

This Monthly Paper that connects the Clients and AI-Jimusho

Vol.2013

AI Contact

12

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

Monthly Topics

12月の話題

- 労働時間の新たな適用除外制度の創設について：政府の規制改革会議において、今後の「労働時間法制等の見直し」について議論が行われ、(1)労働時間の量的上限規制、(2)休日・休暇取得に向けた強制的取り組み、(3)一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設の3つをセットにした改革として、労使双方が納得できる「労働時間の新たな適用除外制度の創設」を提案しています。
- 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況：若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に実施した「過重労働重点監督」結果を公表しました。対象とした5,111事業場のうち、何らかの労働基準関係法令違反が明らかになった割合は82.0%に上ります。是正勧告書を交付した法令違反では「違法な時間外労働」が2,241事業場（43.8%）で最多です。
- 平成25年「就労条件総合調査」の結果：厚生労働省では平成25年就労条件総合調査の結果を公表しました。年次有給休暇の取得日数8.6日、取得率は47.1%と低下しています。



新宿サザンテラス（2013.12 撮影：福島）



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> / Email info@sr-aijimusho.co.jp

2013年 なんでも5大ニュース！！

2013年、今年もいろいろな出来事がありました。そこで！今回は相事務所が独断と偏見に基づいて、分野ごとに5大ニュースを発表します。「えっ！！あれって今年起きたことだったんだっけ?!」「そんなことが起きていたなんて知らなかった…」なーんてこともあるかもしれません。それでは、ご覧ください！！



法改正編

- 1位 「希望者を対象に65歳までの雇用を義務化」
労働者と“きちんと契約を結ぶ”ことが大切なんです…。
- 2位 「有期契約者の無期労働契約への転換」
“通算期間5年を超えて”というのがポイントです。
- 3位 「障害者の法定雇用率の引き上げ」
民間では1.8%→2.0%に変更されました。
- 4位 「雇用調整助成金制度の変更」
財布の紐が固くなってきたようです。
- 5位 「最低賃金額の改定」
いつもではありますが今回も急な変更でしたよね…。

労働問題編



- 1位 「『ブラック企業』が社会問題に」
若者を使い捨てるブラック企業。流行語にもなりました。
- 2位 「『いじめ・嫌がらせ』の相談件数が最多」
昨年度は51,670件の上記に関する個別労働紛争相談が。
- 3位 「初任給・エグゼクティブの導入、見送られる」
米国式のこの制度は日本には合わない気がしますものね。
- 4位 「過労死訴訟で会社と社長に賠償責任」
居酒屋チェーンの店員過労死。社長にも重過失ありと判断。
- 5位 「多様な形態による正社員、議論が進む」
雇用管理の在り方そのものを見直す必要があるようです。



統計調査編

- 1位 「大卒予定者の就職内定率64.3%(10/1時点)」
前年と比較して1.2%の上昇のようです！
- 2位 「広島県 男性の育休取得率7.2%(2012年)」
全国平均を大きく上回っています。それでも7.2%…
- 3位 「国民年金保険料納付率56.1%(10月末時点)」
前年比0.9%上昇。一部の薬局等でも納付が出来ます。
- 4位 「平成24年 糖尿病有病者と予備軍が約2,050万人」
平成9年以降、初めての減少みたいです。用心です！
- 5位 「第45回社会保険労務士試験 合格率5.4%」
どんどん合格率が低くなっています。



行政書士編

- 1位 「親睦ソフトボール大会にて渋谷支部優勝」
8回目にして初優勝！しかも全試合で2ケタ得点！
- 2位 「東京都行政書士会会長選、現会長再選」
何を隠そう、現会長は前渋谷支部長なのです。
- 3位 「『Newton 行政書士の世界』創刊」
これで少しはメジャーになってくれれば…
- 4位 「広報ポスターに女優の木村文乃さん起用」
素敵なポスターです!!都庁などで掲示されてます。
- 5位 「行政書士試験 合格発表 合格率9.19%」
年に一度の一発勝負!!私も何度も泣きました。



福島紀夫編

- 1位 「誕生日にドンペリピンクをいただく」
正規価格4万円強、ホストクラブでは10万だとか！
- 2位 「修士論文 無事に提出完了」
1/10 正月返上で55,000字でもやり残した感が…
- 3位 「初の労働審判を体験」
本来社労士の身分では入廷できないのです
- 4位 「47歳にしてモチ期到来か!?!」
現在3つのバンドを掛け持ち。ドラム人口が少ないだけ
- 5位 「前愛車、15年目、12万キロで火を噴く」
正確にはラジエターから煙を噴きもうもうと(笑)

広島東洋カープが変



- 1位 「16年ぶりのAクラス&CS初進出」
当事務所にも号外が掲載されました。天晴れ。
- 2位 「前田智徳選手 現役引退」
“サムライ”と呼ばれた孤高の天才がとうとう(涙)。
- 3位 「ゴールデン・グラブ賞」3選手受賞
「守りの広島」ここに復活。
- 4位 田村スカウト、大瀬良選手の交渉権獲得
震える喜びのコメントに全国のファンがもらい泣き。
- 5位 カープは鯉です。そして今シーズンは3位でした。
来年はさらなる高みへ 鯉のぼり 初夢胴上げ 秋に正夢

『採用募集、何を書いたらいいのだろう』

- 男女雇用機会均等法第5条、雇用対策法第10条 -

新たに人を雇う。新入社員は職場に新しい風をもたらせます。
良い人が来てくれるといいですよね。では採用募集の広告を作成する場合には
どんなことに気を付ければいいのでしょうか。

今月も増田社長は岡田社労士にお話しがあるようです。
2013年最後の相談になりそうですね。
ちょっとのぞいてみましょう。

登場人物

増田社長:平成24年に小売業として起業。
今までは雇われる身だったが、事業主となり労働問題に直面している。マジメな性格の持ち主。

岡田社労士:働き盛りの36歳。雇用問題と自分のメタボ問題が最近のトレンド。一風変わった芸風を持っている。

増田:「今年もあと数日でおしまいか…。今年も年末は紅白を見るか。サブちゃん引退しちゃうし。」

岡田:「こんにちは。あつという間に今年も終わっちゃいますね。さて、今回はどうなさったのですか?」

増田:「実は来年1月から長期的に働いてくれるスタッフを募集しようと思っているんですよ。それで店内にこんな張り紙をしてみようかと思っているんですけど、アドバイスが欲しくてね。ちょっと見てもらえますか?」



やる気・明るさ・若さ溢れる 30歳以下のスタッフを 大募集!!!



採用予定人数: 女性2名
美女求む!!

- 仕事: 販売・営業
- 資格: 18歳~30歳(高卒以上・職務経験不問)
- 期間: 契約期間1年、更新あり
- 給与: 19万~30万(能力による)
- 時間: 9:00~17:45(実働7時間45分)
- 休日: 会社カレンダーによる 年間100日
- 待遇: 社保、労保完備
- 応募: 履歴書をご郵送ください。

増田:「どうでしょうか!なかなかの力作だと思ってるんですよ。この広告に何か問題はありますか?」

岡田:「ふむふむ…。なるほど。増田社長…、何点か直すべきところがあるようです。」

増田:「えっ?!どこに問題があるんですか?」

岡田:「初めに採用予定人数の部分ですが…」

募集をする際には、女性〇〇名というように性別を理由に採用の枠を狭めてはいけませんよと法律に定められているんです。

(男女雇用機会均等法第5条)

ですので、今回の採用予定人数:女性2名というのは法律違反となります。

採用予定人数には「2名」と記載する必要があります。

増田:「そうなんですか?!」

岡田:「それと資格・期間についてですが…」

年齢の場合も性別と同様で、それを理由に採用の枠を狭めてはいけないという原則があります。

(雇用対策法第10条)

ただし、合理的な理由がある場合には、例外的に年齢制限を設けても良いという決まりがあります。

その例外の一つに長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約として募集する場合には年齢制限を設けても問題はないとされています。

しかし、今回は「契約期間1年」とされていますので、上記に該当しません。そのため、契約期間を外すか、もしくは年齢制限を外すかが必要です。

増田:「なるほど。まあ能力があれば年齢・性別はいいか」

岡田:「そうですね!あ、それと『美女求む!!』っていうのは法律うんぬんではないですが、ちょっとどうかと…」

増田:「ああ…そりゃ…そうですね訂正しておきます…ではまた来年…」



★ここがポイント!

■年齢制限は原則禁止ですが、例外としてそれが認められる場合がありますので、ご紹介いたします。

~例外的に年齢制限が認められる場合~

- ①定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集する場合
- ②労基法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
- ③長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集する場合
- ④技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集する場合
- ⑤芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
- ⑥60歳以上の高齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る)の対象となる者に限定して募集する場合

本年最後のフリースペースということで、皆さんにあやかって今年の出来事をいくつか振り返りたいと思います。

◎第5位 宅配弁当業者、次々と参入

外食ばかりよりヘルシーなのでは!!

◎第4位 岩手県初上陸

あと東北で行ってないのは青森県のみ!!

◎第3位 東京ヤクルト、まさかの最下位

今年はダメでしたね。あれだけ故障者やケガ人が出ればどのチームでも勝てるわけありません。来年は最低でも3位以内を確保して、優勝を目指して戦ってほしいと思います。

◎第2位 熱中症でダウン!!人生初の点滴を受ける

9月に野球をしていましたら、身体のあちこちが「つった」状態に。時間が経つと顔色も悪いと言われ、病院に行ったところ『熱中症による熱けいれん』との診断。人生初の点滴を施し、なんとか快復しました。

皆さんも熱中症には気を付けてくださいね!!

◎そして第1位 「アラサー」から「アラフォー」へ

何を基準に線引きがされるかはよく分かりませんが、単純に34歳から35歳になったので四捨五入するとそうなんだあ…ということです。

以上何ともまとまりのない文章となりましたが、来年は午年で年男!

きっとなにかいいことがあると信じて、来年もガンバって参りたいと

思いますので今後とも宜しくお願い申し上げます。

(榎本)



やさいのちから

〔しゅんぎく - 春菊 - garland chrysanthemu〕

「春に花を開き、菊に似るが故」と江戸時代に記されたことから名づけられました。

葉の大きさで、大葉・中葉・小葉に大別できますが、現在は中国地方より西では大葉、関東関西では中葉が中心で、小葉は栽培されていません。

栄養面でもカロテンの含有量は、ほうれん草や小松菜より上でビタミンB2、C、カルシウム、カリウム、鉄分も多く、独特の香りは咳止めにも効果があるとされています。

この時期、暖かい鍋を囲むときに、サッと湯がいて食べることにより、風邪予防にもつながりますので、好き嫌いは言わずにお試しあれ!



榎本の

行ってみた・やってみた

第4回【祝・初優勝】

11月の末日、東京都行政書士会主催の支部対抗ソフトボール大会が開催されました。

初戦は大田支部との対戦です。大田支部は先に練馬支部と対戦し勝ち上がってきたチームで勢いがあるかな…とと思っていましたが、渋谷支部の猛打が爆発し15-2で快勝!

2戦目は新宿支部との対戦。しっかりと練習をしている新宿支部とは厳しい試合になりましたが、11-7でなんとか勝利。

3戦目は準決勝・江戸川支部戦。ここで再び打線が爆発して16-6で勝ち、ひさびさの決勝戦進出です!

決勝戦の相手は、過去連覇のある田無支部です。さすがに4試合目ともなると疲労困憊でしたが、優勝への執念が勝ったのか、16-0の完封勝利で念願の初優勝となりました。来年も連覇を目指して頑張ります!

榎本

編集好機

数年前のクリスマスまでは、子どもたちのプレゼントを聞き出すことからはじまり、人気商品であればあちらこちらを走り回り、品薄だと聞けば店員さんに他の店舗をあたってくれと頼んだり、まあ慌ただしいクリスマスを迎えたものです。

当日なればなつたで、見つからないように隠しておいて、あたかもサンタさんが来たように見せかける。もう気づいているだろうと思われる年齢になっても続く要求に耐え続けた記憶も新しいです(笑)

今になっては、お小遣いが足りないからサンタさんに頼んでくれという始末・・・

そうは言いながらも、こういう光景はいつの時代も、サンタクロースの立場が変わっても、あちらこちらで繰り返されているのは、夢が広がっている感じがあって、とてもいい風物詩だと感じます。

子どもだけでなく、大人になってもこういうことって忘れてはいけないと思うんです。

年末というと、ただ慌ただしく仕事に追われ、忘年会に明け暮れるだけでなく、季節を感じながら過ごせるようにしたいですね。

今年も一年有難うございました。みなさま良いお年をお迎えください。

文責：福島

