

各種保険料の 改定について

注目トピックス

01 | 各種保険料の改定について

平成29年3月より健康保険料と介護保険料が改定されました。また、4月より雇用保険料が改定となる予定です。それぞれ給与計算時に注意が必要です。

特集

02 | 労働時間の適正把握のための

ガイドラインについて

平成29年1月、労働時間の適正な把握のための使用者(企業)向けの新たなガイドラインが策定されました。労働時間にかかる世間の関心が高い中、対策を考える必要があります。

03 | 試用期間についての大きな誤解

新入社員が入社する年度替わりの季節です。新たに雇用した社員に試用期間を設ける場合が少なくありませんが、その意味合いは大きく誤解されがちです。試用期間とはどのような期間でしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 小さな会社の稼ぐ技術 (日経BP社)

頑張っているのに儲けが出ない原因はどこにあるのでしょうか?メディアが紹介する経営手法は大企業(強者)用のものばかりで中小零細が取り入れても上手くいきません。本書では業界2位以下の企業を弱者と定義し、ランチェスター戦略を用いた局地戦で大企業に立ち向かう方法を紹介しています。



社労士・行政書士はまぐち総合法務事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 労働時間の適正把握に関するチェックシート

各種保険料の改定について

平成29年3月より健康保険料と介護保険料が改定されました。また、4月より雇用保険料が改定となる予定です。それぞれ給与計算時に注意が必要です。

はじめに

毎年3月または4月は労働社会保険の保険料が改定される時期です。今年はず3月に協会けんぽ健康保険料率と介護保険料率が、次いで4月に雇用保険料率が改定されます。以下、保険料変更の理由と合わせて改定内容をお知らせします。

1.健康保険料および介護保険料の改定

(1)健康保険料率

協会けんぽの健康保険料率は都道府県ごとに以下のように改定となります。

都道府県	H29.2月分まで	H29.3月分から
北海道	10.15%	10.22%
東京都	9.96%	9.91%
神奈川県	9.97%	9.93%
埼玉県	9.91%	9.87%

協会けんぽの保険料率が都道府県ごとに異なるのは、地域ごとに加入者にかかる「医療費」に差があるからです。高齢者の加入者が多い、所得が低いなどの事情により、相対的に医療費が高くなり、保険料が高くなる傾向があります。ただし、保険料の激変を防ぐために様々な調整をしています。

(2)介護保険料率

介護保険料率はH29.3月分から1.65%に変わります。

都道府県	H29.2月分まで	H29.3月分から
北海道	1.58%	1.65%

介護保険料率は、介護保険制度全体の収支や今後の給付見通しなどをもとに計算されます。今回は健康保険料率が多くなる都道府県で下がった一方、介護保険料率が一律に上がっているため、全体としては保険料負担が微増している地域が多いです。

保険料の変更は「H29.3月分の保険料から」となります。社会保険料は給与の締日に関係なく「暦月単位」でかかります。3月分の保険料を翌月支払の給与から控除している場合は、4月支払給与からの変更となります。保険料変更時期を間違えないように注意してください。

2.雇用保険料の改定

雇用保険料率についても、平成29年4月から改定になる見通しです。雇用保険については保険料収入と給付費のバランスがよく、積立額も健全であるため保険料率は毎年減少傾向にあります。今年度も保険料率は以下の通り減少となる見通しです。

(1)加入者から天引きする保険料率

都道府県	H29.3月分まで	H29.4月分から
一般事業	4/1000	3/1000
農林水産・清酒	5/1000	4/1000
建設事業	5/1000	4/1000

(2)会社が負担する保険料率

都道府県	H29.3月分まで	H29.4月分から
一般事業	7/1000	6/1000
農林水産・清酒	8/1000	7/1000
建設事業	9/1000	8/1000

保険料の変更は「H29.4月分の給与から」となります。雇用保険料は社会保険料と異なり、暦月単位ではなく「労働保険の計算対象となる期間に支払われた実際の給与総額」に対してかかります。自社の労働保険年度更新にかかる計算対象に合わせて、4月分の給与から変更してください。

労働時間の適性把握のためのガイドラインについて

平成 29 年 1 月、労働時間の適正な把握のための使用者（企業）向けの新たなガイドラインが策定されました。労働時間にかかる世間の関心が高い中、対策を考える必要があります。

はじめに

平成 29 年 1 月、厚生労働省から「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が公表されました。これは、実際の企業現場で起こっている不適切な労働時間管理を改めさせる狙いがあります。このガイドラインをもとに今後労働基準監督署の立ち入り調査などが強化されていくことが予想されます。以下、このガイドラインについて解説をします。

前提

まず前提として、「使用者には労働時間を適正に把握する責務があること」を理解しておく必要があります。労働時間を把握するのは「企業側の」責任であるわけですから、「働く日や時間を自己責任で管理させる」という姿勢自体がガイドライン趣旨から外れるものであるわけです。

適性把握のための措置

労働時間を適正に把握するとは、「労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること」を言います。つまり、毎日「何時に勤務開始して」「途中でどれだけ中抜け時間があった」「いつ勤務終了したか」を記録しつつ、結局日ごとに何時間働いたのかをわかるようにすることを指します。

そのため、原則として労働時間は「タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」が求められます。

原則 = タイムカード等
客観性の高い記録方法

そして例外的に条件付きで「自己申告制」による時間管理を認めるという立場をガイドラインは取っています。その条件とは次のようなものです。

- パソコンログや入室記録などの在社時間と自己申告時間がかけはなれていないか、時々実態調査をし、必要に応じて労働時間を補正すること
- 「残業時間は〇時間までしか認めない」など、正確な自己申告を阻害するような措置を設けないこと
- 自己申告制における記録ルールについて社員に十分な説明をしていること

自己申告による労働時間管理をしている組織においては、前述のような条件を満たしていることを客観的に証明できるよう、次のような書類を作成、周知し、保存しておくほうがよいでしょう。

- 自己申告の出勤簿の記入方法についての説明会開催記録、出席者名簿（レジュメとしてガイドラインを配る）
- 定期的に人事労務部門において、パソコンのログの抽出や現場社員への抜き打ちのヒアリングなどを実施した報告書
- 労働時間が過剰な場合、管理者に対して指示指導を行った指示書

研修時間は労働時間か

今回のガイドラインでは、研修時間について「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当する」と言及しています。

これは、会社が直接学習を命令している場合ばかりでなく、「受講は自由といいつつ実際は評価に影響するため断れない」「命令はされていないが現場の雰囲気として研修受講が当然とみなされていて受講せざるを得なかった」場合などは労働時間としてカウントされることを指します。朝早くや業務終了後に自発的に学習をする姿勢に対して放置・放任することなく、疲労度を確認しつつ適度な休息ができるようにケアする姿勢が企業側には求められます。

試用期間についてのよくある大きな誤解…

新たに雇用した社員に試用期間を設ける場合が少なくありませんが、その意味合いは大きく誤解されがちです。試用期間とはどのような期間でしょうか。

はじめに

4月は新入社員が入ってくる時期です。新入社員の育成や定着について色々と計画をしている労務担当者の方もいることでしょう。さて、新たに雇用した社員に対して「試用期間」を設けることは一般的ですが、その法律的な意味合いについて正しく理解していないことが多いようです。

新入社員を迎え入れるこの時期、いま一度試用期間について起こりがちな誤解のポイントと、正しい運用方法について解説します。

試用期間についての誤解 ①

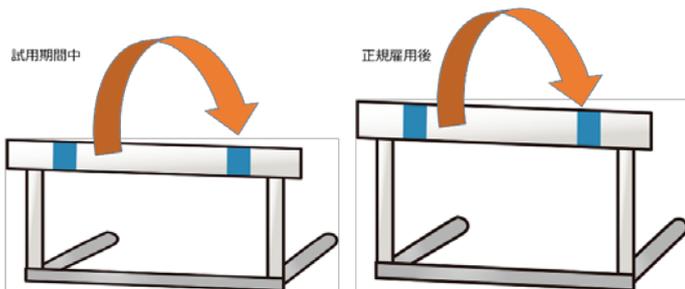
× 試用期間は会社が自由に解雇できる

まず、試用期間中は会社が自由に解雇できると誤解されるケースがありますが、試用期間についても「合理性のない解雇は無効」という労働契約法上の制限はあります。

会社にとっては合理的であっても、世間一般の考えと照らし合わせて客観的に合理性がない場合は、解雇は無効になってしまいます。

試用期間中は、その『「合理性」のハードルが若干低いに過ぎない』という点に注意しましょう。

解雇の合理性のハードルが若干低い程度



試用期間についての誤解 ②

× 試用期間は解雇の予告がいらぬ

試用期間中であれば「明日から来なくてもよい、クビだ！」

と言っているという誤解もしばしばあります。試用期間であっても30日以上前の予告は必要と考えてください。唯一の例外として、「試用期間中」かつ「採用から14日以内」であれば、その解雇が合理的であったときに予告不要となります。

試用期間についての誤解 ③

× 試用期間と有期雇用契約は同じ

試用期間と有期雇用契約は明確に意味合いが異なります。有期雇用契約が「期間の定めがある」という雇用契約の一種であることに対し、試用期間はある雇用契約期間の初期の一部に「お試し中」というレッテルを貼るという意味合いとなります。

つまり、試用期間のあとも雇用契約は継続する前提になっていると言えます。

有期雇用契約 = 終わりの時期が決まっている

始め 終わり

試用期間 = 雇用契約期間の一部分を「お試し中」と約束する

始め
試用期間3か月
⇒契約上、試用期間終了後も契約期間は継続する前提

正しい運用方法

試用期間について就業規則や雇用契約書に明記することはもちろんのこと、トラブル予防のために最も重要なことは「**試用期間中にクリアすべき課題を（できれば数字など客観的なもので）明確にすること**」に尽きます。

遅刻・欠勤の回数、レポート提出枚数、ペーパーテストの結果、営業訪問回数や架電数などの客観的数値や、協調性を測るアンケート結果の合格ラインを相手にしっかりと伝えることで、万が一の**解雇合理性を補強**できるでしょう。

小さな会社の稼ぐ技術

栢野 克己 著

単行本：288 ページ

出版：日経 BP 社

価格：1,600 円 (税抜)

はじめに

頑張っているのに儲けが出ない原因はどこにあるのでしょうか？メディアが紹介する経営手法は大企業（強者）用のものばかりで中小零細が取り入れても上手くいきません。本書は中小企業や独立起業の事例研究家である著者による「業界 2 位以下の企業を弱者と定義し、ランチェスター戦略を用いた局地戦で大企業に立ち向かう方法」を紹介しています。



パソコンスクールを展開していました。しかし 44 歳の時にラーメン店以外を廃業し「一点集中」した結果、4 億円だった年商が 200 億を超える結果となりました。

「人には無限の可能性がある。でも、たった1つしか選べない」

株式会社力の源ホールディングス 代表 河原成美

ランチェスター戦略とは

もともとのランチェスター戦略は、イギリス人の航空工学の研究者 F.W.ランチェスター(1868~1946)が第一次世界大戦のとき提唱した「戦闘の法則」です。これをビジネスに応用し、弱者が強者に勝つためにマーケット全体ではなく、部分的な競争に持ち込むことを目的にしています。

「弱者の戦略」4つのポイント

業界の 2 位以下を「弱者」と定義した筆者による弱者が撮るべき戦略は以下のとおりです。

1. 差別化：弱者は、強い会社と違うことをする
2. 小さな1位：弱者は、小規模1位、部分1位。何かで1位
3. 一点集中：弱者は、あれこれしない。1つに絞る
4. 接近戦：弱者は、エンドユーザーに直接営業する

これに経営の 8 大項目である「商品」「地域」「客層」「営業」「顧客」「組織」「資金」「時間」を組み合わせることによって、小さな 1 位を達成することで、業績改善につながります。

ラーメン博多一風堂の一点突破

ラーメン博多一風堂の河原氏は 44 歳までラーメン店の他に焼肉店、居酒屋、たこ焼き店、カレー店、浄水器販売、

成功する商品・サービス

大手が展開する大量生産、大量販売に戦いを挑むことは弱者の戦略に反します。前に取り上げた 4 つのポイントを実現しやすい商品やサービスの分野として、以下が解説されています。

- ・ 手作り、少量生産、オーダーメイド
- ・ 市場が小さい、ニッチ
- ・ 衰退産業
- ・ イメージが悪い、怪しい

本書での事例としては、福岡県にある「人形ごとう」が提供している「写真の顔そっくりの博多人形を作るサービス」が印象的です。43 万 2 千円という、博多人形の相場よりも圧倒的に高額にも関わらず、オーダー待ちの状況。

「手作り・面倒くさい系」と表現されるこういった種類のサービスは、弱者が成功しやすい手法として他業種でも比較的簡単にできる差別化だと筆者は解説しています。

今回、このコーナーでは 2 つの事例しか紹介できませんでしたが、他にも「やずや」や「HIS」などの大手から、「弁当店」「珈琲店」「内装業」「機会販売」「パソコン教室」「健康食品販売」「家具製造」といった中小企業の事例まで多岐にわたって紹介されています。自社に当てはめて考える良いきっかけとなる一冊です。



社労士・行政書士

はまぐち総合法務事務所

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。
なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社労士・行政書士はまぐち総合法務事務所	
代表	濱口 貴行
所在地	〒060-0806 北海道札幌市北区北6条西6丁目2 福德ビル3F
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	011-738-2255
FAX	011-738-2256
メール	info@office-hamaguchi.com

代表よりあいさつ 転職シーズン到来！今どきの転職事情とは？

いよいよ新年度がスタートしました！街では多くの新入社員を目にする季節となりましたね。

因みに、2017年度の新入社員のタイプは「**キャラクター捕獲ゲーム型**」らしいです。。

◆今年も転職シーズンが到来

例年 3~4 月は、年間で最も**中途採用が多い時期**です。その理由は単純で、事業年度が変わることで、多くの企業で新事業の開始や組織の再編が行われ、異動者や退職者が増えるため、それに伴う人材募集も多くなるからです。

また、この時期の中途採用には「研修を新入社員と同時に済ませることができる」というメリットもあります。

◆転職市場も「売り手市場」

転職市場は年々広がり続けています。日本経済新聞（2月18日付電子版）によれば、リーマンショック後に大きく落ち込んだ転職者数は、その後順調に回復し、昨年7年ぶりに300万人の大台を回復したとのこと。

今は全体的に人手不足の時代ですが、**転職市場においても「売り手市場」がまだまだ続きそうです。**

◆今どきの転職の特徴

近年の転職の特徴の1つが「転職後の給与の方が転職前より上がる傾向」にあることです。

厚生労働省の「転職入職者の賃金動向」および「雇用動向調査結果の概況」によれば、平成27年を境として、「転職で給料増」が「転職で給料減」の数を上回り続けています。また、もう1つの特徴が、**中年層以上の転職者が増加**していることです。昨年の45~54歳の転職者は50万人でしたが、これは平成14年以降で最多の人数です。

◆転職活発化の影響

このような転職市場の活性化は、企業に少なからぬ影響をもたらします。積極的に中途採用をしたい企業にとっては、他社に先駆けて人材を確保するため、人件費をはじめコスト増が避けられません。また、現時点で中途採用の予定がない企業にとっても、自社の従業員がより良い待遇を求めて他社に流出しやすい時代だと言えます。

従業員が自社への不満を必要以上にため過ぎることのないよう、**待遇には細心の注意が必要**だと言えます。

代表 濱口 貴行

人材の適正を見抜きたい！それなら断然『CUBIC』

今なら、顧問先様1名につき無料で『CUBIC』採用診断を行います！（2,000円相当）
人を雇っても直ぐ辞めてしまう…。もうリスクある採用はやめませんか？
日本で開発され対策本も世に無い『CUBIC』は、あの大手企業も導入している採用ツールです。

採用にあたり、こんなお困り事はないでしょうか？

面接だけでは
本人の内面がわからない…

募集職種に合った
人材なのだろうか…

メンタル面の強さは
どうだろうか…

そんなお悩みを
お持ちのご担当者様へ

人材適性診断 CUBIC

「キュービック」がオススメです！

ポイント① 短い時間で検査を実施！

記入時間は約20分！担当者様にもお時間を取らせません！

ポイント② ストレス耐性も診断できます！

5つのストレス耐性を数値化！メンタル不調のリスク予防に最適です！

ポイント③ 適材適所な採用が可能！

本人の仕事適性を診断！採用の人材ミスマッチを解消します！

ポイント④ 安心できるコストパフォーマンス！

利用しやすい料金で、中小企業様より多くのご支持をいただいています！

使ってみたい
試してみたい

そんなご希望が
ございましたら、

只今、1社1名様
無料 キャンペーン
開催中です！

これは
使える！



裏面もご覧ください

人材の適正を見抜きたい！それなら断然『CUBIC』

今なら、顧問先様1名につき無料で『CUBIC』採用診断を行います！（2,000円相当）
人を雇っても直ぐ辞めてしまう…。もうリスクある採用はやめませんか？

日本で開発され対策本も世に無い『CUBIC』は、あの大手企業も導入している採用ツールです。

「キュービック」 人材適性診断 CUBIC とは？

AGP行動科学分析研究所が過去数十年にわたり、組織活性化と人的資源の有効活用という点について研究を進め、そのノウハウを診断形式にしたものがCUBICです。採用場面のわずかな時間の環境では性格まで知ることは難しいものです。CUBICなら短い診断時間の中で、被験者の潜在意識や選んでいる業務内容までもを正確に探ることが可能であるため、人材採用にあたっての ミスマッチ解消 に有効です。



～診断結果のサンプルを一部ご紹介！～



PICK UP ① 【性格・パーソナリティ】

気質、態度、性格など比較的変わりにくいものを分析します。それぞれの特性は、標準とした中心線より左右どちらにあるかで、傾向が強いか弱いかと判定していきます。標準と比べてどうあるかというよりも、受検者の中心特性傾向に着目して見るほうが、個性をより掘り出しやすくなります。

1. どのような性格・パーソナリティか				
種	性格の傾向	強	弱	特徴
外向性	内面的	■■■■■		20
	外向的		■■■■■	20
開放性	開放的	■■■■■		44
	保守的		■■■■■	47
知覚性	知覚的	■■■■■		26
	感情的		■■■■■	24
従順性	従順的	■■■■■		40
	自覚的		■■■■■	40
協調性	協調的	■■■■■		40
	競争的		■■■■■	40

PICK UP ② 【ストレス耐性】

職場内でストレスを感じやすい場面を想定し、性格・パーソナリティ、社会性、意欲・やる気から関連する因子を計算し、推定値を算出しています。推定値が低い人は「その場面で苦手＝ストレスを感じる」となります

2. ストレス耐性			
ストレスの種類	強	弱	特徴
短時間ストレス耐性	■■■■■		40
長時間ストレス耐性	■■■■■		44
安定ストレス耐性	■■■■■		40
不安定ストレス耐性	■■■■■		40
総合ストレス耐性	■■■■■		40

PICK UP ③ 【予測推定値（見所）】

その人の能力を最大限に発揮する職務・仕事のタイプ、可能性を予測しています。一面的な向きや強みで人間を判断するのではなく、掘れているところがあれば、それを積極的に発見しようとする考えです。

【判定結果A】予測推定値（見所）

① 一般的職務状況での可能性	■■■■■	27
② 海外など精神力の必要な職務	■■■■■	29
③ 足腰のよさが武器になる職務	■■■■■	29
④ 集中力、観察力の必要な職務	■■■■■	23
⑤ 標準化された仕事や工場労働	■■■■■	26

その他、『面接時のポイント』など採用場面で役立つ内容が盛りだくさんです！
ご興味ございましたら、お気軽にご連絡ください。

お問い合わせはこちらまで

☎ **011-738-2255** はまぐち総合法律事務所

〒060-0306 札幌市北区6条西6丁目2 榎ビル3F

E-mail: info@office-hamaguchi.com

URL <http://office-hamaguchi.com>