

H25 年賃金引上げ等実施企業増加

厚生労働省から、平成 25 年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果が公表されました。

これによりますと、平成 25 年中に、「基本給などの所定内賃金を引き上げた（又は引き上げる予定）の企業の割合」、「定期昇給を行った（又は行う予定）の企業の割合」などが、昨年よりも増加したとのことです。

この調査のポイントを紹介します。



Pick Up 三六協定ポイント

中小企業へ適用拡大
厚生労働省の調査で、月 60 時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は 1 割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は 1 割に満たなかったことが明らかになりました。大企業については、平成 22 年の労働基準法改正により、月 60 時間超の

時間外労働に対する割増率を 50% 以上にしなければならぬことになりましたが、中小企業については、現在この規定の適用が猶予されています。
厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえて中小企業への適用拡大について検討を進める考えです。

子エックポイント
時間外労働・休日労働
三六協定に関する代表的なチェックポイント

時間外労働に対する割増率を 50% 以上にしなければならぬことになりましたが、中小企業については、現在この規定の適用が猶予されています。

この調査の対象となったのは、常用労働者 100 人以上の企業です。

景気の回復は、大企業→中堅企業→中小企業という順番にしか行われなれないといわれています。また景気の良さを実感できていない企業も多いのが現状かと思えます。しかし、たとえば採用の場面などでは、「他社との比較」という視点も欠かせません。

①賃金の改定

平成 25 年中に 1 人平均賃金*を引き上げた、または引き上げる予定の企業は 79.8%（前年 75.3%）で、昨年を上回りました。

平成 25 年の 1 人平均賃金*の改定額は 4,375 円（前年 4,036 円）、改定率は 1.5%（同 1.4%）で、いずれも昨年を上回りました。

※ 1 人平均賃金……常用労働者の所定内賃金（時間外手当、休日手当等を除いた毎月支払われる賃金）の 1 人当たりの平均額をいう

②定期昇給等の実施

平成 25 年中に定期昇給を行った、または行う予定の企業は、管理職 59.4%（前年 56.7%）、一般職 70.3%（同 64.7%）で、管理職、一般職ともに昨年を上回りました。

定期昇給制度がある企業のうち、平成 25 年中にベースアップを行った、又は行う予定の企業は、管理職 11.5%（前年 9.8%）、一般職 13.9%（同 12.1%）で、管理職、一般職ともに昨年を上回りました。

③賃金の改定事情

平成 25 年中に賃金の改定を実施し、または予定している額も決定している企業について、賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素をみると、「企業の業績」とした企業が 58.6%（前年 52.0%）と最も多く、次いで、「親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向」5.0%（同 6.3%）、「労働力の確保・定着」3.9%（同 3.8%）となっています。

なお、「雇用の維持」とした企業は 2.5%（同 5.8%）で、昨年よりも半分以下の割合に減少しました。

この調査の対象となったのは、常用労働者 100 人以上の企業です。

景気の回復は、大企業→中堅企業→中小企業という順番にしか行われなれないといわれています。また景気の良さを実感できていない企業も多いのが現状かと思えます。しかし、たとえば採用の場面などでは、「他社との比較」という視点も欠かせません。

御社の賃金水準が競合他社と比べて適切なのか、ベースアップや昇給を行うべきか、など不安や疑問がありましたら、お気軽にお問い合わせください。



に関する協定届（三六協定）を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて時間外労働を命じることができません。

は、次の通りです。一定の規模があり、業務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である

は、毎年の業務のため流れて行ってしまいがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。

なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働（所定時間外労働含む）の根拠規定を置いておくことは必要です。

・従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する

上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントがありますので、今一度、確認が必要です。

「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる

・特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する

行政指導や労災認定リスク
三六協定の締結・届出

母数に含まれる

・労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織し

行政指導や労災認定リスク
三六協定の締結・届出

最新情報 好循環実現のための経済対策

4月の消費増税に備えた経済対策(好循環実現のための経済対策)が閣議決定されました。概要を紹介します。



基本方針

- ・消費税率引上げによる駆け込み需要とその反動減緩和のため、来年度前半に需要が発現する施策に重点化すること
- ・一時的な反動減の緩和のみならず、力強い成長軌道に早期に復帰できるよう、経済の成長力底上げに資するとともに、持続的な経済成長の実現に資するため、消費や設備投資の喚起など民間需要やイノベーションの誘発効果が高い施策に重点化し、未来への投資とすること。

本対策の施策と規模

施策	国費	事業規模
①競争力強化策	1.4兆円程度	13.1兆円程度
②女性・若者・高齢者・障害者向け施策	0.3兆円程度	0.4兆円程度
③復興、防災、安全対策の加速	3.1兆円程度	4.5兆円程度
④低所得者・子育て世帯への影響緩和、駆け込み需要及び反動減の緩和	0.6兆円程度	0.6兆円程度
合計	5.4兆円程度	18.6兆円程度

注)このほか、地方交付税交付金の増1.2兆円、公共事業等の国庫債務負担行為0.3兆円、財政融資0.1兆円

②の施策の主要部分の概要

- ・女性の力が社会の様々な分野で最大限発揮される「女性が輝く社会」の実現に向け、女性の雇用拡大や処遇改善の取組等の支援、民間人材ビジネスを活用した就業支援、育児等でキャリアブランクがある求職者の雇用促進、育児休業中及び復職後の能力アップの取組支援、女性の登用の促進に取り組む
- ・若者全てがその能力を存分に伸ばし、成長の原動力としての若者の活躍を促進するため、職業訓練機会の充実、民間人材ビジネスを活用した就業支援や正社員就職支援などの取組を強化する
- ・消費税率の引上げに加え、平成26年4月の年金の特例水準解消等を考慮し、老齢基礎年金、障害基礎年金等の受給者について簡素な給付措置(臨時福祉給付金(仮称))に加算措置を講ずる。また、生涯現役社会の実現に向けた高齢者の就業支援等を推進する
- ・70～74歳の医療費自己負担については、平成26年度から新たに70歳になる者から段階的に法定の負担割合(2割)とする方向で検討し、所要額を当初予算に計上する。これに併せ、高額療養費の見直しも平成27年1月実施の方向で検討する。また、後期高齢者医療の保険料軽減特例措置についても、段階的な見直しを前提に検討に着手する

経済効果は、実質GDP比概ね1%程度、雇用創出25万人程度と見込まれるとされています。また、経済の好循環を早期に実現する観点から、所得拡大促進税制の拡充・復興特別法人税の廃止(1年前倒し)も行う予定で、経団連や日本商工会議所などの経済界の評価も高いようです。

アンガーマネジメント

注目を集めているスキル

「やるべきことがあるのに、イライラして集中できない」「上司に理不尽なことを言われて腹が立った」「怒らなくてもよい場面での声を荒げてしまった」「怒りに任せた行動で信頼を失ってしまっ

た」……
職場では、「イライラ」や「怒り」といった感情にまつわる問題が数多くあるもの。しかし、こうした感情に適切に対処できなければ、組織内で必要な軋轢・衝突を引き起こし、生産性を大きく下げ、結果にもなりかねません。

そこで最近、そんな負の感情をマネジメントするスキルが注目を集めています。その名も、「アンガーマネジメント」。研修に取り入れる企業も増えているようですが、どういったものか、ご存じですか？

アンガーマネジメントとは
一般社団法人日本アン

ガーマネジメント協会によれば、「アンガーマネジメント」とは、自分自身の「怒り」を理解してコントロールすること。具体的には、自分の怒りの性質や傾向を知り、一呼吸置くなどして感情を制御することです。

多くのトラブルは避けることができるそうです。
ビジネスに活かす
「怒り」をコントロールできるようになると、人間関係が良好になり、仕事の効率も上がるなど、「怒り」のプラスへ

また、パワハラなどを意識して叱ることができない上司や、叱られることに慣れていない部下が増えている中で、コミュニケーション促進やストレス対策にも役立ちます。
企業において、多くの場面で「使える」スキルと言えるのではないのでしょうか。

「アルコール健康障害」に関する基本法が成立

臨時国会で可決・成立

「特定秘密保護法」が大

きな話題となった臨時国会でしたが、本国会において、「アルコール健康障害対策基本法」という法律が可決・成立しました。

この法律は、超党派の「アルコール問題議員連盟」により法案提出がなされたもので、この法案成立により、今後、アルコール健康障害の発生・進行および再発の防止につながる事が期待されています。

ています。

飲酒による弊害は

この法律の第1条（目的条文）では、「酒類が国民の生活に豊かさや潤いを与えるものであるとともに、酒類に関する伝統と文化が国民の生活に深く浸透している」一方で、「不適切な飲酒はアルコール健康障害の原因となり、アルコール健康障害は、本人の健康の問題であるのみならず、その家族への深刻な影響や重大な社会問題を生じさせる危険性が高い」としており、飲酒の効用とともに、大きな弊害もあることが指摘されています。

「基本法」制定の意味

アルコール健康障害対策基本法推進ネットワーク（通称：アル法ネット）のホームページによれば、これまで、「未成年者飲酒禁止法」「酒に酔って公衆に迷惑をかける行為の防止等に関する法律」など、飲酒を規制する法律や酌

酒者の保護に関する法律はありましたが、アルコール問題に対する包括的な法律はなかったそうです。今般の基本法の成立により、アルコール健康障害対策の総合的かつ計画的な推進、アルコール健康障害を有する人に対する支援の充実が図られることが求められています。



健康障害減少に向けてアルコールが原因で引き起こされる健康障害には、「急性アルコール中毒」、「肝臓病」、「すい臓病」、「循環器疾患」、「メタボリックシンドローム」等、様々なものがあり、アルコール依存症とうつ病の合併頻度も高いそうです。

働き盛りの社員が仕事等のストレスから飲酒に走ってしまうケースも多くあり、基本法成立により、上記のような健康

障害が減少することが大いに期待されるそうです。



インフルエンザ職場の予防策

国立感染症研究所が公表している「インフルエンザ流行レベルマップ」（12月27日現在）によれば、注意報レベルを超えた保健所地域は7箇所（北海道、群馬県、静岡県、山口県、高知県、大分県、鹿児島県）認められ、44都府県で前の週よりも患者が増加しています。



2012年は12月21日に全国で流行期入りしていたことから、そろそろ今年も本格的に対策に取り組む時期を迎えています。

予防接種の受診率が低いのは30代男性

楽天リサーチが行ったインターネット調査によれば、20代から60代までの男女計500人にインフルエンザの予防接種を受けるかどうか質問したところ、「受けない（受けない予定）」との回答が47.8%で、「すでに受けた、受ける（予定）」の35.0%を上回りました。性年代別に見ると、最も多く「受けない（受けない予定）」と回答したのは男性では30代（56%）、女性では50代（64%）との結果でした。

受けない理由については、男性では「時間がないから」、女性では「受けてもインフルエンザにかかるときがあるから」と回答する傾向が見られました。

職場で気をつけたい「接触感染」

予防対策として真っ先に頭に浮かぶのは「うがい」や「手洗い」ですが、見過ごされがちなのが手や指を介した「接触感染」です。これは、くしゃみやせきを押さえた手を洗わずに物を触ったりすることで起こります。

WTO（世界保健機関）の調査によれば、2002年に中国で流行したSARS（新型肺炎）も、主要な感染ルートの1つは不特定多数の人が触るエレベータのボタンや電車や地下鉄のつり革だったそうです。

会議の席で書類を回し読みしたり、パソコンを複数の人でシェアしたりして、書類やキーボードを触ることで感染するリスクがあることから、このような行為はなるべく控えたほうがよいと言えるでしょう。

お仕事カレンダー

1/10

- 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
- 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付

1/20

- 源泉所得税の特例納付（7月～12月分）

1/31

- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
- 労働保険料の納付（延納第3期分）
- 労働者死傷病報告書の提出
（休業4日未満の10月～12月の労災事故について報告）
- 税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出
- 市区町村への給与支払報告書の提出
- 11月決算法人の確定申告・5月決算法人の中間申告
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告

新年のご挨拶



明けましておめでとうございます。

旧年中は、貴社ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

平成二十六年の年初にあたり、ご挨拶をさせていただきます。

厳しい経済情勢の中、昨年はブラック企業が大きく取り上げられていました。テレビでは労働基準監督官が主役のドラマ「ダングリン」も話題になりました。

一方で、義務を果たさずに権利だけを主張する方、セクハラ・パワハラ等で職場環境を悪化させる方に対してはしっかりと対応できるように、就業規則の整備や普段からの指導教育が不可欠です。こういった労働問題のご相談も年々増えてきております。このような問題は出来るだけ早く対処することがその後に大きく影響してきますので、早めに相談対応できる体制を弊社は強化してまいります。

同じくらい大切なのが、管理職の方の対応力です。いろんな問題の背景には、管理職の方がもう少し部下に関わってあげれば、大きな問題にならなかったと思われるケースも多くあります。そこにはヒューマンスキルが不足していることに原因があるようです。研修等を通じて、自分のコミュニケーションスタイルを相手に合わせて変えてみたり、労務管理能力をつけていただけるような、様々な研修も提案していきたくと考えています。

また、厚生労働省では「若者応援企業宣言」事業を進めております。働きやすい職場環境づくりをお手伝いする弊社としては、今後、宣言する企業を支援していきたいと思っております。そのためにも労務監査により現状の問題点を洗い出しとその改善案の提案を積極的に行って参りたいと考えております。

本年も旧に倍するご指導と鞭撻を賜りますよう、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

社会保険労務士法人ブレインスター

代表社員 上田 正順



One Point 計算方法の自動/手動切り替え (Excel)

「計算結果が間違ってるんですけど…」 「計算結果が更新されないのですが…」 というご質問をいただくことがあります。原因はいろいろ考えられますが、その1つに計算方法が自動ではなく手動になっていることがあります。数式に使用した数値を変更しても計算結果が自動的に再計算されない時は設定を確認しましょう。

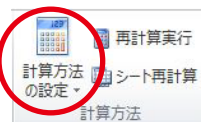
■計算結果が更新されない際のチェックポイント



計算方法が手動の設定で、数値変更後、計算結果が更新されていない時は、ステータスバーに「再計算」と表示されています。

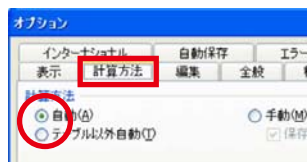
「F9」キーで「再計算」が実行されます。

■計算方法の切り替え



Excel2007 以降のバージョン

- 1) 数式タブをクリック
- 2) 計算方法の設定をクリック
- 3) 自動・手動を切り替える



Excel2003 以前のバージョン

- 1) ツール⇒オプションをクリック
- 2) 計算方法タブをクリック
- 3) 自動・手動を切り替える

駆け馬に鞭



読み：かけうまにむち

意味：走っている馬に鞭を入れると、さらに速くなるということから、勢いのあるものに力を添えて、更に勢いづけること

用例：あの歌手に有名作曲家の曲が提供されるなんて、まさに駆け馬に鞭だ



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>