

YELL・Spirits

2008年8月号

エール・スピリッツ

Contents

発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



代表社員鎌倉より 注目される「労働者派遣法」改正への動き 継続審議となっている労働関係の法案 雇用保険の支給上限額が8月1日から変更 労務相談室 SRP認証 事務所工事、今月末に完成！ 夏期休業のお知らせ スタッフコラム

鎌倉です。7月の連休に伊豆下田に行きました。多田戸の海は白砂でコバルトブルー。例年、沖縄の離島に出かけますが、伊豆にこんな海岸があったとは知らず、新たな発見でした。

下田には湾を利用した海中水族館があり、イルカと泳いだり、餌をやったりすることもできるんですよ！でも残念ながら、1歳5ヶ月の娘はイルカには無関心……イルカではなく、ヤドカリを見て嬉しそうに手を叩いていました。価値観、興味はそれぞれなのですね。

価値観といえば、先日、ある企業で価値観を共有する社員教育について伺いました。こちらの社長は、他社と差別化するにも、仕事を応用するにも、企業の価値観をしっかりと共有することが大切であるとして、道徳教育に大変力を入れていらっしゃいます。企業の価値観、理念が社内しっかりと浸透していることは、社員さんの応対をみればよくわかります。いつ行っても、どの社員からも安定した質の高いサービスを受けられ、顧客に感動を与えるレベルなのです。

弊社でも、改めて全員で価値観をすりあわせる時間を設け、ディスカッションしました。価値観が共有できていれば、社員は企業の価値観にあわせて自分で判断することが可能になります。今後も定期的に行っていこうと思っています。

皆様の会社で、企業理念、価値観の共有などに対する取組みなどがありましたら、ぜひご紹介させて頂きたいですので、ご一報下さい！



スタッフアドバイザー '08年8月号の特集 先月号に引き続き、「会社を活かす助成金・給付金」を弊社鎌倉が執筆しています。

< 8月号の特集記事 > <http://www.staffad.com/>

2008年版 使い勝手のよい助成金・給付金ランキング一覧(2) 平成20年度の税制改正のポイント(2) 使える！海外赴任情報～中国情報を中心に 採用困難時代のダイバーシティ採用・定着戦略



「産経新聞」の「知っ得！年金・健保・仕事」のコーナー(毎週火曜)を持ち回りで執筆しています。機会がありましたらご覧下さい。

Q&A形式で一般の方にわかりやすく社会保険制度を紹介しています。

今回のテーマは、「契約社員は介護休業がとれる？」です。



注目される「労働者派遣法」改正への動き

派遣法改正に関する与党案の内容

先日、自民・公明両党でつくる「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」が、労働者派遣制度の見直しに関する基本方針を決定、発表しました。同チームでは、この基本方針を踏まえ、今秋に開かれる予定の臨時国会において労働者派遣法の改正を求めており、厚生労働省でも、改正案を提出する準備を進めています。

ここでは、同チームで決定された基本方針をご紹介します。主な内容は、以下の通りです。

「日雇い派遣」の原則禁止

低賃金や不安定な身分などが社会問題化している「日雇い派遣」については、通訳などの専門性の高い一部の業務を除いて（ポジティブリスト化して）、原則として禁止する方針です。しかし、派遣会社をはじめとする産業界からは、反対の声が上がっています。

グループ企業内での「専ら派遣」の規制強化

大手企業グループの派遣会社で働く派遣労働者のうち、約8割の人が同じグループ企業内への派遣となっており、また、3割を超える派遣会社がグループ内の企業のみで労働者を派遣していることが、厚生労働省の調査で明らかになっています。

これらは、労働者派遣法で禁止されている「専ら派遣」となっているのではないかと指摘があり、何らかの規制が必要との意見が以前から上がっていました。このグループ内での「専ら派遣」について、規制を強化していく方針です。

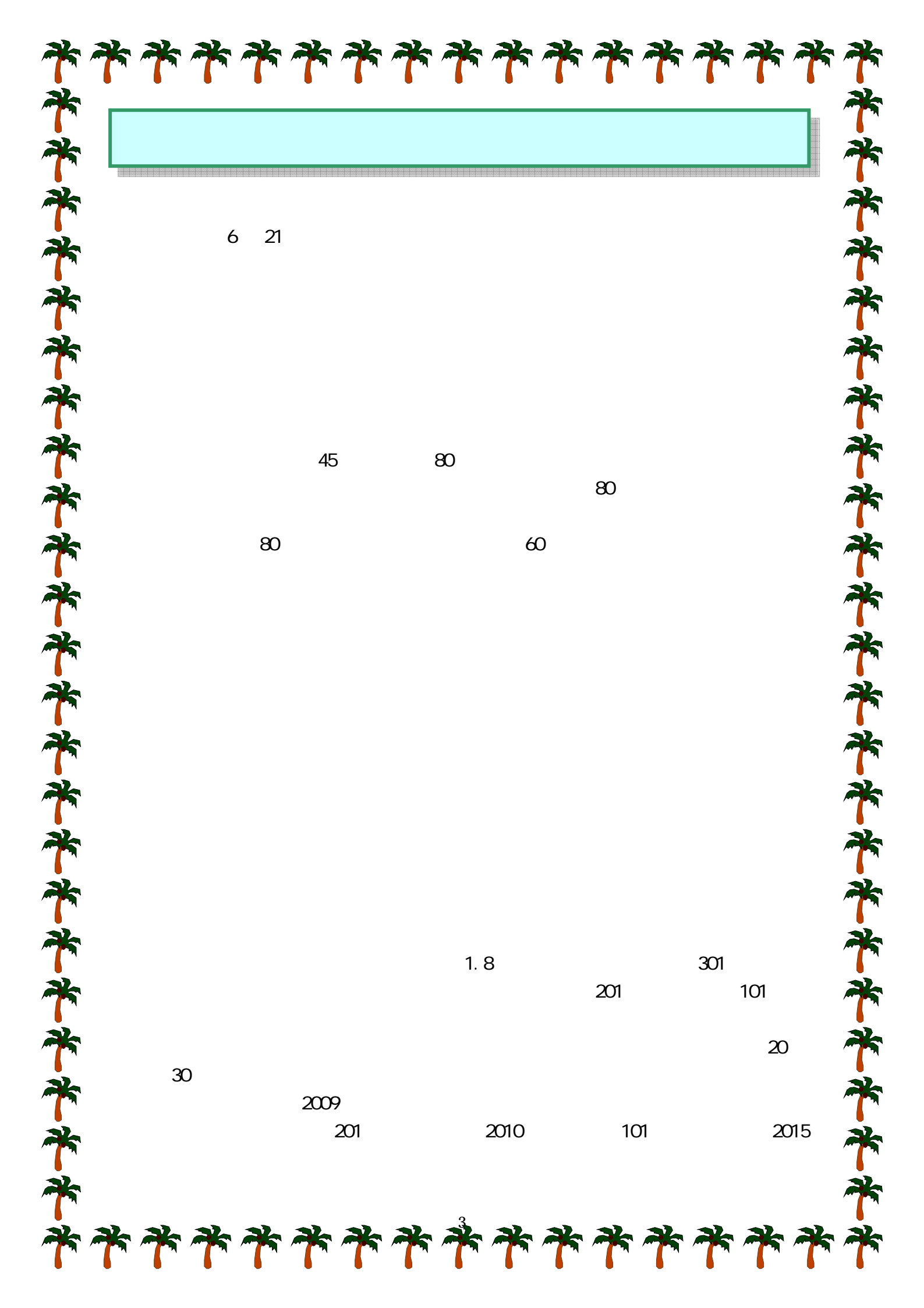
偽装請負の派遣先に直接雇用の行政勧告

請負契約であるのに派遣労働者のように働かせたり（いわゆる偽装請負）、建設・港湾などといった禁止業務で派遣労働者を受け入れたりするなど、派遣労働者を違法に受け入れた企業を対象に、派遣労働者の直接雇用を行政官庁が勧告できるようにする（勧告に従わない場合は企業名を公表する）制度も検討されています。

これまで違法派遣については、派遣元に対する罰則しかなかったため、派遣先にもその対象を広げることにより、違法派遣を抑制したい考えです。

その他の内容

上記の内容以外にも、派遣先の労災責任の明確化、派遣元の手数料（マージン率）の公開義務付け等も方針として挙げられており、今後の法改正への動きが注目されます。



継続審議となっている労働関係の法案

2つの重要法案が継続審議に

通常国会が6月21日に閉会となりましたが、そこで提出されていた「改正労働基準法案」、「改正障害者雇用促進法案」は成立せず、継続審議となっています。

この2つの重要法案は、秋の臨時国会に提出され審議されると思われますので、改めてその内容を確認しておきましょう。

改正労働基準法案の内容（1）

この改正案における大きな柱は、何といても「月の時間外労働が一定の時間を超えた場合の割増率のアップ」です。

月の時間外労働時間が45時間を超え80時間までの場合の割増賃金率については2割5分以上の率で労使協定で定める率とし（努力義務）、80時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、というのがその内容です。

なお、上記の「80時間」の部分については、「60時間」に修正されるような動きもありますので、注目しておくべきでしょう。

改正労働基準法案の内容（2）

改正労働基準法案のもう1つの柱は、「年次有給休暇の時間単位での取得」です。

現在、有給休暇については、最低取得単位が原則として「1日」とされていますが、時間単位で細かく取得できるようにして、近年落ち込んでいる有給休暇の取得率アップにつなげるのがねらいです。また、細かい単位で取得できることが子育て支援につながるという考えもあります。

なお、この改正内容については、労働者の過半数で組織する労働組合（ないときは労働者の過半数を代表する者）との書面による協定により、時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲、時間を単位として与えることができる有給休暇の日数（5日以内）などを定めることとされています。

改正障害者雇用促進法案の内容

現在は障害者の雇用者数が法定雇用率（1.8%）に満たない従業員「301人以上」の企業に課されている納付金の支払義務について、順次「201人以上」、「101人以上」の企業へ拡大するということがこの改正案の大きな内容です。

また、障害者雇用義務の対象労働者に、「短時間労働者」（週の労働時間が20時間以上30時間未満）も追加されることも盛り込まれています。

なお、この改正案は2009年4月1日施行予定ですが、納付金支払義務が課される企業の拡大については、「201人以上」へは2010年7月、「101人以上」へは2015年7月とされています。

雇用保険の支給上限額が8月1日から変更

雇用保険の失業給付の算定の基礎となる賃金日額等は、毎年8月1日に見直されます。
平成20年8月1日から平成21年7月31日までの間に適用される限度額は下記の通りです。

1 賃金日額・基本手当の日額の最低額及び最高額

注：〔 〕は、変更前の額

	年齢区分	賃金日額	基本手当の日額
最低額		2,060 円〔 2,070 円〕	1,648 円〔1,656 円〕
最高額	30 歳未満	12,660 円〔12,730 円〕	6,330 円〔6,365 円〕
	30 歳以上 45 歳未満	14,060 円〔14,140 円〕	7,030 円〔7,070 円〕
	45 歳以上 60 歳未満	15,460 円〔15,550 円〕	7,730 円〔7,775 円〕
	60 歳以上 65 歳未満	14,980 円〔15,060 円〕	6,741 円〔6,777 円〕

- 2 高年齢雇用継続給付の支給限度額 ……337,343 円〔339,235 円〕〔 〕は変更前の額
- 3 育児休業基本給付金の上限額 ……126,540 円(= 14,060 円 × 0.3 × 30 日)
- 4 介護休業給付金の上限額 ……168,720 円(= 14,060 円 × 0.4 × 30 日)



yeil

労務相談室

Q パート従業員から社会保険に加入したいと言われたのですが、加入させなければならぬのでしょうか？

A パート従業員の労働日数・労働時間によっては加入しなければなりません。

次の ① のいずれにも該当するときは、パートタイマーでも社会保険に加入しなければなりません。

勤務時間

1日または1週間の労働時間が、その事業所で同種の業務に従事する一般社員の所定労働時間と比べておおむね3 / 4以上あること。

勤務日数

1ヶ月の労働日数が、その事業所で同種の業務に従事する一般社員の所定労働日数と比べておおむね3 / 4以上あること。

将来的にこの3 / 4の基準を、1 / 2まで引き上げる案が審議されています。

エールはSRP認証を取得しました

～SRP(社会保険労務士個人情報保護認証)認証事務所～



SRP認証は、企業からお預かりする個人情報を適正に扱う事務所に与えられる認証です。

社会保険労務士の扱う業務はきわめてセンシティブな情報が多く、弊社では日頃より細心の注意を払って業務に取り組み、また社員教育に努めております。エールはこの審査を受け、2008年7月1日より認証を受けました。

今後とも絶えず情報保護に努めて参りますので、どうぞ安心して業務をお任せ下さい。

事務所工事、今月末に完成予定!

弊社工事も終盤にさしかかり、急ピッチで進んでおります。ご来社いただくお客様には大変ご迷惑をおかけし、誠に申し訳ございません。来月には一同、快適な相談室でお迎えたく思っております。



上棟の日



最初に完成した相談室に仮住まい



相談室や執務室は、断熱材に羊毛、床に天然のチーク、壁は漆喰または布クロスを使用しています。アレルギー体質の社員、お客様も快適に過ごせる空間を目指し、素材にもこだわりました。

お客様データは4重にバックアップし、遠隔地保存も含め、万全の体制をとっておりますので、ご安心下さい。

夏季休業のお知らせ

誠に勝手ではございますが、下記の通り夏季休業期間とさせていただきます。皆様にはご迷惑をおかけしますが、何卒ご了承の程お願い申し上げます。

平成20年8月13日(水)～17日(日)

なお、18日(月)からは、平常通り業務を行います。

スタッフコラム



鈴木です。

現在、事務所の改築工事の真っ最中です。営業しながらの工事のため、部分的に工事を進め、終わったところに移動し、また工事を進めて、というようにここ最近、移動先の広さに応じてデスクのレイアウトが目まぐるしく変わっています。

移動前には、「このレイアウトで！」と決めていても、実際に移動してみると、一部分だけが狭くなったり、パソコンの配線がうまくいかなかったりと、移動して初めてわかることも多いです（LANや電話回線等の配線は何度移動作業を経験していても完全に進めることが難しいとつくづく感じます）。

でも、その状況下で、スタッフ全員がお互いにどうしたら仕事がしやすいか、どうしたら均等なレイアウトが出来るか意見を出し合うことで、当初は予想もしていなかったすっきりとしたレイアウトになりました。やはり、一人だけで考えるのではなく、みんなで意見を出し合うことによって、より素晴らしいものが生まれますね！

個人ではある程度までは出来ても、違った視点をいくつも持つことはなかなか難しいです。組織であれば、一人よがりの考え方にならず、いろいろな考え方を出し合い、より質の高いものを創り出すことができます。当社が個人の社会保険労務士事務所から社会保険労務士法人エールに組織変更したのも、専門家であっても、個人でなく組織こそ顧客の期待に応えられるとの考えからです。

移動作業の話に戻りますが、サーバーで管理しているお客様からお預かりしているデータ等は、移動作業前にも必ずバックアップを再度行い、移動後にも必ず運用チェックを行っております。また、無停電電源装置を導入し、急な停電等の場合でもパソコンを守り、データ消失リスクを未然に防ぎ、責任を持って徹底管理しておりますので、どうぞご安心下さい。