

今月のコンテンツ

- 労務管理ニュース「法改正が目白押しの予感!」
- ブラック企業への取り締まり
- 実録! 最近の大学生インターンシップその2
- キャリアアップ助成金
- 産前産後休業中の社会保険料が免除に!
- ビジストスタッフの非日常…細谷、西川

介護保険料が上がります!

社会保障費がアップし続ける日本です。やはり、という感じですが、今年の3月から介護保険料が上がります。健康保険料は何とか据え置きされましたが、少子高齢化の現状が改善されない限り医療費の増大は変わらないでしょう。今後も社会保険料の負担は増すばかり…その数値も頭に入れて雇用を考えましょう。

協会けんぽの介護保険料率 1.55% → 1.72%

トライアル雇用奨励金が変わります!

使い勝手が今一つになっていたトライアル雇用奨励金ですが、対象者の範囲が拡大されます。平成26年3月1日からです。今後、未経験者採用をご検討でしたら、ぜひ活用を考えましょう。

【変更点】

<現在> ハローワークの紹介に限り支給対象



<今後> 一定の職業紹介事業者や大学等の紹介も可

<現在> 対象は主にニートやフリーター、母子家庭の母等に限定されている



<今後> 学卒未就職者や育児等で仕事をしていなかった人も対象になる

助成金も制度変更が予定されています。今後も顧問先様には情報提供をさせていただく予定です。

男女雇用機会均等法令の見直し!

平成26年7月1日から施行されます。

- 1 すべての労働者の募集・採用・昇進・職種変更に当たり、合理的な理由なく転勤要件を設けることは間接差別に該当することになります。
- 2 結婚していることを理由に、職種変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをすることを、性別による差別事例として性差別指針を改正。
- 3 セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等について、セクハラ指針を改正。
- 4 コース等別雇用管理についての指針を制定。

障害者雇用等申告の変更!

4月1日から5月15日までに障害者雇用納付金等の申告が変更になります。障害者の労働時間を具体的に記載したり、障害者の源泉徴収票の写しや身体障害者手帳の写しを添付する必要があるため、今まではなかった事前準備が必要です。早めの準備を行いましょう!

法改正情報は、4月開催の『労務重点セミナー2014』でご確認ください!! 今すぐスケジュールに入れましょう!
4月10日(木)14時～ 大阪国際会議場にて
4月23日(火)14時～ 神戸国際会館にて
※いずれの会場も内容は同じです。顧問先様は無料でご参加できますので、ぜひお越しください!

編集こぼれ話

冬から春へ。日々の寒暖にいつもより敏感になり、太陽の光を肌で感じるたびに「春が来た!」と、心が少し軽やかになりますね。その軽やかな心に合わせてか、3月・4月にはあらゆる世界で新スタートやリニューアルの声を聞きます。入学・就職だけではなく、趣味の講座も4月開講が目立ちます。お菓子など新製品の発売もこの時季に多く、コンビニやスーパーの棚がいっそう華やかになりますね!。つつい手にとってカゴに入れてしまうのですが(笑)

労務の世界でも同じくこの春以降、リニューアルが目白押しです。今号のトップニュースにあるような改定や見直し案が続々とリリースされています。

今号で案内させていただいております「労務重点セミナー」では今後の法改正について詳しくわかり易くお話いたします。ご参加いただければこの春からの新しい労務の流れに悠々と乗っていただけると存じます。

さあ、いろんな「新しい」が待っていますね!

皆様にとくさんの良い春のスタートがありますように! (モリモト)

ブラック企業への取り締まり

大西 美佳

去年9月に初の重点監督が実施されました。厚生労働省は「ブラック企業」という言葉は使わず、『若者の「使い捨て」が疑われる企業』という表現をしています。



どうやって対象の企業をピックアップしたと思われますか？

答えは、「使い捨て」と言っているように、多くの若年者の離職率が高い企業のデータを職安から情報提供してもらったようです。

以前は、職安と労働基準監督署の連携はなかったのですが、ここ最近では情報共有を積極的に行っているようです。監督署と年金事務所、両方の役所が連携して調査を行うケースも増えていましてご注意ください。

さて、話しを戻しますと、ブラック企業を監督した結果なんと **8割** を超える会社に法令違反が発覚しております。

違反のワースト

- 1位、違法な時間外労働
- 2位、賃金不払い残業
- 3位、過重労働です。



1ヶ月の時間外労働が80時間超・・・24% 100時間超・・・14%と離職率の高い会社はやっぱり長時間労働させる傾向があるようです。テレビの特集などでも、厳しいノルマ、休みなし、残業手当なし(あっても低額)という会社の社員さんが出ていたりしますね。実際に指導された事案は、こんな会社です。

- ・社員の**7割**に及び係長職以上の者を**管理監督者**(半数が20代)として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった事例
 - ・営業成績等により、**基本給を減額**していた事例
 - ・会社は、始業・終業時刻を静脈認証により把握し、時間外労働を労働者からの残業申請により管理していると説明したが、監督署が調査したところ、静脈認証と残業申請の**記録に乖離**が生じており、会社の人事労務責任者もその乖離についての**合理的な説明**ができなかった事例
 - ・月100時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった事例
 - ・36協定で定めた上限時間を超え、月100時間を超える時間外労働が行われていた事例
 - ・労働時間が適正に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の**単価を低く設定**していた事例
- 弊社が関わる会社様にこのようなひどい会社はないのですが、やはりブラック企業と呼ぶのにふさわしい(?)会社は、存在しているのですね。

入社した若者も耐えるだけでなく、しっかりと自分の意思で会社を選択する目を持ってほしいと思います。人を大切にできる企業はたくさんありますので、良いご縁をつかむ努力も必要ですね。



(最近の大学生のインターンシップその2)

磯部和代

インターンシップについて、私のキャリアの授業で紹介している学生をご紹介します。お茶の水女子大の現在3年生のMさんです。彼女はわたしが尊敬してやまない NGO ゆいまーの照屋代表から紹介頂きました。照屋代表に心に残るインターンシップ生が誰かと聞いたところMさんの名前があがったのでした。彼女はゆいまーの広報としてインターンを大学1年生から始めました。その頃の彼女はいやいや仕事をやらされているような受け身の学生だったのですが、インターンをして2年生になった頃から変化があったのです。積極的になり、仕事も誰も手を出さないようなものを自ら率先し、とても明るくなり、その明るさがそこで働くすべての人に良い影響を与えたということです。広報としても作成するパンフレットや会社レポートなど見ていてとても楽しいいいものを作成するようになったのです。

私は、照屋代表がそこまで誉める学生に大変興味があったので、ぜひ、会わせて欲しいと頼み、インタビューを行いました。お茶の水女子大は授業のひとつに NPO や NGO にインターンすることで単位が取れるような授業があって、その授業をとったことがゆいまーとの関係の始まりだったそうです。東京の大学の多くはこのようなシステムを持っており、大学側からこれぞと思う団体や企業にそういったプログラムを行ってもらえないかと打診があります。大学からそういう申し出がある会社というのは私が知ってる会社から考えるとある特徴があります。

- ①経営者が社会的意義の高い試みを行っており、それを本気でやっている。
 - ②経営者のその試みが評価を受けており、多くの公共団体や団体から講演依頼などを受けており、それが大学の耳に届いている。
- ということです。

Mさんに話を戻します。Mさんは、国家公務員志望の現在3年生で今もゆいまーの広報としてインターンを続けています。今では彼女を目指して、後輩たちがゆいまーにインターンをするほど学生の中でも憧れの先輩だそうです。それは彼女と一緒に働くことで、他のインターン生がいろいろ学べて身近に良いロールモデルがあるからでしょう。彼女が2年生の時に働き方を変えたのは、自分自身の中で「仕事は自分のために行っている」という認識が持てたからだそうです。「自分は学生で大してできないけど、良い影響を周りに与えられるような働き方をしたい」と思ったそうです。(つづく)



キャリアアップ助成金

尾崎 貴子

キャリアアップ助成金は有期契約労働者、短時間労働者（パートさん、アルバイトさん等）、派遣労働者といった正社員待遇を受けていない労働者の方に対してキャリアアップ等を行った事業主の方に対して助成されるものです。

この助成金は6つのコースからなるのですが、の中で比較的活用し易いコース「正規雇用転換コース」をご紹介します！

「正規雇用転換コース」

このコースは上記のような正社員待遇を受けていない労働者の方を正規雇用や直接雇用へ転換する事についての制度を規定し、それに基づき実際に正規雇用等に転換した場合に助成金を受けられる事が出来ます。

手続きの流れとしては、

①キャリアアップ計画の作成・提出



②正規雇用への転換



③支給申請

上記の流れに沿って手続きを行います。特にご注意ください点があります。

【手続き上でのポイント】

・まずはキャリアアップ計画を管轄労働局に届出で確認を受けます。原則は実施の前日から起算し1か月前までに計画を届出で確認を受けることが必要です。

・転換前に転換制度に関する規定が就業規則に記載してあり、その就業規則が監督署への届出済であることが必要です。（※労働者数により届出の必要性がない事業所においては届出の代わりに、従業員全員に対して周知したことの確認の申立書作成が必要です）

【就業規則（転換制度）記載上のポイント】

・転換時期の記載が、「毎年4月1日」と記載してあれば、その日以外に正社員転換されると、そのみで助成金対象外となります。記載日の書き方としては「随時とする」などに、とどめておかれることをお勧めします。

・転換の基準・要件の記載についてですが、「所属長の推薦があり面接に合格した者」ではなく、「所属長の推薦があり面接試験に合格した者」と記載することが必要となります。細かなことですが「試験」の、この言葉の有無で助成金対象の可否が問われてきます。ご注意ください！

ちなみに支給額は下記となります。※（ ）額は企業の額

- ①有期→正規：1人当たり40万円（30万円）
 - ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円）
 - ③無期→正規：1人当たり20万円（15万円）
- ※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②5万円、③5万円を加算

詳しくは厚生労働省 HP で、ご確認くださいませ

従業員募集などの際は、一度ご検討してみてください。身近なところに良い人材がおられるかもしれません。

非正規雇用の方の活用が、今問われています！



産前産後休業中の社会保険料が免除に!

森本 雅子

少子化と言われて久しいですが、弊社では出産手当金や育児休業給付申請など出産・育児に関する手続きのご依頼をしばしば頂戴いたします。



手続きのご連絡を頂く度に、赤ちゃんの温もりが伝わってくるようで心がほんわかと温かくなります。元気に成長されますように・・・と願わずにはられません。

さて、この度日本年金機構より、平成 26 年 4 月から産前産後休業期間中の社会保険料が免除になる制度の発表がありました。現状は育児休業期間のみの免除なので、出産休業中は無給であっても社会保険料は控除されます。例えば標準報酬月額 22 万円の方の場合、会社・従業員の折半でそれぞれ延べ約 10 万円が社会保険料として控除されます。従業員は会社が立替っていた保険料を返済しなければいけません。

今回の制度では産休期間中の保険料が全額免除となりますので、会社・従業員双方にとって有難い制度と言えます。

免除の対象となるのは平成 26 年 4 月 30 日以降に産前産後休業が終了となる方です。計算上3月5日以降に出産された方が対象となります。現在産休中の方でも4月30日までに産休が終了する方は残念ながら免除の対象外になります。

また免除制度の開始に合わせて、標準報酬月額特例措置(3歳までの養育期間中の年金額の計算に、下回る前の標準報酬月額を適用する)は終了となります。



育児休業給付金もアップ!?

雇用保険の育児休業給付金についても、支給額の見直し案が出ています。案が通れば現状の休業前の平均賃金の 50%支給が最初の6か月間に限り 67%にアップします。

現在わずか2%と言われている男性の育休取得率向上につながりそうな予感です。

このような措置や制度は、もう少し早くから実施されていてもおかしくないですが、頑張って働くママ・パパがゆとりを持って家族と向き合えるような制度が今後増えていけば、社会がもっと明るくなりそうですね。



平成 26 年 4 月から

産前産後休業期間中の保険料免除が始まります

次世代育成支援をするために、産前産後休業を取得した方は育児休業と同じように保険料免除などを受けることができます。

● 産前産後休業期間中の保険料免除

※平成 26 年 4 月 30 日以降に産前産後休業が終了となる方（平成 26 年 4 月分以降の保険料）が対象となります。

- ・産前産後休業期間中（産前 4 2 日（多胎妊娠の場合は 9 8 日）、産後 5 6 日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）の保険料が免除されます。

《手続き》

- ・事業主の方は「産前産後休業取得者申出書」を提出する必要があります。

偶然つながり！がスゴイ！

細谷 明子

「打合せの場所は私が予約しておくから」
女性士業の会の分科会である「楽食生会」は、「楽しく食べて楽しく生きる」をコンセプトに食に関する情報発信や各種イベントを開催しています。事務局を行政書士の森田さんと私で行っているのですが、今年の予定を立てなければいけない!ということで、打合せをすることになりました。ご飯を食べながら…ということになったので、どこのお店を予約しようかしら?と思索していると、森田さんから行きつけのお店を予約したから、と連絡をもらったのです。



ふ〜ん、どんなお店にしたんだろう? メールには、「堺筋本町ならこのお店と私が決めているお店です!」と続いていましたから、期待が膨らみます。そして当日…堺筋本町に暮らす私は、森田さんお薦めのお店の前をよく通っていました。しかも、お店の中が見えないし入口の扉がとても小さいので、いったいどんなお店なんだろうと興味を持っていました。一度行ってみたかったお店だけに、とっても嬉しくて、そろりと扉を開けました。お店自体はとてもこじんまりなお店!

カウンターとテーブル2つだけなので、めいっぱい座っても12名くらいじゃないかな?と思います。カウンターにはお惣菜がたくさん並んでいます。ご主人が今日のメニューを一通り説明してくれるのですが、色んなメニューがあるようで、一回では覚えられない…食べたいものを食べたら、「ガッツリ系が食べたい」とか、「お酒のアテになるものは何?」などと聞いた方が良さげ。とってもアットホームなので、そういう会話の中からつながりが出来そうなお店です。森田さんとの打ち合わせも一通り終わった頃、カウンターの一番右に座っていた方が突如私の方を向き、「ホソヤ先生ですよ」と…あれ〜っビックリ!お知り合いの社長さんです!こんな小さなお店で出会うとは何という偶然!驚きです!聞けばその社長は常連さん!会社は以前江戸堀にあり、昨年移転されて谷町四丁目に来られたのですが、このお店で飲むことも多いとか。結構美味しいお店を知っていらっしやるようで、情報交換をお願いしました。それにしても世間は狭いですね〜(*^_^*) 先に帰られるその社長、なんと私たちのお会計も一緒にされたんです! ええっ 申し訳ないけど遠慮なくご馳走になってしまいました。それにしても偶然が重なったステキでオイシイ夜でした! 社長、本当にありがとうございました〜♪ 次回ぜひお返しいたしますので、よろしゅうに<(_)_>



インドな気分

西川 佳久

インド人シェフが料理を振る舞うお店、結構増えましたよね。大阪市内では、本当によく見かけるのですが、私のホームタウン泉大津市にも、美味しいお店があるんですよ! 泉大津市内に、似たようなお店が何軒あるのかは分かりませんが、私のご用達は2軒です。最近ちょっとご無沙汰していたのですが、先日妻と、久々にそのうちの1軒を訪れました。その店の名は… す〜さんのインドカレー!!



インド人コックがつくる…と書いてあります。す〜さんというインド人のシェフさんが、カレーを作っているのでしょうか?

いや、どうやらチェーン店のようなので、そうではないようです。ネットで調べてみると、岸和田・貝塚・泉佐野… 近辺にまだ何店か同じ名前のお店がヒットしてきます。泉佐野市のお店が本店となっていますね。この店で食事をするときはほぼ昼食で、700~800円ぐらい出すと十分満足できるものが出てきます。この日注文したのは、750円のランチセット! カシューナッツを入れて煮込んだまるやか?なカレー… と思いきや、結構辛かった! この記事を書いている時点で、カレーの名前を思い出せない… 何種類もある不思議な名前のカレーたちですが、ランチではカレーの種類を選べなくて、お店に行ってみないとその日のランチに指定されているカレーの種類がわかりません。が、これまで食べた数種類のカレーすべてがとても美味しく、「今日はハズレだなあ〜」と思ったことは一度もありません。セットについてくるナンは、カレーにとってもよく合います。かなり大きくて食べ応え満点で、これだけでもお値打ちものです。元々カレーは好物でしたが、す〜さんのインドカレーを知って、ますます好きになりました。流暢でない日本語で、注文していないスイーツナンやウーロン茶をサービスしてくれる店員さんに好感度もSuperUP! インドな気分を満喫し、心もお腹も満たされた1日となりました。



元々カレーは好物でしたが、す〜さんのインドカレーを知って、ますます好きになりました。流暢でない日本語で、注文していないスイーツナンやウーロン茶をサー