



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



代表より 執筆記事のご案内「スタッフアドバイザー」助成金特集 外国人を雇用する際の確認
ポイント 平成25年4月1日から障害者の法定雇用率が引上げ 国民年金保険料の免除制度
産業医福本先生のコーヒープレイク 労務相談室 企業PR スタッフコラム

鎌倉です。最近、精神疾患やパワーハラスメントに関するご相談は確実に増えており、顧問先企業様でも何度かパワーハラスメントの管理職研修をさせて頂いております。

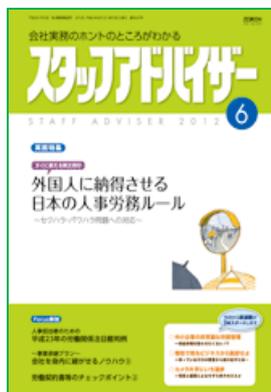
“パワハラ”という言葉で、甘えが抜けない若者も、陰湿ないじめや嫌がらせをする上司も、どちらも企業の生産性を大きく落とします。この問題の扱いを誤ると、部下が「パワハラ」を利用して自らを正当化したり、上司が部下への指導に対して怯えが生じるなど二次被害が拡大し、企業秩序に大きな問題が生じます。

“パワハラ”という言葉がひとり歩きし、上司が部下に「正当な指導」をしなければ、企業の生産性は低下します。パワハラの背景として、①低成長時代、社員へのプレッシャーの増大 ②うつ病の労災認定も年々増加 ③コミュニケーション能力の低い人の増加 ④世代間の“厳しい指導”の許容範囲のギャップなどが上げられますが、リーダーが“厳しさをどうキープできるか”はパワハラ問題の重要な部分だと思います。

また、企業様のご相談を受けて感じるのは、日々の「コミュニケーション」「適切な指導」の大切さです。

心理学者でありビジネスコンサルタントでもあるロサダ氏が10年にわたって業績の良いチームと悪いチームを研究し、ビジネスチームに成功をもたらすには、職場の上司・部下・同僚間の相互作用の比率が、最低でも「1対3」でなければならないという発見をしたそうです。1つのネガティブな発言・行動(例えば、厳しい指導)をするには、約3倍のポジティブな発言や表現が必要で、この転換点を「ロサダライン」といいます。

仕事上、ネガティブなことをなくすことはできないわけですが、このロサダラインを参考にすれば、リーダーは3倍のポジティブアクションをとる必要があるわけですね。ちなみに、ロサダ氏はチームが最大限に能力を発揮するのは「1対6」のポジティブコミュニケーションが必要だと結論づけています。「1対1」で足りるだろうと思っていたリーダーの皆さん、意識を変えてみませんか？強いチームを創るには、日々の接し方も問われています。



注目!!

若年者等トラ
良し悪し両方

- ◆ 若年者等に関しては、トライアル雇用開始「歳未満」とされ、従来の「40歳未満」から、4月6日から拡充されました。
- ◆ 年齢幅は広がったものの、若年者等で対象年齢以外の要件については、これまでより厳しいます。
これまでは年齢要件を満たしていれば、その要件はほとんど問われずにトライアル雇用のりましたが、改正後は、以下のいずれかの要件

【執筆記事のご案内】

弊社代表の鎌倉が専門誌「月刊スタッフアドバイザー」(税務研究会)7月号の特集記事「会社を活かす助成金・給付金」を執筆しております。是非、ご一読ください！！
<http://www.staffad.com/>
助成金のご相談お受けしています！！

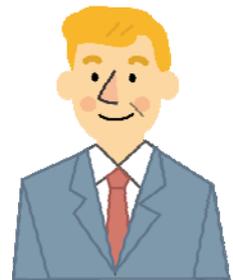
外国人を雇用する際の確認ポイント

～平成24年7月より、新しい在留管理制度が導入されました～

平成24年7月より、新たな在留管理制度が導入されました。不法就労に対する罰則も厳しくなりましたので、外国人を雇用する企業は注意が必要です。採用時に企業が気をつけるべきポイントを確認しておきましょう。

新しい在留管理制度とは？

1. 在留カードが交付されます **※外国人を雇用される企業は特に注目！！**
2. 在留期間が最長5年になります
3. 再入国許可の制度が変わります。



不法就労とは？

不法就労となるのは、次の3つの場合です。

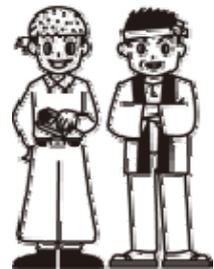
1. 不法滞在者が働くケース (例) 密入国した人やオーバーステイの人が働く
2. 入国管理局から働く許可を受けていないのに働くケース
(例) 観光や知人訪問の目的で入国した人が働く。留学生が許可を受けずにアルバイトをする。
3. 入国管理局から認められた範囲を超えて働くケース
(例) 外国料理店のコックとして働くことを認められた人が機械工場で単純労働者として働く

もしも、確認を怠り不法就労者を雇用してしまったらどうなる？

3年以下の懲役、300万円以下の罰金を科されることがあります。

※外国人を雇用しようとする際は、必ず在留カードを確認しなければなりません。

「確認していない。知らなかった」では過失があるとされ、処罰を逃れません。



就労できる外国人かどうかの確認ポイント

まず、在留カードの有無を確認しましょう。

※特別永住者の方を除き、在留カードを持っていない場合は、原則として就労できません。

在留カードの見方

ポイント1

在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認！

※「就労不可」の記載がある場合は原則雇用できませんが、ポイント2を確認する必要があります。



ポイント2

在留カード裏面の「資格外活動許可」欄を確認！

※ポイント2で「就労不可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可」に記載があれば、制限された就労時間や就労場所の範囲内で就労が可能です。



外国人を雇用したら、必要な手続きを行いましょ

- ・労働契約書または労働条件通知書を書面で交付しましょ
 - ・雇用保険、社会保険の加入条件は日本人と同じです。加入の手続きを取らましょ。
 - ・ハローワークへ外国人雇用状況の届出を行いましょ。
- ※雇用保険の被保険者にならない方を雇用した場合でも、届出が必要で

(注)在留カードを所持していなくても就労できる場合があります。

平成 25 年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります

従業員 50 人以上 56 人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください！

現在の法律では、従業員 56 人以上の事業主は障害者を雇用することを義務付けられていますが、この基準が、平成 25 年 4 月 1 日からは従業員 56 人以上から **50 人以上**に変わる予定になっています。

【障害者雇用率制度とは】

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率(法定雇用率)以上になるよう義務づけています

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成 25 年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	2.0%
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	2.2%



【従業員 50 人以上の事業主に義務付けられること】

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません

【障害者雇用納付金制度】

法定雇用率に満たない企業は、**1 人不足するごとに1 カ月あたり5 万円の納付金を納めなければなりません**。この納付金制度は平成 22 年 7 月に対象が 300 人超から 200 人超の企業に拡大されました。さらに平成 27 年 4 月からは、常用雇用労働者数が 100 人超 200 人以下の企業にも対象が拡大する予定です。一方、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対しては、**超過人数 1 人につき 2 万 7 千円の障害者雇用調整金が支給される**仕組みになっています。

障害者を雇い入れた場合、助成金や税制上の優遇措置を受けられることがあります。

国民年金保険料の免除制度についてご存知ですか？

従業員が退職する際、満 20 歳以上満 60 歳未満の従業員の場合には、国民年金への切替手続きについて説明することが多いと思います。国民年金には、退職により保険料を納めることが困難な場合に保険料の納付が免除される特例免除という制度が設けられていますので、案内してあげるとよいでしょう。

メリット1: 保険料を納付した場合と比較して2分の1として計算してくれる。

メリット2: 万が一の際にも、未納期間とは違い保障が受けられる。

メリット3: 本人所得を除外して審査してくれる。

(配偶者、世帯主に一定以上の所得があるときは保険料免除が認められない場合があります)

手続き

保険料免除の申請は、本人が、住民票のある市区町村役場で行います。

【手続きに必要なもの】 国民年金保険料免除申請書・年金手帳・認め印・離職票

追納のオススメ

10 年以内なら免除を受けた期間の保険料を納めることができます。

追納すると、将来の年金額に算入されます。



産業医 福本先生のコーヒーブレイク

紫外線の話



そろそろ夏本番です。紫外線対策はしていますか？

すでに、5月頃から、紫外線は強くなっております。

よくご存知の紫外線(Ultraviolet:UV)にはA, B, Cの3種類があります。UVC は地上には届かないといわれており、生活で問題となるのはA,Bの2種類です。

UV-A は皮膚の奥、真皮層というところの蛋白質を変性させることが知られています。これは、将来しわ、シミなどの原因につながると言われています。「日焼けサロン」はこのUV-Aを使用しています。

UV-B はいわゆる「日焼け」の原因です。皮が剥けたり、火傷のようになる原因です。また、発癌との関係が知られています。露出した皮膚などに将来皮膚癌が起こる可能性があります。

化粧品などに、PA または SPF の表示があります。PA は UV-A、SPF は UV-B から皮膚を守る指標です。日焼けは、皮膚の老化や癌などにつながります。この夏は万全の対策をお勧めします。



yeil

労務相談室

【今月のテーマ】

パートタイマーが他社と掛け持ち勤務する際の注意点

Q

当社のパートタイマーから「勤務が終わった夕方や休みの日に他社で働きたい」という相談がありました。当社での業務に支障が生じなければ認めようと考えていますが、問題ないでしょうか？ また、実際に他社と掛け持ちする場合の注意点について知りたい。

A

正社員の兼業を就業規則で禁止している企業は多くありますが、今回の質問はパートタイマーからの申出なので、基本的には問題ないと言えるでしょう。

ただし、その勤務先がライバル社であることで重要な情報が流出したり、掛け持ちして勤務することで心身に疲労が残り業務に影響が出たりすると困りますので、勤務先名や勤務時間、従事する業務内容を事前に確認しておくべきです。事前に許可を得るようルールを設けておくべきでしょう。



【実際に他社と掛け持ちして働く際に注意すべき点】

注意点としては、通勤災害と時間外割増賃金の取扱いの2点があります。

◆ 通勤災害について

御社から次の勤務先に向かう際に交通事故に遭うなどしてケガをしたとき、それが通勤災害として認められるか否かが問題となりますが、原則として通勤災害と認められます。ちなみに次の勤務先で働くための移動時に起きていることから、次の勤務先の労災保険から給付を受けることになります。

◆ 割増賃金について

そもそも労働基準法では1日8時間・1週40時間(以下、「法定労働時間」という)を超えて働かせた場合に割増賃金の支払いを必要としています。2ヶ所で勤務した場合にはこの法定労働時間を各社で考えるのか、それとも両社を合計して扱うかが問題になりますが、これについては合計で考えることになっています。例えば、5時間勤務した後、次の勤務先で4時間勤務した場合、8時間を超える1時間については時間外労働になるということです。

？その割増賃金はどちらの会社が支払う？

これについては、通達の中で法定労働時間外に勤務させた会社が割増賃金を支払うこととされています。他社と掛け持ちして勤務する際には労働時間管理を注意しなければなりません。

【ワンポイントアドバイス】

- ①パートタイマーであっても、他社と掛け持ちして勤務をする際には、事前に会社に相談し許可を得るようルール化する。
- ②心身の疲労や情報漏洩、労働時間の観点から許可するかを検討する。
- ②他社と掛け持ちして勤務をした場合、両社の労働時間を合計し、法定労働時間を超えた部分について割増賃金の支払いが必要となる。



企業PRコーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたら弊社までご連絡下さい。

以前このコーナーでご紹介させていただきました「車工場」様が、TV放送『ぶらり途中下車の旅』に出演されることになりました。

お知らせ！

★TV出演予定★

『ぶらり途中下車の旅』

平成24年7月7日(土)9:30~10:30放送予定

旅人は、元女子プロテニス選手の杉山愛さんです！



車工場様では、宣伝カーや特殊車両等、お客様の要望に合わせた車を提供しています。また、去年8月からは中古車レンタカーを開始し、その個性豊かなビジネススタイルが注目されています。エールスピリッツをお読みの皆さま、ぜひ、7/7土曜の朝はぶらり途中下車の旅をご覧いただきたいと思います！



株式会社車工場 (横浜市鶴見区東寺尾3-6-6)

車工場 <http://www.kurumakoujyou.jp/index.html>

ハンディレンタカー横浜 <http://www.kurumakoujyou.co.jp/>

お問合せ：0120-29-6636

スタッフコラム



今月のコラムは、
高松が担当します。

高松です。

連日、消費税増税法案に関するニュースが世間を賑わしております。

日々の生活に直接関係する事柄ということもあり、スポーツ観戦しながらに食い入るようにテレビに噛り付いています。

消費税増税は、景気変動の影響を受けずに一定額の税収を得ることができ、また世代間や性別による格差を生まない等のメリットがある一方で、増税に踏み切ると、国民消費を低迷させることでさらなる景気の悪化、雇用の悪化につながり、結果として税収が落ち込む悪循環に陥るというマイナス面も考えられ、まさに賛否両論です。

社会保障財源を確保するために赤字国債を大量に発行する財政構造は、待ったなしで見直しが必要で、財政改革にも限界があり、増税はやむを得ないとしても、その場合でもまずは、「社会保障の全体像」を国民に示し、理解を得る手順を踏むことが大切なのではないでしょうか。