



定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

秋の虫たちの歌声が聴こえるようになり、ようやく朝晩は過ごしやすくなりましたね。食欲の秋到来ですが米不足のためお米が買えません・・・お米が買えないことで「お米ってこんなにも大切な存在だったんだ！」と気づかされました。主役になることは多くないけれどいつも隣にいる存在、それがお米だったんですね。MOVEONも皆様にとっての“お米”になれるよう、ゆるく楽しく美味しく、大切に育てていきたいです😊

年収の壁特集 パート2

手取りの損得だけではない?! 社会保険加入と扶養の違い

税や社会保険の扶養に入れるかどうかで手取りが変わるため、扶養内かどうかを重要視するパート労働者が多いことは、前月号でご紹介した通りです。今月号では、社会保険加入と扶養の保障の違いをご紹介します。

◆社会保険（健康保険・厚生年金）加入と扶養の違い

社会保険に加入すると保険料が生じるため手取りが減りますが、その反面、万が一のときに受けられる保障が増えるため、一概に手取りの増減のみで損得を判断することはできません。

制度	主な給付	自分で社会保険に加入 (保険料の負担あり)	家族の扶養に入る (保険料の負担なし)
健康保険	病気で働けないとき	傷病手当金（給料の約2/3）が 最大1年6ヶ月支給される	保障なし
	出産で働けないとき	出産手当金（給料の約2/3）が 98日支給される ※出産日より日数が変動する場合あり	保障なし
年金	老齢年金 原則65歳から受給	基礎年金（いわゆる1階部分）と 厚生年金（いわゆる2階部分）の 両方が積み立てられる ★年収240万円で40年間働いた場合 年金額：約136万円 (基礎年金約81万+厚生年金約55万円)	基礎年金（いわゆる1階部分）のみの 積み立てとなる ★40年間配偶者の扶養に入っていた場合 年金額：約81万円 (基礎年金約81万円のみ)
	障害年金 病気やケガで日常生活に制限を受けるときに受給	基礎年金（いわゆる1階部分）と 厚生年金（いわゆる2階部分）を セットで受給 ★年収240万円で働いている時に発病・初診 年金額：約115万円 (基礎年金約81万円+厚生年金約34万円) ※18歳年度末までの子、配偶者の加算あり ※基礎年金より多くの障害の程度をカバー	基礎年金（いわゆる1階部分）のみを受給 ★扶養に入っている時に発病・初診 年金額：約81万円 (基礎年金約81万円のみ) ※18歳年度末までの子の加算あり ※障害の程度が重くないと受給できない
	遺族年金 生計同一の家族が亡くなった場合に受給	・受給できる遺族の範囲が広い (配偶者・子・父母・孫・祖父母) ・遺族に18歳年度末までの子がいる場合は 基礎年金と厚生年金をセットで受給 (受給額イメージはスペースの関係で割愛します)	・遺族に18歳年度末までの子がいる場合 のみ受給可 (受給額イメージはスペースの関係で割愛します)

※実際に年金の支給を受けるには、様々な条件を満たす必要がございますのでご注意ください。
※受給額はイメージです。年金額は物価や加入期間等により変動します。

このように社会保険に加入すると働けなくなったときの保障が手厚くなります。そのためパートであっても家計の一部を担っている場合は、万が一に備え社会保険の加入を前向きに検討してみてください。

過去最高の引上げ幅！東京は1,163円に！ 最低賃金の引き上げと対策

8月29日、今年度の各都道府県の最低賃金改定案が出そろいました。全国平均は過去最高の1,055円で昨年度比51円増となりました。今後、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10月1日から11月1日までの間に順次発効される予定です。今回は、毎年行われる最低賃金の引き上げについて深掘りしたいと思います。

◆ 最低賃金制度とは？

最低賃金とは、国が定める賃金（時給）の最低額で、人を雇って働かせた場合は最低賃金額以上を支払わなければなりません。この最低賃金は、正社員・パートアルバイト等、雇用形態に関係なく適用されます。最低賃金に違反した場合には50万円以下の罰金が課せられます。

◆ 最低賃金はいつ改定される？

最低賃金は毎年10月1日に改定されます（一部例外あり）。今年の10月1日から東京都1,163円、神奈川県1,162円、埼玉県1,078円、千葉県1,076円になります。改定後の最低賃金を下回っている従業員がいないか確認し、必要に応じて賃金改定の準備をしてください。

◆ 最低賃金に対応するときの注意点

最低賃金以上に賃金を引き上げるだけでは、賃金が上がらなかった他の従業員から不満が出る恐れがあります。他の従業員からすれば、「なぜあの人たちだけ昇給して自分は昇給しないのか」という気持ちになります。最低賃金にのみ対応するのではなく、**全従業員のバランスを考慮して全社的に対応するよう心掛けてください。**また、原則として最低賃金は毎年引き上げられるため、長い目で対策を考えていく必要もあります。

◆ 賃上げの原資の確保も重要！

原則として最低賃金は毎年改定されるため、その都度小手先の昇給をしては、いつかは賃金が支払えなくなってしまう。毎年昇給させるためにはそれ以上に労働生産性を上げなければなりません。

労働生産性を式にしてみると、労働生産性を上げるには付加価値を増やすか、従業員数を減らすかしか方法がないことがわかります。従業員数を減らすのは消極的な手法なため、今回は付加価値を増やす方法を考えてみます。付加価値（営業利益）を分解すると下のようになります。

※付加価値：企業が新たに生み出した価値のこと。様々な計算方法がありますが今回はざっくりと営業利益を使います。

※労働生産性：従業員1人あたりが生み出す付加価値。

$$\text{式： 労働生産性（円）} = \frac{\text{付加価値（営業利益）}}{\text{従業員数}}$$

$$\text{労働生産性（円）} = \frac{\text{売上高} - \text{売上原価} - \text{人件費} - \text{その他の固定費など}}{\text{従業員数}}$$

つまり、労働生産性を上げるためには、①売上高を上げる、②売上原価を下げる、③人件費を下げる、④その他の固定費などを下げる、のいずれかが必要となります。

付加価値を増やすための対策（例）

- ・ 製造量を増やし売上高を上げる
- ・ 高付加価値の製品を開発し粗利率を上げる
- ・ 固定費を見直す
- ・ 仕入れなどのコストを見直す
- ・ 作業を見直し効率化を図る（労働時間を減らす、残業代を減らす）
- ・ 設備投資を行い効率化を図る（製品1個あたりの固定費負担を減らす、生産力をアップさせる）

★事業場内の最低賃金アップと生産性向上のための設備投資等を行う事業主は、業務改善助成金から助成が受けられる場合があります。細かい要件があるため詳しくはお問い合わせください。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆仕事におけるコントロール感覚の重要性

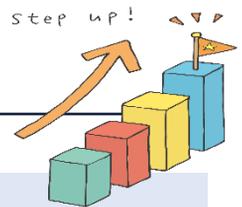
「職場における自分の行動が結果を変える・自分の将来は自分で決められるという信念」を仕事におけるコントロール感覚といいます。この感覚が高いほど、仕事と家庭をうまく両立させ、離職率も低いという研究結果が出ています。長期的に見ると、モチベーションや組織に対する責任感が高まることでコミュニケーション能力が高くなり、それが問題解決や共通の目標達成のために人と協力する能力の向上につながり、結果的に業績向上につながります。

従業員にコントロール感覚を持ってもらうことが大切な一方、コントロール感覚はストレスや仕事量が自分の能力を超える勢いで増加すると真っ先に失われてしまいます。特に、何もかも一度にやろうとするとコントロール感覚を失いやすいです。この状態が続くと、脳のパニックボタンが押され、同僚に暴言を浴びせたり、絶望感に打ちのめされたり、突然、気力もやる気も完全に失ってしまい、その結果、決断能力、生産性、効率は急降下して組織全体に大きな悪影響を及ぼしてしまいます。

◆コントロール感覚を取り戻す方法

ではコントロール感覚を失ってしまった場合はどうしたら良いのでしょうか？コントロール感覚を取り戻すためには、自分が感じているストレスや無力感を話したり書いたりして『言葉』で表します。次に、小さな達成しやすい目標を設定し、その目標に向かって努力します。目標を達成することで、自分の行動で結果は変えられるのだということを再学習でき、コントロール感覚を取り戻していきます。その後は徐々に目標を大きくしていきます。

従業員が仕事のコントロール感覚を持続けられるようなマネジメントを心がけましょう。



ちょっとモヤっとQ&A

第10回 インターネット上で誹謗中傷をする社員への対応

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

🗣️ 相談

SNSで自社やその社員を誹謗中傷する内容の書き込みを見つけました。内容的に社員のAさんが投稿している可能性が高いのですが、Aさんと判明したわけでもないのどう対応したら良いのかとモヤモヤしています。



証拠を保全し事実関係を調査、懲戒処分の可能性を検討する

社内の人間が誹謗中傷を行っているのかと思うと、モヤモヤしてしまいますね。

まずはSNS上の書き込み内容を証拠として保存します。また当該書き込みの拡散を防ぐため、可能であればSNS運営者に対し削除請求をします。そのうえで書き込み者が社内の人物である可能性がある場合は社内調査を行います。書き込みをしたのかどうか、いつどこでしたのか、貸与PC等を使用していないかなどをヒアリングします。書き込み者が判明しないときは開示請求も検討します。

調査の結果社員が書き込みを行っていたことが確認できた場合は、懲戒処分を検討します。勤務時間内の書き込みならサービス規律違反で処分できますが、勤務時間外だった場合はプライベートでの行為となるため、会社の社会的評価を棄損するなど企業秩序に影響を与える場合のみ懲戒処分が可能となります。この場合は書き込み内容を勘案して処分の可否を慎重に検討します。なお懲戒処分が難しい場合でも、名誉棄損等で刑事告訴したり損害賠償請求をすることができます。

まとめ：誹謗中傷被害の回復は難しい、SNSの利用指針を定めて従業員の意識を高める

