

★本誌は人材の育成を会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています

人事労務お役立ち定期便



2017年6月1日発行

平成29年 第104号

発行◆せのお社会保険労務サポート事務所 岡山県井原市岩倉町 1081-1 〒715-0016

知っ得！人事労務トピックス

★まんがで労働法のポイントがわかる

就職を控えた学生などが、働き始める前やアルバイトをするときに、最低限知っておいてほしいルールをまとめたハンドブック「これってあり？～まんがが知って役立つ労働法Q&A～」が厚生労働省より公開されています。

ハンドブックの対象は、学生やアルバイトですが、社長さんや総務担当にとっても労働法の確認や、トラブルになりそうなことを事前に知り対処するうえで役に立つでしょう。



●「これってあり？ まんがが知って役立つ労働法Q&A」

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい助成金～ 「特定求職者雇用開発助成金に7つのコース」



◎特定求職者雇用開発助成金のコース（一部）

コース名	内容・要件など
長期不安雇用者雇用開発コース	4月より創設されました。 満35歳以上60歳未満で、過去10年間に5回以上離職・転職を繰り返している者を正社員として雇用すること
生涯現役コース	4月より名称が変更されました。 満65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により1年以上雇用することが確実であること
特定就職困難者コース	4月より名称が変更されました。 60歳以上、母子家庭の母等を雇用すること

●社労士せのサポのワンポイント！

「特定求職者雇用開発助成金」（特開金）は、就職が困難であると思われる一定の障がい者、母子家庭の母等をハローワーク等を通じて雇用した場合に支給されるものです。

その特開金が、4月1日より名称の変更や創設されたものを含め、7つのコースになりました。創設されたコースの1つに「長期不安雇用者コース」があります。

これは、就職氷河期に就職の機会を逃したことで等により長期に渡り不安定雇用を繰り返す方を雇用した場合を対象としています。

いずれもハローワークへ求人票を提出し、紹介を受けることが大前提になりますので、ご注意ください。

----- 切り取ってデスクマットの下に置いておかれると忘れません -----



「あ、そうじゃ、聞いてみよう」電話 (0866) 63-3213

せのお事務所へのご相談は土日祝を除く9～17時まで受け付けしております。



★年度更新とは

年度更新とは、年に1回（6月1日～7月10日の間）、昨年度の労働保険（労災・雇用保険）の保険料を確定（精算）し、本年度の保険料を概算で申告する作業をいいます。

★年度更新チェックリスト

- 労働保険の対象者の範囲は正しいか？
 - ・原則、代表者（社長）、役員は労災・雇用保険ともに対象外（ただし、兼務役員等の例外あり）
 - ・事業主と同居している親族は対象外（ただし、一般の労働者と同様の雇用管理をしている等の例外あり）
 - ・出向労働者の労災保険は、出向元の賃金を含めて出向先で計算すること
- 賃金とするもの、しないものを区分しているか？（賃金としないものは、保険料の算定に含めない）
 - ・労働基準法に基づき支払う休業手当は賃金とする
 - ・解雇予告手当金は賃金としない
- 労災保険と雇用保険の対象者を区分しているか？

【ワンポイント解説】

●高年齢者の雇用保険料の計算に注意

年度更新において注意すべき点として、労災保険料と雇用保険料の計算のもととなる賃金総額が違うことがあげられます。

労災保険は、一部例外はありますが、アルバイトを含め賃金を支払った者全員の賃金総額が対象となります。たまにアルバイトは労災保険をかけなくてよいと勘違いしている方もおられますので、お気をつけください。

雇用保険は、雇用保険に加入している被保険者の賃金総額を対象とします。したがって、雇用保険に加入していない方の賃金は計算しなくても構いません。

また、雇用保険に関しては、毎年4月1日時点で満64歳以上である高年齢者の保険料は免除されていますので、最終的に高年齢者分を引いてから雇用保険料を計算することになります。

平成28年度は、昭和27年4月1日までに生まれた人が高年齢免除の対象となります。

「組織は水の如しで」



◆ 善いものは水のようなもの

「上善は水の如（ごと）し」。

お酒のお話しではありません。「よいものとは水のようなものである」という意味です。

「老子」という中国の古典に記されている言葉です。「上善は水の如し、水はよく万物を利して争わず、衆人の悪む所に処る」が全文。

水は自己主張をせず、相手にあわせて形を変え、低い所にとどまり続けることもできます。

◆ 少しの水でもコップはいっぱいになる

水のように相手にあわせて形を変えることを組織やチームに置き換えると、組織の目的が共通認識されており、そこに属する人たち一人ひとりが自分の役割を理解していることが必須といえます。

ではどうすれば、そこに属する人が共通認識をもてるようになるのでしょうか。

そのヒントも「水」にあります。

水は高い所から低い所へ向かって流れます。

毎日、少しずつでもいいので、繰り返し、リーダーがあの手この手で伝え続けることです。

やがて、コップの水はいっぱいになることでしょう。

◆ 人が嫌がる場所にチャンスがある

人が嫌だな、面倒だなと思うところでも水はとどまり続けることができます。

実はそこにビジネスチャンスがあります。

人が嫌がることを率先してできるようになれば、その組織は本物です。