

# NEWS LETTER **3** 2011

先日、全国健康保険協会の東京都の健康保険料が現在の標準報酬月額9.32%から9.48%に引き上げが決定しました。また40歳以上が加入する介護保険料率も現在の1.5%から1.51%に微増ながら引き上げられます。  
今後、ますます増額される社会保険料・・・手を打たないと経営を圧迫しかねますね。



## 月給者の最低賃金の 確認方法

重要度が増すメンタルヘルス対策  
(事業場外資源によるケア)

退職時の社会保険料の考え方

創設や変更が相次ぐ  
各種助成金制度

大久保社会保険労務士事務所  
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202  
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524  
<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

# 月給者の**最低賃金**の確認方法

最低賃金は、ここ数年、多くの都道府県で大幅な引上げが続いています。そもそも最低賃金とは、事業主が労働者に支払わなければならない賃金の最低額を定めたものであり、都道府県別に定められる「地域別最低賃金」と、特定の産業別に定められる「特定（産業別）最低賃金」の2種類があります。特定（産業別）最低賃金は地域別最低賃金より高い水準が定められており、地域別最低賃金よりも優先して適用されることになっています。

ここでは普段、確認が漏れがちな月給者の最低賃金の確認方法を取り上げましょう。

## 最低賃金の確認方法

最低賃金は原則として時間額で設定されていますので、時給者の場合は単純に最低賃金と時間額を比較することができますが、月給者については、「月給（※）÷1ヶ月の平均所定労働時間」という計算式に基づき時間額を算出し、それと最低賃金を比較して確認を行います。（※最低賃金の対象となる賃金のみで算出）

## 最低賃金の確認事例

それでは、月額賃金165,000円の者を例に挙げ、その金額が東京都の地域別最低賃金（821円）をクリアしているか、具体的事例を計算してみましょう。

### [Step1]支給された賃金から最低賃金の対象とならない賃金を除外

最低賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に基づき計算するため、時間外手当（休日手当、深夜手当を含む）は対象外となるほか、精皆勤手当、通勤手当等、一定の除外すべき賃金が定められています。

$$165,000\text{円} - \text{除外すべき賃金（通勤手当}5,000\text{円} + \text{時間外手当}35,000\text{円）} = 125,000\text{円}$$

【事例】※東京都とする

基本給	100,000 円	} 最低賃金の 対象賃金125,000円	1日の所定労働時間	7時間30分
職務手当	25,000 円		年間所定労働日数	250日
通勤手当	5,000 円	除外	東京都最低賃金	821 円
時間外手当	35,000 円	除外	(平成22年10月24日より)	
合計	165,000 円			

### [Step2] 1ヶ月の平均所定労働時間を計算

1日の所定労働時間と年間の所定労働日数から、1ヶ月の平均所定労働時間を計算します。

$$7\text{時間}30\text{分} \times 250\text{日} \div 12\text{ヶ月} = 156.25\text{時間}$$

### [Step3]最低賃金対象の賃金を時間額に換算

$$125,000\text{円} \div 156.25\text{時間} = 800\text{円}$$

この事例で算出された800円は東京都の地域別最低賃金である821円を下回っているため、最低賃金以下の賃金しか支払われていないことになります。この場合には、事業主は労働者に対してその差額を支払わなくてはならないほか、罰則の適用を受けることとなります。

今後も最低賃金が徐々に引き上げられていく予定ですので、4月の給与改定に併せて確認しておきたいところです。なお、最低賃金額は各都道府県労働局のホームページで確認できます。

# 重要度が増す **メンタルヘルス対策** (事業場外資源によるケア)

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。

最近、知り合いの会社でメンタルヘルス対策として、外部のメンタルヘルスクリニックと契約したと聞きましたが、このような対策は増えているのですか？



**総務部長**

**社労士**



はい、近年、徐々にではありますが増えているようですよ。メンタルヘルス対策には、従業員自身が自らストレス状態に気付くこと等のセルフケア、そして、従業員の身近で働く管理監督者が従業員の相談対応等を行うラインによるケア、事業場内の担当者によるメンタルヘルスケアの推進のほかに、そのような事業場外資源を活用することがあります。

事業場外ですか。専門家に相談した方がよいということですね。



そうですね。ただし、あくまでもメンタルヘルス対策の主体はセルフケアとラインケアです。これをメンタルヘルス推進担当者が支え、更には企業ごとに抱える問題や求めるサービスに応じて専門的な知識を有する事業場外の資源を有効に活用していくこととなります。



なるほど。確かにラインケア等でメンタルヘルス不調者を発見したとしても、管理監督者や私には医学的な判断などできませんからね。



専門的な判断は産業医や提携する医師等（以下、「医師等」という）が行うことができるような仕組みを作ることが重要です。できれば、セルフケアでメンタルヘルスに不調を感じる従業員がいる場合には、本人が医師等に相談できる仕組みをつくと更によいでしょうね。



それが理想ですが、従業員数が少ない企業ではコスト的にもなかなか外部機関との契約は難しいかと思うのですが、どうすればよいのでしょうか？



まずはセルフケア、ラインケアをしっかりと行うということにはなりますが、地域産業保健センターという労働者数50人未満の小規模事業場のための機関が各都道府県にあります。地域産業保健センターではメンタルヘルスに関する事項も含む健康相談窓口の開設や産業保健情報の提供等が行われています。無料で産業保健サービスを受けることができますから、このような機関の利用を検討されるとよいですね。



なるほど。メンタルヘルス対策のすべてを事業場内で解決しようとせず、必要な部分は外部機関を利用していこうと思います。



## 【ワンポイントアドバイス】

- ①メンタルヘルス対策において、専門性の高い内容については外部機関を活用することが考えられる。
- ②小規模な事業場では、無料で活用できる地域産業保健センター等を積極的に利用することで、メンタルヘルス対策を進めることができる。

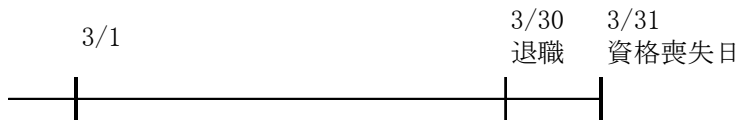
## 退職時の社会保険料の考え方

毎月の社会保険料（健康保険料、介護保険料および厚生年金保険料）は、事業主が被保険者である従業員の給与から控除することにより徴収し、事業主負担分を併せて納付期限（対象月の翌月の末日）までに納付する義務があります。

社会保険料は月単位で徴収し、原則として資格喪失日（退職日の翌日）が属する月の前月分までかかることになっているため、退職日と資格喪失日の関係により、最終的に社会保険料を徴収しなければならない月が誤りやすくなっています。そこで今回は、具体的なケースに分けて退職時の社会保険料の考え方を解説します。

### 【ケース1】3月30日に退職する場合

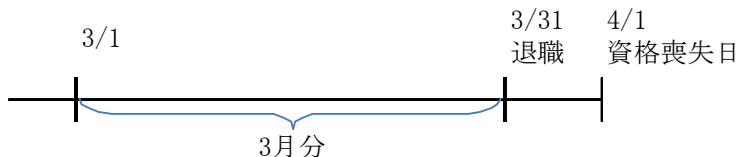
この場合、退職日の翌日、つまり3月31日が資格喪失日となるため、資格喪失日が属する月（3月）の前月（2月）まで社会保険料がかかります。



⇒3月は丸1ヵ月加入していないため、3月分の社会保険料については徴収しない。

### 【ケース2】3月31日に退職する場合

この場合、退職日の翌日、つまり4月1日が資格喪失日となるため、資格喪失日が属する月（4月）の前月（3月）まで社会保険料がかかります。



⇒3月は丸1ヵ月加入しているため、3月分の社会保険料については徴収する。

上記の通り、社会保険料は月単位での計算となるため、実際には退職日の違いは1日にも関わらず、社会保険料は1ヶ月分の違いが出てくるケースが発生します。そのため給与計算時には、社会保険料の徴収間違い、漏れがないように注意しなければなりません。

### 【ケース3】3月1日に入社し、3月30日に退職する場合

ケース1および2の例外として、入社月と同一月に退職となった場合には、加入月の社会保険料が発生することとなっています。



⇒この場合、3月分の社会保険料を徴収する必要がある。

なお、雇用保険料については、月単位ではなく、支給した給与額に雇用保険料率を乗じることで算出するため、社会保険料と混同しないように注意しましょう。

## 創設や変更が相次ぐ各種 助成金制度

近年、様々な助成金制度の創設や要件緩和などが行われています。特に最近では就職困難者の雇用拡大や雇用安定、そして育児休業等に関する助成金制度が拡充されています。そうした各種制度の中から、今回は平成22年12月に創設および変更が行われた2つの助成金について、その概要を取り上げます。

### ①【創設】成長分野等人材育成支援事業奨励金

健康、環境分野および関連するものづくり分野において、期間の定めのない従業員を雇入れ、または他の分野から配置転換し、Off-JT（通常の業務を離れて行う職業訓練）を実施した事業主に対し、訓練費用の一部が助成されます。なお、支給対象となる職業訓練コースには、以下の条件が課されています。

1. 1コースの訓練時間が10時間以上であること
2. Off-JTであること
3. 所定労働時間に実施される訓練が、総訓練時間数の3分の2以上であること

#### 【支給額】

対象者1人当たり20万円を上限に、事業主が負担した訓練費用の額が助成金として支給されます。  
※中小企業が大学院を利用した場合には、50万円が支給されます。

### ②【変更】若年者等正規雇用化特別奨励金(トライアル雇用活用型)

内定取消を受けた新規学卒者や、年長フリーター等を正規雇用で雇入れ、一定期間継続して雇用している事業主に支給されます。

#### 【変更内容】

若年者等正規雇用化特別奨励金には、4つの型がありますが、今回、トライアル雇用活用型の対象者について、トライアル雇用開始日の満年齢が「25歳以上40歳未満」とされていたものが、「40歳未満」に拡大されました。

#### 【支給額】

対象者1人につき中小企業は100万円、大企業は50万円が支給されます。

助成金の支給には細かな要件が定められており、事前にその要件を押さえ、期限までに手続きをすることが必要となります。まずはどのような助成金があるかを把握し、自社で活用できるものがある場合には、積極的に活用していきたいものです。