

お客さまに、ちょっと耳よりで、すごく役立つ、すこし役立つ情報をお届けいたします

Monthly Topics

今月のテーマ 「高年齢継続雇用制度措置についてのお知らせ」

- 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金額が見直されます
- 職場の受動喫煙防止及びメンタル対策に関する報告書が公表
- 再就職手当の支給率 5～10%引上げを検討
- 保険年金に係る還付手続の期限
- スペイン、アイルランドとの社会保障協定が発効
- おススメの一冊「チャンスがやってくる 15 の習慣」
- 雑学「飲酒運転～自転車であっても例外ではありません～」

相事務所

検索

AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、
適切なアドバイス&サポートで、
お客さまのリクエストにお応えいたします



社会保険労務士法人 相事務所

〒151-0053

東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル 4階

Phone 03-3320-7351

Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp>

高年齢継続雇用制度措置についてのお知らせ

現在雇用している高年齢者を、定年後も引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者の基準を、労使協定を締結せずに就業規則で定めることができる中小企業(300人以下)の事業主に対する特例措置が、今年の3月31日で終了します。

それに従って、3月31日までに下記に挙げるいずれかを実施し、就業規則に定めることとなりますので、ご確認ください。

【1】定年の定め廃止、定年の引き上げ、希望者全員の雇用制度の導入の場合

①定年の定め廃止

就業規則から、定年に関する記載を削除することとなります。

②定年の引き上げ

就業規則上の定年年齢を引き上げます。

<例> 第●条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。

③希望者全員の継続雇用制度の導入

就業規則上の定年年齢に関する記載を変更します。

<例> 第●条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、定年に達した者から、引き続き勤務を希望する申し出があった時は、希望者全員を嘱託として、定年退職日の翌日から満65歳まで再雇用する。

【2】継続雇用制度の対象となる基準について、労使協定を締結する場合

①労働組合または、労働者の過半数代表者との労使協定を締結します

②労使協定を締結した基準に基づき、就業規則を変更します。

<例> 第●条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、労使協定の定めるところにより、次の1~3の基準の全てに該当する者については、★年ごとの契約更新により、満65歳に達するまで再雇用する。

- 1 引き続き勤務を希望していること
- 2 直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないと認められること
- 3 過去▲年間の出勤率が■%以上であること

*ただし、定年は段階的に引き上げられ、平成25年4月1日から65歳以上定年、65歳以上希望者全員の継続雇用制度等の導入をする必要がありますのでご注意ください。

また、定年の引き上げを選択した際、「中小企業定年引き上げ等奨励金」を申請できる可能性があります。

「中小企業定年引き上げ等奨励金」とは・・・

65歳以上への定年の引き上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入などを行った中小企業事業主に対して奨励金が支給されます。

なお、この他、1年以上雇用している60歳以上の雇用保険の常用被保険者がいること、過去1年間に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に違反していないことなどの要件がありますので、支給を希望される事業所様は当事務所へご連絡ください。

詳しくは下記ホームページをご覧ください。

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-2.html#sec02>

※注意点 奨励金(助成金)は、定年年齢を引き上げることを決定して、はじめて受給になります。奨励金を前提にだけ考えてしまいますと、企業全体に及ぼす影響もありますので、十分な考察が必要になります。



その他のトピックス

● 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金額が見直されます

厚生労働省は、事業所内訓練の教育訓練費の支給額を下記の通り、引き下げる予定です。

「対象労働者1人1日当たり支給額」

雇用調整助成金 4,000円 → 2,000円

中小企業緊急雇用安定助成金 6,000円 → 3,000円

* 事業所外訓練の教育訓練費の支給額は、これまで通り 大企業 4,000円 中小企業 6,000円です。

● 職場の受動喫煙防止及びメンタル対策に関する報告書が公表

職場における受動喫煙防止対策の見直し、仕事や職業生活に関して強いストレス等を感じている労働者が約6割に達するという調査結果、また精神障害等の労災認定件数が増加傾向にあることから、今後の職場における安全衛生対策についての報告がまとめられたものです。

[厚生労働省] <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000ympk.htm>

● 再就職手当の支給率5～10%引上げを検討

厚生労働省は、現在は失業手当の残りの受給日数分の40～50%相当額を支給している「再就職手当」について、平成23年度にも支給率を5～10%程度の引上げを検討していることを公表しました。

[厚生労働省] <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000yyhc-att/2r9852000000yy18.pdf>

● 保険年金に係る還付手続の期限

相続等に係る生命保険契約等に基づく年金の税務上の取扱いの変更による過去5年分の所得税の還付手続は、確定申告をしている年分は、「更正の請求」、確定申告をしていない年分は、「確定申告(還付申告)」の手続となりますが、これらの手続には期限が設けられていますので注意が必要です。

● スペイン、アイルランドとの社会保障協定が発効

海外で働く場合は、働いている国の社会保障制度に加入をする必要があり、日本の社会保障制度との保険料と二重に負担しなければならない場合が生じています。この二重加入等の防止を定めた日本とスペイン及びアイルランドとの二国間協定が平成22年12月1日に発効しました。

勝手におススメ

チャンスがやってくる15の習慣

レス・ギブリン 著 渋井真帆 訳

アメリカのトップセールスたちに読み継がれるコミュニケーション教本です、と帯に書いてあるように、**ビジネスにおいて、相手をうまく承認してあげることが大切**ですということが書かれています。

人は、基本的に自分にしか興味がない、自分がかわいいと思っています。その気持ちを少しでも外に向けられたら、相手が受ける印象も変わってきます。そして、その対応が自分に返ってくるというもの。

もちろん、はじめから見返りを期待しては何にも意味はありませんのでご注意ください。

私たちの事務所のコンセプト「AI See You」はこの考えからきています。自分たちだけでなく、広くお客様に視点をシフトすることでニーズを考え、ウォンツも見出していきたくと考えています。

自分を認めてもらうのではなく、相手を認めてあげる考え方にシフトしてはいかがでしょうか。



雑学の広場

飲酒運転

～自転車であっても例外ではありません～

「今日は車じゃなくて自転車だから、お酒は飲んでも大丈夫」そんな誤解をされてはいませんか。

道路交通法によると、**自転車は軽車両**として位置づけられているのです。つまり、自転車も立派な車両のひとつ。自転車の酔っ払い運転は道路交通法違反と判断されます。その場合、**3年以下の懲役、または50万円以下の罰金**なんてことも・・・

とは言っても、それはあくまで法律上はそうなる可能性がありますという話。実際に逮捕される人はほとんどいないようです。

最近では健康ブームにあやかっ、自転車通勤の方も多くなってきました。車道と歩道の住みわけも注意しなければならない時代です。車を運転する方にすれば自転車は邪魔な存在であるし、その逆も然り。

飲酒運転はもとより、歩行者や車にも注意していかなければいけません。

となると、歩くのが一番でしょうか。



経営者の名言

「はじめに言葉あり」

「はじめに言葉あり」という言葉がある。聖書の中にあるそうで、深い意味はよく知らないが、これは経営にも当てはまることではないかと思う。

つまり経営者、指導者はまず、はじめに言葉を持たなくてはならない。言いかえれば、一つの発想をし、目標をみなに示すということである。あとの具体的なことは、それぞれの担当なり部署なり、社員に考えてもらえばいい。しかし、最初に発想し、それを言葉にするのは経営者自らやらなくてははいけないと思う。

そしてそれは、企業経営だけでなく日本の国全体として望まれることであろう。出典【松下幸之助 一日一話】より

ちょっと、ひと患

「就職氷河期」

今年も、新卒者の就職活動が厳しい状況だというニュースが流れています。昨年の11月、弊事務所が新卒の採用を検討した段階では73%の内定率でした。しかし、今年度に入ってから更に厳しく、年が明けたにもかかわらず7割に届いていない数値となっています。はたしてこの景気が影響しているのでしょうか。

現在、1週あたりの労働時間は40時間と定められています。かつて、週48時間から40時間に改められた経緯の一つに、経済不況の中で高まった失業率を抑制するための、ワークシェアの一面があったと言われています。国全体でカバーすることで就職難を避けようとする動きがあったのです。現在においても、企業内でのワークシェアリングを行い、人材のリストラクチャリングを避けるところもございます。もちろん、新卒を取りたいがためにそのような手段をとることはありません。ただ、今就職難の中でも元氣な逸材を確保しておいて、いざ景気が回復して即戦力になるまでに成長していたら、きっとその企業は有望なのではないかと考えるのです。

先の松下翁の言葉や、編集好機に書いた柳井社長の話ではありませんが、確実な目標設定をして、企業がそれに向かってすすんだならば、必ずいい結果がついてくるのだらうと思うのです。まだまだ、氷河期という報道は続きそうですが、元氣な学生の出鼻をくじかないような社会になっていけたらいいなと感じました。

編集好機

2011年も明けて半月が経過しましたが、今年もよろしく願いいたします。

昨年以上に、みなさまのお役に立てる事務所を目指してがんばってまいりますので、スタッフ一同よろしく願いいたします。

さて、あんなに暑かった昨年の夏。もう、みなさんお忘れですよ。やっぱり冬将軍という形で寒さはやってまいりました。暑さ寒さも・・・という言葉もありますが、昨年はお彼岸もありませんでしたし、今となっては恋しい夏です。

今年はヒートテックが流行りですね。みなさんも着用されていらっしゃるでしょうか。ユニクロでは、990円で販売をするなど、この冬の目玉商品になっています。

私もこの冬取り入れました。でも、はじめはそんなにあったか感を感じませんでした。そう、全体が寒かったからです。でも、一度体があたたまってくるとその効果は抜群ですね。ヒートテックの重ね着をしようものなら、汗ばんでしまうくらいにもなります。それで風邪でもひいたら元も子もないですのでご用心です。

そのユニクロの柳井社長が、経営のバイブルだと絶賛する本を読んでいます。そこから引用すると「本は、始めから終りへ読むが、経営は逆で、終わりからはじめて、そこへ到達するために出来る限りのことをする」と書いています。あらかじめ立てた目標に向かって進み、それを達成することが最終目的。きっといつか、とか来年こそはなどという甘い考えでは経営は成り立たないとのこと。先延ばしにすることでいいことはありません。今年も、着実に自分のものにつなげられるように、研鑽していきたい年をしたいと考えております。

今年もよろしく願いいたします。