社会保険労務士名古屋セントラルオフィス
事務所だより
2018 年 10 月号
Oct. 2018 | 10

最低賃金の大幅改定について

注目トピックス

01｜最低賃金の大幅改定について

最低賃金が今年も大幅にアップする方向性で決まりました。地域ごとの改定額と、最低賃金改定が労務実務に与える影響、注意事項について説明します。

特集

02｜健康保険被扶養者の条件

平成 30 年 10 月から協会けんぽ健康保険の扶養の認定にかかる証明書類の添付が義務付けられます。改めて健康保険被扶養者の認定基準について解説します。

03｜パワハラの告発はなぜ起こるか

体操協会の選手に対するパワハラ問題が話題になっています。なぜ今回のような事件が起こるのか、労務管理の教訓にすべきポイントは何かについて考察します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜人生は、運よりも実力よりも「勘違いさせる力」で決まっている（ダイヤモンド社）

自分を大きく見せることができれば、人生はもっと上手くいく。ずる賢くごまかしてはぐらかして…それは全て錯覚による装飾なのです。上手に世を渡り、他人に出し抜かれないために知っておくべきこととは？

社会保険労務士名古屋セントラルオフィスより

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜パワハラ予防チェックシート

最低賃金の大幅改定について

最低賃金が今年も大幅にアップする方向性で決まりました。地域ごとの改定額と、最低賃金改定が労務実務に与える影響、注意事項について説明します。

はじめに

ここ数年、立て続けに最低賃金が大幅改定され、特に中小企業経営に大きな影響を与えていますが、今年も昨年同様大幅なアップとなりました。

地域ごとの改定額を紹介するとともに、改定の際の注意事項についてまとめます。

新たな最低賃金と上昇額

10 月からの新たな最低賃金額と上昇額、発効年月日は次の表の通りです。

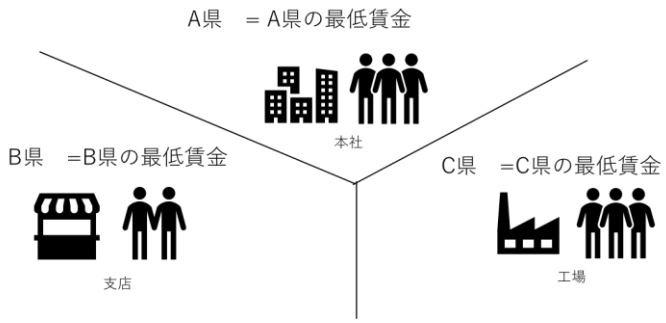
都道府県	旧	新	上昇額	発効年月日
東京	958	985	27	平成 30 年 10 月 1 日
神奈川	956	983	27	平成 30 年 10 月 1 日
千葉	868	895	27	平成 30 年 10 月 1 日
埼玉	871	898	27	平成 30 年 10 月 1 日
栃木	800	826	26	平成 30 年 10 月 1 日
大阪	909	936	27	平成 30 年 10 月 1 日
福岡	789	814	25	平成 30 年 10 月 1 日

各都道府県で平均 26 円の上昇という大幅な改定となりました。

注意点１：適用地域

都道府県をまたいで支店がある場合の最低賃金の適用については注意が必要です。

この場合「地域別最低賃金は『働く地域』によって最低賃金が適用される」となります。



注意点２：月給者の場合

最低賃金は「時給」により定められていますので、月給や日給月給者の最低賃金チェックは、「月給を時給に換算して」行わなければなりません。時給に換算するときには、「その人の所定労働時間で割って」確認します。

つまり、「月給÷平均所定労働時間」で計算した時給単価と最低賃金を比較することになります。

比べる

最低賃金 ⟷ 月給÷所定労働時間

注意点３：手当の算入

前述の最低賃金の比較計算をする上で、「月給」に算入していい手当と、算入してはいけない手当があります。具体的には次の表の通りです。

算入していい手当	算入してはいけない手当
職務手当、役職手当、資格手当など	通勤手当、精勤手当、皆勤手当、家族手当、臨時手当、残業代、賞与など

まとめ

最低賃金の近年の上昇傾向はまだまだ続くことが予想されます。昇給が難しい場合は、所定労働時間を減らす工夫なども必要でしょう。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス

健康保険被扶養者の条件

平成 30 年 10 月から協会けんぽ健康保険の扶養の認定にかかる証明書類の添付が義務付けられます。改めて健康保険被扶養者の認定基準について解説します。

はじめに

協会けんぽなどの健康保険制度における「被扶養者」の仕組みは、家族を養っている被保険者にとってありがたい制度ですが、基準以上の収入がある人などが不正に被扶養者となり、その恩恵を得ているケースが社会的に問題視されています。

この度、協会けんぽの被扶養者認定時の手続きが厳格化される動きがあるため、改めて被扶養者の認定基準について解説し、厳格化の内容についても取り上げます。

基本的な考え方

被扶養者の認定基準で重要な要素は「続柄」と「収入」です。被扶養者になるには、近親者である必要があり、同時に収入が基準未満であることも求められます。

被扶養者の２つの認定基準

続柄　　収入

被扶養者になれる続柄

被扶養者とは、被扶養者に生計維持をされている次の近親者をいいます。身近であれば同居要件がありませんが、本人から続柄が遠くなると同居してなくてはなりません。

＜ 同居していなくても良いグループ ＞

1. 被保険者の直系尊属→本人の父母、祖父母、曾祖父母
2. 配偶者（戸籍上の婚姻届がなくとも、事実上婚姻関係と同様の人を含む）
3. 子、孫
4. 弟妹、兄姉で、主として被保険者に生計を維持されている人

＜ 同居要件があるグループ ＞

1. 被保険者の三親等以内の親族（同居していなくても良いグループに該当する人を除く）
2. 被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
3. [2]の配偶者が亡くなった後における父母および子

※後期高齢者医療制度の被保険者等である人は除きます

収入

被扶養者になるための収入要件は、次の通り①絶対的な基準と②相対的な基準があります。

被扶養者の収入基準

絶対的な基準

→ 年収130万円未満（満60歳以上は180万円未満）

相対的な基準

→ 被保険者と比べて2分の1未満の収入

厳格化の方向性

この度、平成 30 年 10 月１日より、協会けんぽの被扶養者認定を受ける場面において、この「続柄」「収入」の要件を満たしているかを確認する補助書類（またはマイナンバー情報の提出）が義務化されます。

証拠書類が省略されていることを悪用して、不正に扶養家族に登録するケースが問題視されたということでしょう。例えば課税証明書や収入証明書、続柄を示す戸籍謄本などの客観的な資料を認定時に用意しなければならなくなります。

審査が厳格になった後でも迅速な被扶養者異動手続きができるよう、書類収集の体制を整えていきましょう。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス

パワハラの告発はなぜ起こるか

体操協会の選手に対するパワハラ問題が話題になっています。なぜ今回のような事件が起こるのか、労務管理の教訓にすべきポイントは何かについて考察します。

はじめに

体操協会の選手に対するパワハラ問題は、双方の言い分が対立し、外野を巻き込んで大騒動になっています。いずれ何らかの決着が着くとしても、エネルギーをこの問題収束に使わなければならないことが体操業界全体にとっては大きな損失でしょう。なぜ今回のような事件が起こるのか、労務管理の教訓にできることがあるかについて考察します。

要素

今回の体操協会の事件についての「要素」を列挙すると、このように考えられます。

強権への反抗	従順な性格	師弟関係
暴力	世間の風潮	育成能力

今回の事件はこれらの要素が絡み合っているのでしょう。アマチュアボクシング協会の事件にも共通しますが、**「ハラスメントを嫌う世の中の風潮に乗じて、権威に対して反抗をした」**という構図が見えます。

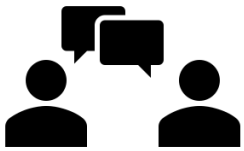
体操競技、特にオリンピック代表候補となると世間の関心を集める対象ということもあり、騒ぎが大きくなってしまいました。

教訓その１：ストレス耐性の目算

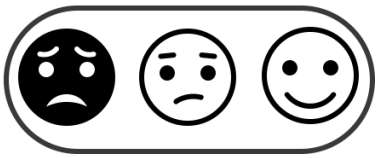
肉体または精神のストレスに対する耐性には個人差がありますが、パワハラが表面化してしまう一つの原因として、**「相手のストレス耐性を見誤ること」**が考えられます。報道によると、選手は肉体的暴力よりも師弟関係を解かれる環境阻害の方に強いストレスを感じた結果パワハラの告発に至ったようです。実際の労務管理の現場においても、部下のストレスが「言葉」「環境阻害」「過大要求」などのうち**何によって**最も強くなるか、あるいはどの程度ストレスに耐えられる**許容量**を持つかという認識にズレがあるとき、パワハラ問題が深刻化すると考えられます。

何をストレスと感じるかについては、本人もわかっていないことがあるでしょう。日頃のコミュニケーションにより、部下のストレスポイントを把握する努力が必要なのかもしれません。また、ストレスの許容量についても、やはり日頃の面談により、いかに「黄色信号」を察知するかが重要になりそうです。

面談による
ストレスポイント
の把握



目視により
危険信号を察知



教訓その２：相談機能の強化

今回の事件は、強固な師弟関係が問題をややこしくしている側面がありそうです。師弟関係に介入できないことが当事者に客観性を失わせた可能性もあります。

もし発言の安全が保証された相談先があったならば、今回の事件の深刻化は防ぐことができたかもしれません。おざなりな相談機関を設けたところで、それが機能しないものであれば意味がないでしょう。客観的な気づきを与え、ヒートアップした感情をうまく逃すような相談機関の確保は、パワハラ予防のためには検討の価値がありそうです。

人生は、運よりも実力よりも「勘違いさせる力」で決まっている

単行本：365 ページ
出　版：ダイヤモンド社
価　格：1,500 円（税抜）

はじめに

これは実力社会の欺瞞を暴く本である。本書冒頭の一文にて、筆者はこう語っています。

「なんであの人が出世するんだろう」
「どうして私は冷遇されるんだろう」
というような出来事は決して時の運のみによるものではないのです。実力以上に重要な錯覚力とはいったいどのようなものなのでしょうか。

錯覚資産

たとえば「見た目が良い人」と「見た目が普通の人」で考えてみましょう。それぞれの価値観や好みによるイメージで構いません。頭の中に浮かんだ 2 人の外見の差に伴って、その人の性格やビジネススタイルまで想像してしまうことがあるのではないでしょうか。

外見を見ただけではそれ以外の要素の優劣を正しく判断することはできないはずなのに、私たちは想像・予想せずにはいられません。「見た目の良い人の方がなんとなく信頼できるし、なんとなく仕事ができそうな気がする」というように、外見の差が性格や仕事に関する評価の差にも表れているのです。

「そんなの当たり前だ」と思うかもしれませんが、これこそがまさに錯覚なのです。そして多くの人はこのような錯覚を錯覚だと認識することができません。こうした「自分の得になるような、他人の勘違い」のことを錯覚資産と呼びます。

ハロー効果

さきほどの「なんとなく信頼できるし、なんとなく仕事ができそう」という錯覚にはハロー効果という名称がつけられています。このハロー効果は良い面ばかりに作用するわけではありません。

> 「マイナスのハロー効果」によって直観を汚染されている

このような現象によって「ダメなやつは何をやってもダメ」と思わせてしまう事態が起こってしまうと筆者は考えています。数回の失敗に注目しすぎてマイナスのハロー効果にとらわれないよう、適宜切り替えられる思考の柔軟性を備えておきたいところです。こちらも「錯覚と認識できない錯覚」ですね。

思考の粘り強さ

> 判断が難しいとき、人間は考えるのを放棄して、直感に従ってしまう

筆者のこの言葉も、共感できる方が多いのではないでしょうか。この後には以下のように続いています。

> 判断が難しいときに直感が出す答えは、思考の錯覚に汚染されていることが多い

他人の錯覚資産やハロー効果によって、軽率な選択をとってしまうことだけは回避すべきでしょう。そのためには判断が難しい困難な状況でこそ、じっくり考え抜くことが不可欠ということです。

錯覚や勘違いといったものは、どれだけ意識してもその場ではなかなか気付くことができないものです。日常に蔓延している「当たり前」を疑うことから意識の改革を始めてみてはいかがでしょうか。その第一歩の頼もしいパートナーとしておすすめの 1 冊です。

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。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス	
代表	武田 佳久
所在地	〒451-0045 名古屋市西区名駅二丁目４番３号ウエスタンビル４Ｆ40号
営業時間	平日９：00-18：00
電話	052-526-9758 090-7037-8673
FAX	052-526-9056
メール	info@sr-nagoya-office.com

代表よりあいさつ

　みなさんこんにちは、毎週のように台風が来ていますが皆さんいかがおすごしでしょうか。
　さて、今月から最低賃金が更新されました。事務所だよりにも掲載されている内容をお読みいただき、給料計算にお気をつけ下さい。この流れは 3 年連続ですし働き方改革の流れもあるので、今後も続くと思われます。何か気になること等ありましたらお気軽にご相談ください。

2018 年版チェックシート

パワハラ予防チェックシート

パワハラに関する現状のリスクを判断するチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	パワハラの危険性があると感じている	☐	☐
2	肉体的な暴力が起こっている	☐	☐
3	上司からの過剰な要求が起こっている危険性がある	☐	☐
4	特定の社員に対して無視や疎外などが起こっている可能性がある	☐	☐
5	声を荒げて叱責したり、大声で鼓舞したりする様子が見られる	☐	☐
6	社内にパワハラに関する相談窓口を設けている	☐	☐
7	社内に穏やかな性格の社員がいる	☐	☐
8	外部に精神的な癒しの役割を担う取引先を確保している	☐	☐
9	上司と部下の面談はオープンな環境で穏やかに行われている	☐	☐
10	面談が過度な緊張を強いたものにならないよう雰囲気作りに工夫をしている	☐	☐

FAX のご返送は　052-526-9056　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス