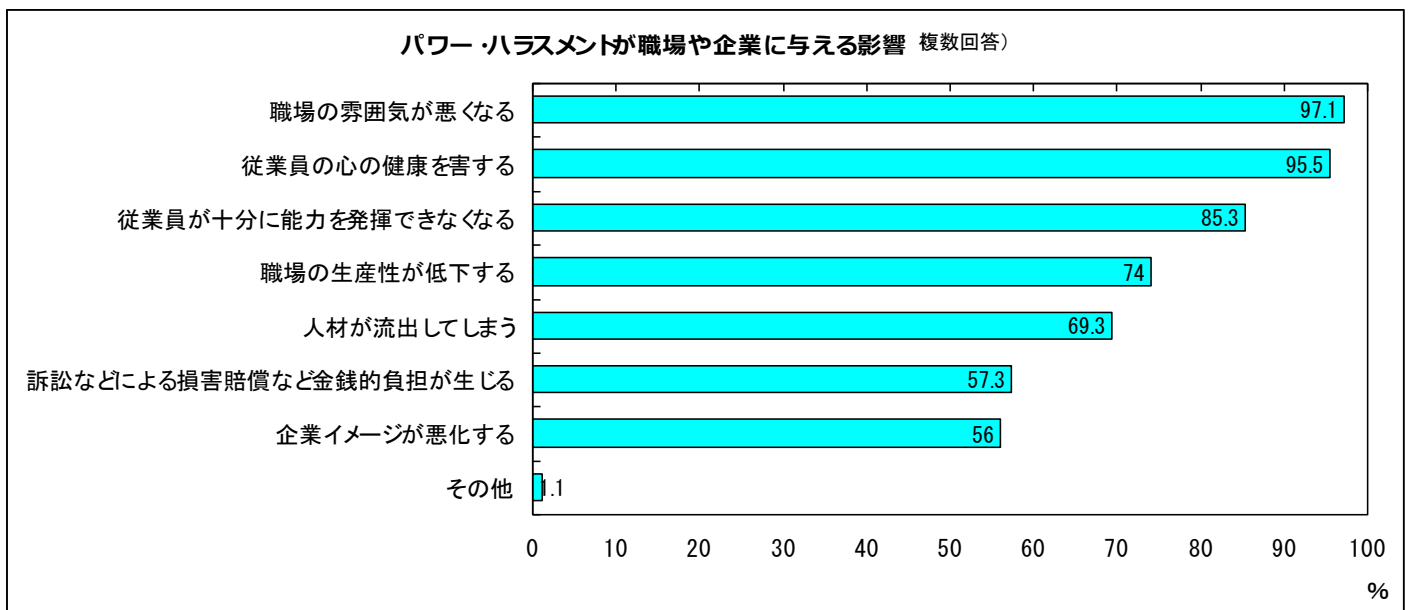
発症した場合、業務が要因であるとして労災認定される場合があります。

なお、平成 23 年 12 月には、心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改定され、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントの労災認定基準が明確になり、心理的負荷の評価期間が緩和されるなど、以前と比べて労災認定されやすくなっています。

#### (4) パワー・ハラスメントによる損失(アンケート調査結果)

パワー・ハラスメントが発生した場合、就業環境の悪化や従業員の心の健康問題、生産性の低下、人材の流出等の損失をもたらすと回答した企業が多くを占めました。(詳細は下記のグラフをご参照ください。)

その他、問題解決のために多くの時間・労力がかかることや、社名公表による企業の社会的ダメージ等の損失も考えられます。



出所:「平成 24 年度 職場のパワー・ハラスメントに関する実態調査報告書」(厚生労働省)

### 3. こんな言動は要注意！ パワー・ハラスメントとみなされます

#### ポイント

指導・注意・叱責等の行為がパワー・ハラスメントに該当するか否かは、その行為が、

- ① 業務との関連性があるか・業務上の必要性があるか
- ② 業務上、一般的に必要な範囲を逸脱していないか

により判断すると良い。

#### (1) パワー・ハラスメントとみなされやすい言動の例(判例より)

どのような言動がパワー・ハラスメントに該当するのか、具体的なイメージを持っていただくために、次に例をあげましたのでご参照ください。

(※例示は判例を参考にしたものであり、これ以外はパワー・ハラスメントに該当しないということや、該当し

ているのでパワー・ハラスメントであるということではありません。)

<b>1. 刑法に抵触するもの</b>
(例) 暴行・傷害・脅迫など
<b>2. 法に違反する行為の強制・強要</b>
(例) 経理データの改ざんの強要など
<b>3. 相手の人格や尊厳を侵害する意図や苦痛を与える意図でなされた言動(これらの意図が無くても該当する場合があります)</b>
(例)・「存在が目障りだ。居るだけで迷惑する。お願いだから消えてくれ。」と言う。 ・「何処へ飛ばされようと、俺はお前を仕事しないやつだ、と言いつらしてやる。」と言う。 ・「お前は会社を食い物にしている、給与泥棒。」と言う。
<b>4. 業務上の必要が無い場合(合理的な理由が無い場合)や、必要な範囲を超えている場合</b>
(例)・業務上必要が無いのに「結婚指輪を外せ。」と言う。 ・「肩にフケがベターと付いている。お前病気と違うか。」と言う。
<b>5. 業務上の指導・監督・教育等であっても、相当性(表現・回数・態様等)に問題があるとき</b>
<b>6. 人格を非難、否定する意味内容の言動や身体に対して害悪を加える趣旨を含む発言等</b>
(例)・指導の際に殊更に「お前は係長だろ。係長らしい仕事をしろよ。」「お前は覚えが悪いな。」「馬鹿かお前は。係長失格だ。」などの言辞を用いて執拗に誹謗する。 ・「いいかげんにせいよ、お前。ぶち殺そうか、お前。」などと声を荒げながら、部下に対して脅迫的な発言をする。
<b>7. 著しく粗野・乱暴な言動・感情的な叱責・執拗な(回数の多い、または長時間に及ぶ)言動等</b>
(例)・大声で怒鳴る、ゴミ箱を蹴る、机をたたく、灰皿を投げる。 ・長時間部下を机の前に立たせたまま、ミスを執拗に責める。
<b>8. その他</b>
(例)・攻撃的、脅迫的、悪意のある言動、侮蔑的な言動等。 ・相手を孤立させる、無視する。 ・仕事を与えない。 ・必要な情報を与えない。 ・人事権(業務内容、配置転換、転勤、評価、昇進昇格等)の濫用。(一方的な配置転換、見せしめ的な降格等。) ・不必要な過重労働の強制。 ・相手の意に反する執拗な退職勧奨。

出所:「職場におけるパワーハラスメントの防止のために」(21世紀職業財団)

## (2) パワー・ハラスメントに該当しないもの

職場のパワー・ハラスメントは、あくまで、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワー・ハラスメントには該当しません。

パワー・ハラスメントには該当しないもの(例)

- ・ たびたび遅刻してくる社員に対して、皆の前で叱責する。
- ・ 成績の悪かった社員に対して、相応の悪い評価をつけて成績向上を促す。

## 4. 職場におけるパワー・ハラスメントの防止策

パワー・ハラスメントが発生した場合、迅速かつ適切な対処が肝要なのはもちろんですが、未然に防止することが何よりも重要です。下記にパワー・ハラスメント防止策の例をあげましたのでご参照ください。

なお、弊社では就業規則(ハラスメント防止ルール)の作成やハラスメント研修、相談窓口等を承っております。詳細は弊社までお問合せください。

### 職場におけるパワー・ハラスメントの防止策(例)

#### ■ トップの明確なメッセージ

#### ■ 就業規則の整備と周知

事業主が、職場におけるパワー・ハラスメントを許さないこと、またパワー・ハラスメントを行った者には厳重に対処すること等の会社方針を明確にし、これを就業規則に規定することが重要です。

#### ■ 実態把握のためのアンケート調査

#### ■ 管理職研修の実施

管理職自身がパワー・ハラスメントの加害者にならないことはもとより、部下にもさせないようにするためにハラスメント防止に関するルールの周知・啓発に関する研修の実施が効果的です。

なお、研修は定期的の実施した方が良いでしょう。

#### ■ 社内および社外の相談窓口の設置

#### ■ 外部専門家との連携

パワー・ハラスメント問題が発生したときは、迅速・適切かつ真摯に対応することが重要です。相談窓口を設けて、問題が深刻になる前に社員に相談してもらえようような社内体制を整えることが肝要です。

また、パワー・ハラスメントは労務だけではなく法務、心身の健康管理、マネジメントなど領域が多岐にわたるため、外部の専門家とともに問題解決をはかる方が良い場合があります。外部専門家をアドバイザーとして配置することや、外部専門家による相談窓口担当者へのスキルアップ研修等も有効です。

## 2. 「ブラック企業」とならないために

若者の離職率が高く、「使い捨て」が疑われる企業、いわゆる「ブラック企業」に対して、厚生労働省が「**過重労働重点監督月間**」として、本年9月に監督指導などを集中的に実施することを発表しました。

### ブラック企業とは？

ブラック企業には明確な定義はありません。

(厚生労働省においても定義付けがなされていないため、「ブラック企業」という言葉は使わずに、「若者の使い捨てが疑われる企業」としています。)

一般的には、「若者を大量に採用し、長時間、過重な労働をさせた末、退職に追い込む企業」を指します。

## 1. 「ブラック企業」電話特別相談 速報 (平成 25 年 9 月 2 日 厚生労働省)

相談者の傾向	①相談は、「労働者本人」から行われることが多い。 (内訳:労働者本人 716件、労働者の家族 223件、その他 103件) ②年齢層・・・20～30歳台が多い。 (内訳:20～29歳 252件、30～39歳 253件、40～49歳 182件) ③業種・・・「製造業」、次いで「商業」が多い。 (内訳:製造業 213件、商業 207件、その他 108件)
主な相談内容	「賃金不払残業」に関するものが圧倒的に多く、次いで「長時間労働・過重労働」が多い。 (内訳:賃金不払残業 556件、長時間労働・過重労働 414件、パワー・ハラスメント 163件)

## 2. 厚生労働省の具体的な対策

厚生労働省では、ブラック企業対策として、次の3つの事項に取り組むことを発表しました。

### 1. 長時間労働の抑制に向けた集中的な取り組み

- ① 労働基準監督署およ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、三六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)
- ・長時間労働者に対して、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導

- ② ①の監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象としない

③ 重大・悪質な違反が確認された企業等については、送検・公表を行う

2. 相談にしっかり対応

- ① 「電話相談」、「総合労働相談コーナー」、「労働基準関係情報メール窓口」を設置(9月1日より)
- ② 新卒応援ハローワークでも相談体制を強化(ハローワークから労働基準監督署に対して情報提供を行う)

3. 職場のパワー・ハラスメントの予防・解決を推進

- ① パワー・ハラスメントの裁判例に関するサイトの開設、パワーハラスメント対策に取り組んでいる企業の紹介
- ② パワー・ハラスメント対策の好事例集等の作成、周知 等

### 3. 行政調査(労働基準監督署の臨検監督)の実施状況

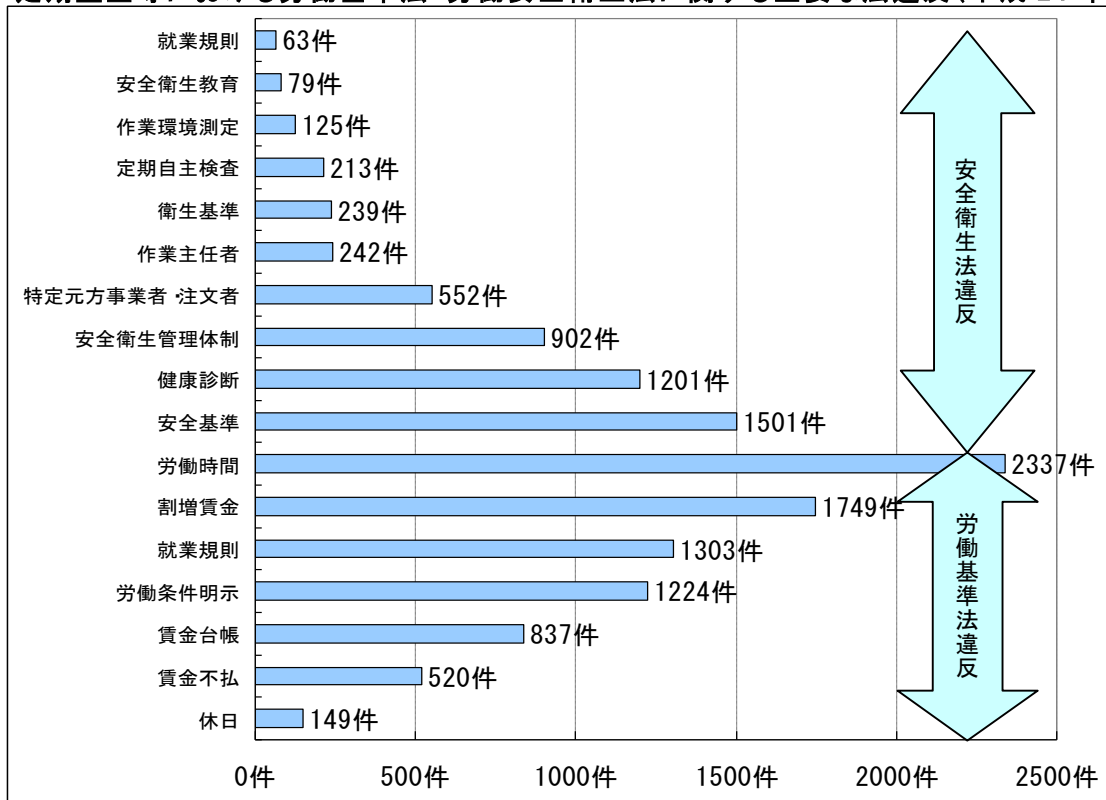
労働基準監督機関では、年間約 17 万件を超える企業に対し監督指導等を実施しています。

平成 24 年度においても、13 万件を超える企業等に対し計画的に定期監督を実施し、労働時間関係違反として約 2 万 8 千件、割増賃金関係違反として約 2 万件の指導が行われています。

	定期監督等※①	申告監督※②	再監督※③	臨検監督 計
平成 22 年	128,959	33,077	12,497	174,533
平成 23 年	132,829	29,442	13,261	175,532
平成 24 年	134,295	25,418	13,807	173,520

- ※① 「定期監督」・・・毎月一定の計画に基づいて実施する定期監督のほか、労働災害に係わる原因究明及び同種災害の再発防止等のために行う災害時監督、災害調査を含む
- ※② 「申告監督」・・・労働者の申告に基づいて実施する監督
- ※③ 「再監督」・・・法違反の是正の有無を確認するために行う監督

定期監督等における労働基準法・労働安全衛生法に関する主要な法違反(平成 24 年度)





## 4. こんな会社は注意が必要です！

労務管理を適切に行っていない場合、残業代不払い問題等の労務リスクが高まります。下記の例を参考に、自社の労務管理方法が適切であるかご確認ください。

### 👉 労務管理が適正に行われていないとみなされやすいケース 👈

<p>✓ 労働時間を適正に管理していない</p>
<p>タイムカード等を使用しないなど労働時間の客観的な記録を行っていない場合、労働時間に関する労使紛争（不払い残業代の請求等）の際に、会社側の主張を裏付ける客観的証拠がないため、相手方の言い分通りに認められてしまう恐れがあります。</p> <p>また、労働時間を適正に管理・把握していない場合、過重労働が原因で病気（脳、心臓疾患、うつ病等）になったものとして、安全配慮義務違反による損害賠償責任が問われるケースがあります。</p>
<p>✓ 定時にタイムカードを打刻させ、残業代をカットしている</p> <p>✓ 出勤簿（タイムカード）と、パソコンにログオンしている時間との間に乖離がある</p> <p>✓ 出勤簿（タイムカード）と、自己申告による残業申請時間との間に乖離がある</p>
<p>実際はタイムカードを打刻後に残業する（させる）ことがわかっているのに、とりあえず定時に打刻させる会社がありますが、サービス残業とみなされる恐れがあります。</p>
<p>✓ 固定残業手当に含まれる残業時間を超過して勤務を行った場合でも、超過分の残業代を支払わない</p>
<p>固定残業手当を支払っていることを理由に残業代を一切支払わない会社がありますが、固定残業手当に含まれる残業時間を超過して勤務を行った場合は、その超過分の残業代を支払わなければなりません。</p>
<p>✓ 時間管理ができるにもかかわらず、事業場外みなし労働時間制を導入していることを名目に残業代を支払わない</p>
<p>みなし労働時間制を会社が濫用して残業代を支払っていないとして、民事訴訟で会社が敗訴するケースが増えています。</p>
<p>✓ 管理職であることを名目に、いわゆる「名ばかり管理職」に対して残業代を支払わない</p>
<p>労基法上の管理監督者と会社組織上の管理職は必ずしもイコールではありません。いわゆる「名ばかり管理職」とであると判断された場合は、最大で2年分の残業代を請求される恐れがあります。</p>
<p>✓ 恒常的に長時間労働が行われている</p> <p>✓ 夜遅くまで会社に残る風土がある</p>
<p>過重労働により労災認定された場合、会社の安全配慮義務違反が問われ、損害賠償責任を負うケースがあります。</p> <p>また、労働安全衛生法などの罰則が適用されるケースや、業務過失・傷害などの刑事責任が問われるケースもあります。</p>
<p>✓ 管理職が長時間残業やサービス残業を認識しているにもかかわらず、業務分担の見直しや早く帰るよう指示をしない</p> <p>✓ 管理職が部下に対して、サービス残業を強制している</p>
<p>上司が部下の進捗（時間）管理を行わず、潜在的な残業があるケースや、有形・無形の圧力により残業申請を行わせないケースは、サービス残業とみなされる恐れがあります。</p>

## 5. 適切な労務管理を行うために

サービス残業や長時間労働等の問題は、要因が多岐にわたることも多いため解決が困難です。これらの問題は人事部門のみならず、現場の管理職のマネジメントが重要となります。

### 📌 管理職が部下の労務管理を適正に行うために気をつけること 📌

<b>1. 労働時間の適正な管理・把握をしているか</b>
<input type="checkbox"/> 例 部下のタイムカード等により始業・終業時刻を確認しているか？
<b>2. 時間外労働は必要な場合に限定しているか</b>
<input type="checkbox"/> 例 時間外勤務をさせる必要があると判断した場合にのみ、時間外勤務を命令・許可しているか？
<b>3. 労働者の業務量の調整、効率的な業務遂行のためのアドバイスを行っているか</b>
<input type="checkbox"/> 例 長時間労働となる要因を分析し、必要な場合は部署内で業務量の調整をはかっているか？
<b>4. 人員配置の見直し、部署間の担当業務の調整を行っているか</b>
<input type="checkbox"/> 例 部署間の担当業務を調整・選別しているか？
<b>5. 早く帰宅しやすい雰囲気作りを行っているか</b>
<input type="checkbox"/> 例 日ごろから仕事が終わった者は帰るように促しているか？

上記の他、特に労使トラブルとなりやすい「事業場外労働みなし労働時間制」や「定額残業代」、「三六協定」に関する運用上の留意点を以下にまとめました。ご参照ください。

### ① 事業場外みなし労働時間制

こんなケースは要注意！

- ✓ 事業場外労働のみなし労働時間制を適用しているにもかかわらず、「労働時間を算定することが難しい」「会社の指揮監督が及ばない」等の要件を満たしていない

#### 解説

事業場外労働のみなし労働時間制は、次の①②を満たした場合のみ適用できます。（労働基準法第38条の2）

- ① 労働時間の全部または一部について事業場外で従事したこと
- ② 労働時間を算定し難いこと

なお、②の要件は「使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難であること」という

意味であるため、次のケースはみなし労働時間制は適用されません。

### 事業場外労働のみなし労働時間制が適用できないケース(厚生労働省通達(昭和63.1.1 基発1))

- ✓ 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ✓ 事業場外で業務に従事するが、無線等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ✓ 事業場外において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示通りに業務に従事し、その後事業場に戻る場合

例えば、外勤者であっても携帯電話によりたびたび上司から指示を受け、その指示に従って行動しているような場合は、みなし労働時間制は適用されず、通常の労働時間管理をしなくてはなりません。

## ② 定額残業代

### こんなケースは要注意！

- ✓ 定額残業代について、就業規則や雇用契約書に明確に規定していない
- ✓ 実際の時間外労働時間数で算定した時間外割増賃金より定額残業代の額の方が少ないにもかかわらず、追加で割増賃金を支払っていない

### 解説

定額残業代を支給する場合は、次の点をクリアできているか確認しましょう。

- ・ 定額残業代について、就業規則及び雇用契約書に明確に規定しているか(定額残業代が何時間分の残業代に相当するかについて記載しているか)
- ・ 実際の時間外労働に対する法定割増賃金額以上の額(就業規則に規定している額の方が多い場合は、その額)が支払われているか

## ③ 三六協定

### こんなケースは要注意！

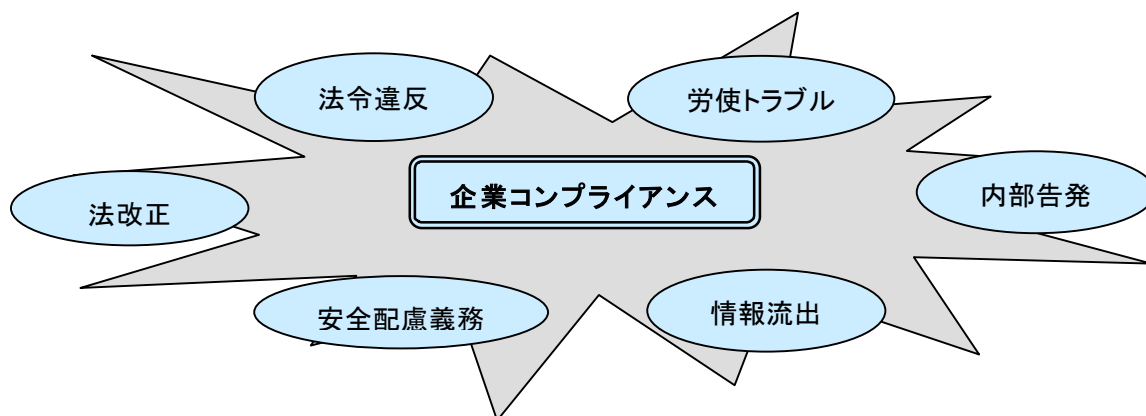
- ✓ 三六協定の限度時間の上限を超えて、時間外・休日労働をさせている
- ✓ 特別条項の協定時間を超えて時間外労働をさせている
- ✓ 特別条項で定める協議を行わずに、限度時間の上限を超えて時間外労働をさせている

### 解説

三六協定の限度時間や特別条項の協定時間を超えて時間外労働をさせている、または気づかずに時間外労働させていたという会社が多くあります。行政調査によりそれが明らかになった場合、是正を求められます。

## 6. 定期的な労務監査を！

労働基準監督署の調査が入ってからでは労務管理方法等の見直しを行うことが難しいため、定期的・自主的に労務監査を実施し、自社のウィークポイントを認識することが重要です。



## 3. 法改正情報

### 1. 賃金日額・基本手当日額の変更（施行日：平成25年8月1日）

雇用保険では離職者の「賃金日額」※1に基づいて「基本手当日額」※2を算定しています。

今回は、平成24年度の平均定期給与額が前年比で約0.5%減少したことから、上限額・下限額ともに若干の引き下げになりました。

※1 離職した日の直前の6か月に毎月決まって支払われた賃金から算出した金額

※2 失業給付の1日当たりの金額

また、就業促進手当(再就職手当、就業手当、常用就職支度手当)の算定における上限額についても変更になっています。

#### (1) 基本手当日額の上限額・下限額の改定額

	30歳未満	30歳以上45歳未満	45歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満
最高額	6,405円(6,440円)	7,115円(7,155円)	7,830円(7,870円)	6,723円(6,759円)
最低額	1,848円(1,856円)			

注：( )は、平成24年度の額

#### (2) 再就職手当・常用就職支度手当の基本手当日額の改定額(上限額)

年齢	改定前	改定後
59歳以下	5,870円	5,840円
60～64歳	4,756円	4,729円

#### (3) 就業手当1日当たりの支給額(基本手当日額の30%)の改定額(上限額)

年齢	改定前	改定後

59歳以下	1,761円	1,752円
60～64歳	1,426円	1,418円

## 2. 地域別最低賃金額の改定(平成 25 年度)

平成 25 年度の地域別最低賃金額が改定され、10 月から都道府県ごとに順次適用されています。

- 改定後の全国加重平均額は、764円(昨年度749円、15円の値上げ)
- すべての都道府県で11円以上(11円～22円)の引上げ
- 今回の改定で、生活保護の受給額よりも最低賃金で働いた場合の手取りが少ない“逆転現象”は、北海道のみとなりました。

単位:時間額

道府県名	最低賃金額(円)	発効年月日	道府県名	最低賃金額(円)	発効年月日
北海道	734 (719)	平成 25 年 10 月 18 日	滋賀	730 (716)	平成 25 年 10 月 25 日
青森	665 (654)	平成 25 年 10 月 24 日	京都	773 (759)	平成 25 年 10 月 24 日
岩手	665 (653)	平成 25 年 10 月 27 日	大阪	819 (800)	平成 25 年 10 月 18 日
宮城	696 (685)	平成 25 年 10 月 31 日	兵庫	761 (749)	平成 25 年 10 月 19 日
秋田	665 (654)	平成 25 年 10 月 26 日	奈良	710 (699)	平成 25 年 10 月 20 日
山形	665 (654)	平成 25 年 10 月 24 日	和歌山	701 (690)	平成 25 年 10 月 19 日
福島	675 (664)	平成 25 年 10 月 6 日	鳥取	664 (653)	平成 25 年 10 月 25 日
茨城	713 (699)	平成 25 年 10 月 20 日	島根	664 (652)	平成 25 年 11 月 6 日
栃木	718 (705)	平成 25 年 10 月 19 日	岡山	703 (691)	平成 25 年 10 月 30 日
群馬	707 (696)	平成 25 年 10 月 13 日	広島	733 (719)	平成 25 年 10 月 24 日
埼玉	785 (771)	平成 25 年 10 月 20 日	山口	701 (690)	平成 25 年 10 月 10 日
千葉	777 (756)	平成 25 年 10 月 18 日	徳島	666 (654)	平成 25 年 10 月 30 日
東京	869 (850)	平成 25 年 10 月 19 日	香川	686 (674)	平成 25 年 10 月 24 日
神奈川	868 (849)	平成 25 年 10 月 20 日	愛媛	666 (654)	平成 25 年 10 月 31 日
新潟	701 (689)	平成 25 年 10 月 26 日	高知	664 (652)	平成 25 年 10 月 26 日
富山	712 (700)	平成 25 年 10 月 6 日	福岡	712 (701)	平成 25 年 10 月 18 日
石川	704 (693)	平成 25 年 10 月 19 日	佐賀	664 (653)	平成 25 年 10 月 26 日
福井	701 (690)	平成 25 年 10 月 13 日	長崎	664 (653)	平成 25 年 10 月 20 日
山梨	706 (695)	平成 25 年 10 月 18 日	熊本	664 (653)	平成 25 年 10 月 30 日
長野	713 (700)	平成 25 年 10 月 19 日	大分	664 (653)	平成 25 年 10 月 20 日
岐阜	724 (713)	平成 25 年 10 月 19 日	宮崎	664 (653)	平成 25 年 11 月 2 日
静岡	749 (735)	平成 25 年 10 月 12 日	鹿児島	665 (654)	平成 25 年 10 月 27 日
愛知	780 (758)	平成 25 年 10 月 26 日	沖縄	664 (653)	平成 25 年 10 月 26 日
三重	737 (724)	平成 25 年 10 月 19 日			

※ 全国加重平均額:764円(前年度:749円)

※ 括弧書きは、平成 24 年度地域別最低賃金額

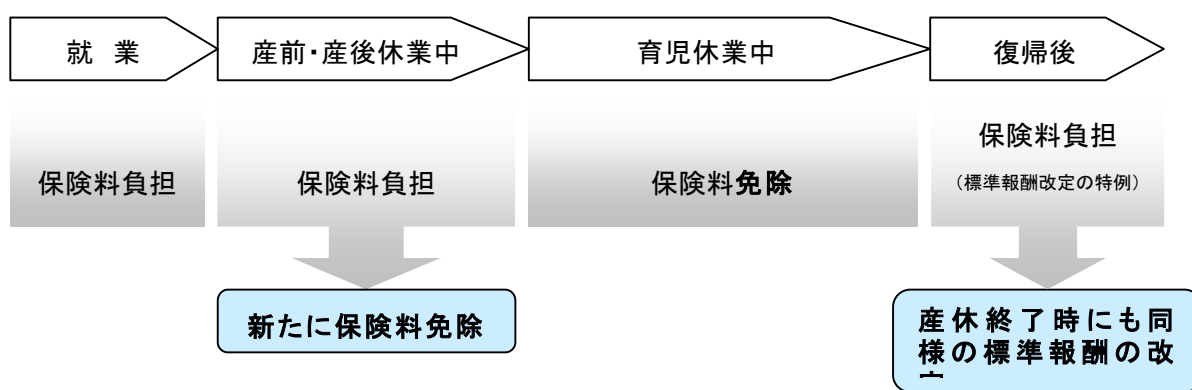
### 3. 産前産後休業期間中の社会保険料免除（施行日：平成26年4月1日）

平成24年8月の法改正で決まっていた以下の事項が、平成26年4月から実施されることが決定しました。

- (1) 産前産後休業期間中の社会保険料免除
- (2) 産前産後休業終了後の標準報酬月額の変動

これまで産前産後休業中にも徴収されていた社会保険料を、被保険者の申し出により事業主負担分・本人負担分ともに免除できることとなります。

また、育児休業を取得せず産前産後休業後に復職される方で、勤務時間短縮等により報酬が低下した場合には、育児休業終了時改定と同様、被保険者の申し出により標準報酬月額を改定することができるようになりました。



- (1) 産前産後休業期間中の社会保険料免除

【免除期間】「産前産後休業を開始した日の属する月」～

「その産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月まで」の期間

- (2) 産前産後休業終了後の標準報酬月額の変動

産後休業後に、勤務時間の短縮等により報酬が低下した場合は、被保険者の申し出によって、産後休業終了日の翌日が属する月以後3月間の報酬を基に、標準報酬月額を改定します。

(仕組みは、育児休業等終了後の改定と同様です。)

【随時改定との違いは…】

- ① 固定給の変動がなくてもOK
- ② 1等級以上の変動があればOK
- ③ 報酬支払基礎日数17日未満の月があるときは、その月を除く  
(全て17日未満の時はNG)

《参考》「養育期間標準報酬月額特例申出書」

3歳未満の子を養育する被保険者または被保険者であった人で、養育期間中の各月の標準報酬月額が養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合、被保険者の申し出により、**従前の標準報酬月額**にて年金額を計算する特例措置が受けられます。

## 4. その他改正情報

### ■ 労災保険の特別加入者の給付基礎日額の引き上げ(平成 25 年 9 月 1 日から)

特別加入者に対する保険給付額は「給付基礎日額」によって算出します。

平成 25 年 9 月 1 日からは、「給付基礎日額」の選択の幅が広がりました。

	給付基礎日額
従来	3,500 円 ~ 20,000 円 の範囲で 13 区分
今回追加の額	上限 25,000 円 まで (新たに 22,000 円、24,000 円、25,000 円が追加)

すでに特別加入している方は、来年度(平成 26 年度)から変更できます。

変更手続きは、年度末(3/18~3/31)又は労働保険の年度更新期間(6/1~7/10)に行ってください。

### ■ 厚生年金保険料率の引上げ

厚生年金の保険料率は毎年 9 月分より 0.354% 引き上げられます(平成 29 年 9 月以降は 18.3% に固定される予定です)。なお、平成 25 年度の保険料率は 17.120% です。

#### 〔厚生年金保険料率 引上げスケジュール〕

期間	保険料率(%)	折半料率(%)
平成 25 年 9 月~	17.120	8.560
平成 26 年 9 月~	17.474	8.737
平成 27 年 9 月~	17.828	8.914
平成 28 年 9 月~	18.182	9.091
平成 29 年 9 月~	18.300	9.150

例えば・・・《月額給与 30 万円(標準報酬月額 300 千円)の従業員の場合》

期間	標準報酬月額(千円)	折半料率(%)	厚生年金保険料(円) <折半額>	会社及び本人の負担 (円/月額)
平成 24 年 9 月~	300	8.383	25,149	
平成 25 年 9 月~	300	8.560	25,680	+531
平成 26 年 9 月~	300	8.737	26,211	+531
・	・	・	・	(年額でみると)
・	・	・	・	531 × 12ヶ月 = 6,372 円の増

#### TOPIC 「雇用」に関する国家戦略特区の規制改革項目について

10 月 18 日の日本経済再生本部(本部長・安倍晋三首相)で決定した、成長戦略の柱に据える国家戦略特区での雇用に関する規制緩和の概要は、次のとおりです。

なお、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入は見送りとなりました。

有期雇用	有期雇用の期限を最長 5 年から 10 年に延ばす。全国で展開。	次期通常国会に提出する
労働時間	労働時間の制限をなくして自由に働く「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入。	× (項目から除外)
解雇ルール	解雇ルールを明確にする指針をつくる。	開催中の臨時国会に提出予定の 特区関連法案に盛り込む

出所: 国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針(日本経済再生本部決定、平成 25 年 10 月 18 日)、  
日本経済新聞(平成 25 年 10 月 18 日、19 日掲載)

## 4. 消費税の改正について

青空税理士法人 税理士 新沼 太一

平成 25 年 10 月 1 日に、消費税率が引上げられることが決定しました。来年 4 月からの消費税率の引上げに伴う留意点を確認します。

### (1) 税率の引上げ時期と適用税率

消費税率の改正については、平成 26 年 4 月 1 日が施行日となります。

施行日以降に行われる取引については、消費税率が現行の 5% (国 4% 地方 1%) から 8% (国 6.3% 地方 1.7%) に引上げられることとなりました。

### (2) 施行日前後の取引にかかる原則的な適用関係

原則として、施行日以後に行われる取引については、新税率が適用されます。従って、施行日の前日である平成 26 年 3 月 31 日までに締結した契約に基づき行われる取引であっても、施行日以後に行われるものは、一定の場合を除き 8% の税率が適用されます。

### (3) 税率引上げに伴う主な経過措置

施行日をまたがる契約のうち、以下の取引等については、旧税率である 5% が適用されます。

①旅客運賃等	施行日以後に行う旅客運送の対価や映画・演劇を催す場所、競馬場、競輪場、美術館、遊園地等への入場料金等のうち、施行日前に領収しているもの
②電気料金等	継続供給契約に基づき、施行日前から継続して供給している電気、ガス、水道、電話に係る料金等で、平成 26 年 4 月 1 日から平成 26 年 4 月 30 日までの間に料金の支払いを受ける権利が確定するもの
③特定新聞等	不特定多数の者に週、月その他の一定の期間を周期として定期的に発行される新聞又は雑誌で、発行者が指定する発売日が平成 26 年 4 月 1 日前であるもののうち、その譲渡が施行日以後に行われるもの

### (4) 消費税の円滑かつ適正な転嫁について

消費税は、価格への転嫁を通じて最終的に消費者が負担をすること予定している税です。消費税率の引上げに当たって事業者の方々が円滑かつ適正に転嫁できるよう、ガイドライン等が策定されるなど対策が講じられています。

#### プロジェクト通信 No.12 平成 25 年 11 月

発行者: 守屋 達雄

編集者: 大野 美和子 (社会保険労務士)

発行: 社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂 8-4-14 青山タワープレイス 3 階

TEL: 03-6439-5585 (代表)

FAX: 03-6439-5581

e-mail: roumu@proggest.co.jp

URL: <http://proggest-sharou.or.jp/>