

川崎社労士事務所ニュース

11
2013

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| 1 最低賃金、平均 15 円アップの 764 円 | 6 人事労務の法律ミニ教室
夜間のサポートサービス、宿直手当を払えばいい? |
| 2 特集
パートタイマーを頼りになる戦力に! | 7 助成金を活用しましょう
再就職支援をおこなう事業主に「労働移動支援助成金」 |
| 4 お知らせ
年末調整の作業を確認しましょう | 8 ユニークな社内制度
社内のコミュニケーションを活性化 |
| 5 TOPICS
● 9月から労災保険の特別加入者の
給付基礎日額の選択幅が拡がります
● 社員研修に関するアンケート、若手に手厚く管理職に手薄 | 8 労務ひとこと
労働者派遣制度、規制緩和を求める報告書 |

最低賃金、平均 15 円アップの 764 円

9月10日、今年度の地域別最低賃金の改定額が47都道府県で出そろいました。新しい最低賃金の全国平均額は前年度比15円増の764円となり、国が示した目安の14円アップを上回りました。賃金の底上げによるデフレ脱却を目指す安倍政権の意向が強く反映され、高い引き上げ幅となっています。

改定後の額は664円（鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、沖縄県）～869円（東京都）で、引き上げ幅が最も大きいのは愛知の22円。すべての都道府県で11円以上の上げ幅を確保しました。

生活保護との逆転は北海道のみ

最低賃金が生活保護を下回る「逆転現象」については、勤労意欲の低下を招くとして問題視されており、早期解

消が課題となっています。現在、逆転現象が起きているのは11都道府県（北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島）で

すが、今回はそのうち北海道を除く10都道府県で逆転が解消されました。改定後の額は10月以降、順次適用されます。

地域別最低賃金の額

(円)

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	734	15	石川	704	11	岡山	703	12
青森	665	11	福井	701	11	広島	733	14
岩手	665	12	山梨	706	11	山口	701	11
宮城	696	11	長野	713	13	徳島	666	12
秋田	665	11	岐阜	724	11	香川	686	12
山形	665	11	静岡	749	14	愛媛	666	12
福島	675	11	愛知	780	22	高知	664	12
茨城	713	14	三重	737	13	福岡	712	11
栃木	718	13	滋賀	730	14	佐賀	664	11
群馬	707	11	京都	773	14	長崎	664	11
埼玉	785	14	大阪	819	19	熊本	664	11
千葉	777	21	兵庫	761	12	大分	664	11
東京	869	19	奈良	710	11	宮崎	664	11
神奈川	868	19	和歌山	701	11	鹿児島	665	11
新潟	701	12	鳥取	664	11	沖縄	664	11
富山	712	12	島根	664	12	全国平均	764	15

特集

パートタイマーを頼りになる戦力に！



パートタイマーなど非正規社員の比率は年々高まり、サービス業や小売業などでは、正社員よりもパートタイマーの方がが多いという会社も珍しくありません。パートタイマーというと、今でも「主婦の小遣い稼ぎ」「補助的な業務」というイメージをもつ経営者も多いでしょう。しかし、パートタイマーは店頭など顧客と接する最前線に立っていることも多く、顧客にとってもパートタイマーも正社員も関係ありません。プロフェッショナルとして働いてもらう必要があります。ここでは、パートタイマーをうまく活用し、戦力化する方法を見ていきましょう。

経済のグローバル化により企業は人件費を抑制し、柔軟な要員管理をおこなう必要に迫られています。またIT技術の進展は仕事の標準化をもたらし、これまで正社員が担当していた業務がパートタイマーなど非正規社員でも十分まかなえるようになってきました。こうして非正規社員は年々増加し、平成24年には雇用者の4割弱を占めるようになりました。しかし、あまりにも増加しすぎた非正規社員を保護するため、法律による規制も強化されているところです。

平成20年のパートタイム労働法の改正では、正社員へ転換するチャンスを整えることなどが義務付けられています。また改正労働契約法では、本年4月以降に開始した有期労働契約が更新によって5年を超えた場合、労働者が希望すれば無期雇用に転換される仕組みが導入されました。

こうした法規制から逃れるため、有期契約の更新は5年を上限とするなどの対策を講じることもできますが、そうではなく、無期雇用に転換した上で待遇を改善することによってパートタイマーのモチベーションを上げ、正社員並みに戦力化している企業があります。パートタイマーを頼りになる戦力していくためには、マネジメント上の工夫が必要です。

ここでは、企業の事例を交えながら、パートタイマーの活用法を見ていきましょう。

柔軟な勤務体制で定着率アップ

フルタイムではなくパートタイマーとして働いているのは、育児や家事、あるいは勉強などとの両立を図るために長時間働けないからというケースが多いでしょう。人件費削減のため、なるべく少ない人員で回そうとパートタイマーに残業を強いると退職の原因となることがあります。辞められると新しい人を採用する手間、また一から仕事を教える手間がかかり非常に効率が悪くなってしまいます。

勤務シフトを決めるときは、会社の都合を一方的に押しつけるのではなく、できるだけ個々の事情を考慮することが大切でしょう。仕事にはもちろん責任感をもってもらう必要がありますが、子供の病気などでやむを得ず休むことになった場合には互いにフォローできるようにしておくと、安心して働く職場になります。

休みが取りやすく、勤務時間が柔軟な職場は、定着率がアップします。

シンプルでも教育訓練制度を

パートタイマーには誰でもできる補助的な仕事をしてもらうだけだから教

育訓練は必要ないと考えている会社も多いでしょう。しかし、パートタイマーも正社員と同様に戦力化していかなければ厳しい競争に勝ち残ることはできません。

教育によってスキルアップしたり、違う仕事にチャレンジできると、仕事を通じて「成長している」という実感が得られ、パートタイマーのモチベーションアップにつながるでしょう。

そのために、パートタイマーのための教育訓練制度を作りましょう。制度化することで、教え漏れやスキルアップのバラツキが抑えられるからです。制度といってもシンプルなものでかまいません。「何を」「いつ」教えるのか明確になっていればいいのです。

評価基準を見る化

パートタイマーの時給は、働きに応じたものとなっているでしょうか？言われたことしかやらない人も、工夫しながらより難しい仕事をこなそうと頑張る人も同じ時給ということはないでしょうか？

パートタイマーを戦力化したいなら、適正な評価をおこない、評価に応じた賃金を支払う制度にするべきでしょう。そのためには、パートタイマーの「評価表」をつくることから始めます。評価表は各企業がパートタイマー

に求めるものの一覧表と考えればよいでしょう。

■E社の事例「2つの制度で評価」

ホームセンターをチェーン展開するE社では、パートタイマーを戦力化するために2つの制度を導入し、正社員が不在でもスタンダードレベル（標準レベル）を実現できるようになりました。

1つ目は、マネジメントとリーダーシップ力を評価する職能資格制度。もう1つは業務に必要な技術レベルを評価する技能検定制度。両制度は連動しており、評価が一定の基準に達するとアシスタント・チーフ職に就くことができます（右図参照）。

パートタイマーにとってこのような制度は、具体的に評価基準が見えるため「次は中級を目指そう」など、意欲の向上につながっているようです。

正社員登用制度は機能してる？

パートタイマーのモチベーションアップには正社員登用制度の導入も効果的です。しかし、実際に正社員になってみると、会社も本人も「こんなはずではなかった」ということが起こり、せっかく正社員になったのに辞めてしまうなど、うまく機能していない企業も少なくないようです。

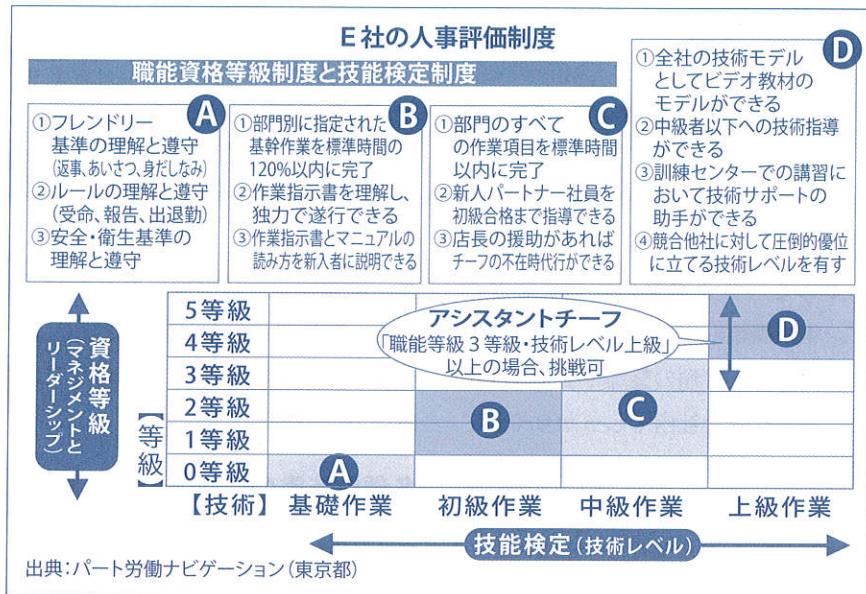
■S社の事例「中間的な雇用区分」

食品スーパーをチェーン展開するS社では、パートタイマーと正社員の中間的位置づけの雇用区分として「キャリア社員」を設きました。

パートタイマーのうち役職がチーフである者がキャリア社員となります。キャリア社員は店舗間異動がありますが、子育てなどから通勤距離が長くなると困るという事情を考慮して、通える店舗を3つ申告できるようにしました。

キャリア社員の資格は下からCA1、CA2、CA3となっており、CA3になると正社員への登用資格が得られます。

S社では以前からパートタイマーの正社員登用をおこなっていましたが、登用する前に正社員の仕事を説明しても、管理や指示命令、部下の教育など実際に仕事をしてみないとよく理解できないことが多く、十分に機能している状態ではありませんでした。



中間的な雇用区分としてワンクッション置くことで、本人も不安を解消でき、会社もその人の能力を見極めて正社員に登用することができるようになりました。

■M社の事例「短時間のまま正社員に」

洋菓子の製造販売をおこなうM社はパートタイマーを短時間勤務のまま正社員に登用する制度を導入しています。

パートタイマーの中でも、モチベーションがとても高く、長期に渡って頑張っている人には、従来からリーダーや小規模店の店長を任せていきました。しかし、こうした人たちは他のパートタイマーより重い責務を負っているにもかかわらず、パートタイマーであるため正社員とは待遇が違ってしまいます。せっかくやる気に満ち、能力も経験も申し分ない人が、こうした不公平感から意欲を失い辞めてしまっては会社にとって大きな損失となります。そこで、短時間勤務のまま正社員に登用する制度を導入しました。

労働時間は年間960～1800時間の範囲で1日の労働時間を短くする、あるいは1週間の勤務日数を減らすなど自由に選択できます。給与はパートタイマーの時給に転換加算した分を時給で支給し、その後は評価に応じて昇給する仕組みです。

人件費はコストアップしましたが、これによりパートタイマーの生産性やモチベーションが向上し、優秀なパートタイマーの離職が減少しています。

■L社の事例「雇用区分を一元化」

生活雑貨専門店を全国展開するL社では、所定労働時間が週20時間以上の人

については正社員、契約社員、パートタイマーといった雇用形態の区分をなくし、無期契約の社員1本に絞るという新たな人事制度を導入しました。一人ひとりに希望を聞き、基本的にばらばらの労働時間で契約を結んでいます。

正規・非正規の区別は一切ありませんが、職務がリーダー以上である人は月給制、それ以外は時給制となっています。また、グレードⅢ以上は店舗間異動があります。

旧制度下の働き方では、パートタイマーならステップ2が階層の上限で時給も頭打ち、やりがいがなくなって3～4年のベテランが辞めていくという問題がありました。新制度ではスタートから一律にどんどん上を目指すことができ、ステップアップしたいという意欲を持つ人が増えているといいます。

* * * * *

パートタイム労働法では、正社員と同視すべきパートタイマーについては待遇を差別的に取り扱うことが禁止されています。正社員並みに活躍してくれる人には、待遇もそれなりに上げていくなどバランスの取れた雇用管理を考えていく必要があるでしょう。

有期契約労働者に対して職業訓練の実施、賃金テーブルの改定、正規雇用への転換などを実施したときは「キャリアアップ助成金」が受けられることができます。事前の計画提出など要件がありますので詳細はご確認ください。

お知らせ

年末調整の作業を確認しましょう



そろそろ年末調整の時期になります。年末調整の作業を外部に委託している場合も、書類の整理やチェックなどの準備作業を社内でしっかりとやっておくことが控除モレなどの防止に役立ちます。準備作業を中心に年末調整を確認していきましょう。

「年末調整」とは

毎月の給与を支払う際は、支払額と扶養人数などから算定した源泉所得税が徴収されます。しかし、所得税は1年間を通して決定されるため、あくまでも月々の源泉徴収の額は仮払いです。そこで、年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、1年間に給与から徴収した源泉所得税の総額との差額を精算します。この手続きを「年末調整」といいます。

年末調整の結果、社員各人についてすでに徴収した税額が多いときは差額が還付され、少ないときは徴収されます。

年末調整の対象となる人は、原則として年末まで勤務する人です。1年を通じて勤務している人の他、年の途中で就職した人も含まれます。ただし、

表1に掲げる人は対象になりません。なお、医療費控除など年末調整ではできない所得控除を受ける場合などは、確定申告が必要です。

各種申告書の回収と内容の確認**①扶養控除等（異動）申告書をチェック**

年末調整は、対象となる社員全員からこの扶養控除等（異動）申告書が提出されているかどうかを確かめることから始めます。

生計を一にする親族が控除対象配偶者や扶養親族、障害者などに該当するかどうかの判定は、その親族の年末調整をおこなう日の現況により見積もった本年の所得金額と、本年12月31日の年齢によりおこないます。たとえば、年末調整をおこなった後、12月31日までに扶養親族の増減などがあった場合には、後で年末調整のやり直しを許されています。

②配偶者特別控除申告書をチェック

配偶者特別控除申告書は保険料控除申告書と1枚の兼用用紙となっています。控除対象となるのは、合計所得金額が「38万円を超える」「76万円未満」の人です。

③保険料控除申告書をチェック

「保険料控除申告書」にもとづいて、「生命保険料」「地震保険料」「社会保険料」「小規模企業共済等掛金」について控除をおこないます。この申告書の用紙をあらかじめ各人に配布しておき、年末調整をおこなうときまでに回収してください。支払った保険料については保険会社から送られてくる保険料控除証明書などを申告書に添付しなければなりません。

④住宅借入金等特別控除申告書をチェック

前年以前に確定申告し「住宅借入金等特別控除申告書」を提出する人がいる場合、借入金の「年末残高等証明書」の添付と所定の記載事項を確認します。

表2 今年の改正事項**○復興特別所得税の徴収**

震災復興の財源確保のために平成25年1月から復興特別所得税が課されました。年末調整においても源泉所得税と併せて納付します。

所得税と復興特別所得税の合計税率
=所得税率(%) × 1.021

○給与所得控除額に上限

給与等の収入額から控除する「給与所得控除額」について、給与の年額が1,500万円を超える場合に245万円の上限が設けられました。

年末調整の流れ**給与総額の集計**

年の途中で入社した人は前職の源泉徴収票を提出してもらう（本年中に前職がある場合のみ）

各種申告書の回収・チェック

- ① 扶養控除等（異動）申告書
 - ② 配偶者特別控除申告書
 - ③ 保険料控除申告書
 - ④ 住宅借入金等特別控除申告書
- ※②と③は兼用用紙となっています。

年税額の計算**過不足の精算
「還付」または「徴収」****表1****年末調整の対象とならない人**

- ① 本年中の給与の収入額が2,000万円を超える人
- ② 災害により被害を受けて、本年分の給与に対する源泉所得税の徴収猶予または還付を受けた人
- ③ 2ヵ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人など
- ④ 年の中途で退職した人（死亡の場合などを除く）
- ⑤ 非居住者（住所または1年以上の居所が日本にない人）
- ⑥ 日雇労働者など継続して同一の雇用主に雇用されない人

TOPICS

9月から労災保険の特別加入者の給付基礎日額の選択幅が拡がります

労災保険は、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付をおこなう制度ですが、労働者以外でも、業務の実情、災害の発生状況などからみて労働者に準じて保護することが適當と認められる人には、特別に任意加入が認められています。これが「特別加入制度」です。特別加入できるのは、中小企業を経営する「中小事業主等」、個人タクシーなど労働者を使用せず事業をおこなう「一人親方等」、海外に出向させる「海外派遣者」などです。

特別加入者に対する保険給付額は「給付基礎日額」の何日分または何パーセントという形で算出されます。この給付基礎日額は、労働者の場合、支払われた賃金により決まりますが、特別

加入者には「賃金」の概念がないため、加入者本人が適正な金額を選択し、それに応じた保険料を支払うことになります。

平成25年9月1日からは、「給付基礎日額」の選択の幅が表のように広がります。

保険料は「保険料算定基礎額」にそれぞれの事業に定められた保険料率を乗じたものとなります。たとえば、ビルメンテナンス業を営む中小事業主等の場合は5.5/1000ですから、「25,000円」を選択した場合の保険料は年額50,187円となります。

加入者は来年度から変更可能

9月以降、新たに加入する人は、す

	給付基礎日額	保険料算定基礎額 (給付基礎日額×365)
追加	25,000円	9,125,000円
	24,000円	8,760,000円
	22,000円	8,030,000円
	20,000円	7,300,000円
	18,000円	6,570,000円
	16,000円	5,840,000円
	14,000円	5,110,000円
	12,000円	4,380,000円
	10,000円	3,650,000円
	9,000円	3,285,000円
	8,000円	2,920,000円
	7,000円	2,555,000円
	6,000円	2,190,000円
	5,000円	1,825,000円
	4,000円	1,460,000円
	3,500円	1,277,500円

べての給付基礎日額を選択できます。すでに特別加入している人については、来年度（平成26年度）から変更後の給付基礎日額が選択できます。給付基礎日額の変更を希望する場合は、年度末または労働保険の年度更新期間に手続きが必要です。

社員研修に関するアンケート、若手に手厚く管理職に手薄

人材採用支援の株式会社ディスコは8月30日、「社員研修に関するアンケート」結果を発表しました。

* * * * *

社員研修を実施している対象は、「新入社員研修」が95.9%で圧倒的に多く、次いで「若手社員研修」81.1%、「管理職研修」62.1%と続きます。

年間予算の配分比率平均は、新入社員を含めた若手研修の合計が48.1%、管理職研修関連が33.0%、経営者層研修18.8%の配分となっています。

実施しているプログラムを見ると、「新入社員教育」の実施率が95.5%と

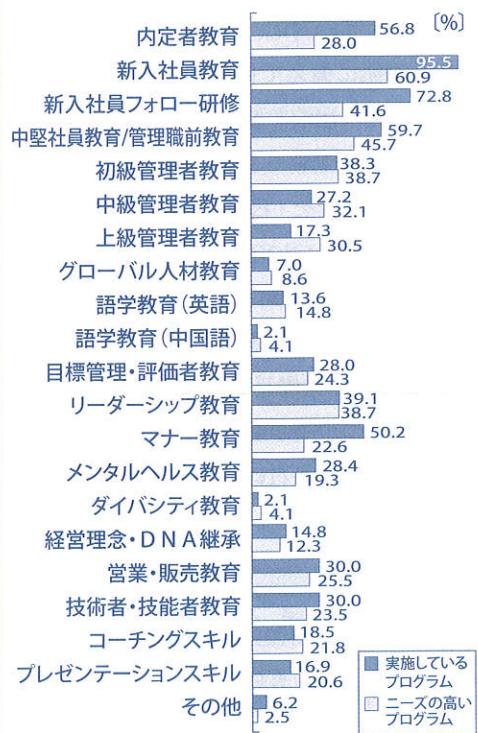
最も高く、「内定者教育」を実施している企業

は56.8%にとどまっています。内容としては、「マナー教育」「リーダーシップ教育」の実施率が高く、「語学教育」や「経営理念・DNA継承」の実施率は低くなっています。

実施状況と比較してニーズの高い研修としては「中級管理者教育」「上級管理者教育」があげられます。

新入社員を含めた若手社員への研修は手厚い一方、管理者以上との研修となると、ニーズはあるものの比較的手薄であることがわかりました。

実施しているプログラムとニーズの高いプログラム





夜間のサポートサービス、宿直手当を払えばいい？

Q

顧客からの問い合わせ電話に24時間体制で対応するサポートサービスを始める予定です。夜間はおそらく電話が少ないため、事務所でテレビを見たり仮眠をとったりして過ごしてもらうことになります。宿直手当をいくらか支給すれば、残業代を払わなくてよいでしょうか？

A

労働基準監督署の許可が下りれば、「宿直」として労働基準法の労働時間の定めが適用されなくなります。その場合、残業代は必要なくなり、1日平均賃金額の3分の1以上の宿直手当を支払えば済みます。ただし、ご質問のケースでは許可要件を満たさないと考えられます。

* * * * *

宿直勤務とは、使用者の命令によって一定の場所に拘束され、緊急電話の受理、外来者の対応、盗難の予防などの非常事態に備えて待機するもので、夜間にわたり宿泊を要するものをいいます。同様の勤務を昼間（休日など）におこなう場合を「日直」といいます。

宿日直勤務については、労働の密度や態様が普通の労働と大きく異なり、普通の労働と一律に規制することが適当でないため、労働基準法の労働時間・休憩・休日の規制が適用されません。

通常の労働であれば、割増賃金を支

払って深夜勤務となるところ、それが必要なくなるのです。ただし、宿直中一度も電話が鳴らなかつたとしても宿直手当は支払わなければなりません。

労働基準監督署の許可が必要

宿直として扱うためには労働基準監督署の許可を受ける必要があります。許可の基準は次のとおりです。

- ① 常態としてほとんど労働する必要のない勤務のみ認められるもので、原則として通常の労働は許可せず、定期的巡回、緊急の文書または電話の収受、非常事態発生の準備等を目的とするもの
- ② 原則として宿直は週1回、日直は月1回が限度
- ③ 宿直は相当の睡眠設備があること
- ④ 相当の手当を支給していること

具体的な判断は労働基準監督署にゆだねられていますが、参考までに通達から事例を見てみましょう。

下図は養護老人ホームの事例です。実作業をおこなうAとBは労働時間とし、その時間をのぞく17時～翌8時を宿直したいという申請に対し、A Bのように1時間ほどの通常の労働が常態的に途中に含まれている場合は宿直と認めないとしています。宿直は通常の労働から完全に解放された後なのでなければならないため、21時～6時が宿直許可の対象とされました。

ではこの場合、17時～20時の待機

時間はどう扱うべきでしょう。実際に業務をおこなっていないなくとも、業務の発

生に備えて待機している時間は「休憩」ではなく「労働時間」となります。

また、仮眠中に老人の急病などで介助をした場合、その時間は労働時間として割増賃金を支払わなければなりません。なお、このような介助業務がたびたびある場合は宿直の許可が下りない可能性があり、その場合、交替制勤務などで対応する必要があるでしょう。

ご質問のケースでも、電話の頻度や対応時間などによっては、宿直と認められない可能性もあります。

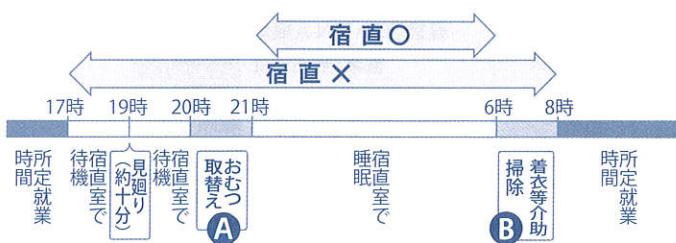
現地調査がある

許可申請をすると、労働基準監督官が現地調査にやってきます。宿直中の業務内容の実態などのほか、③の睡眠設備の確認もおこなわれます。個室は必ずしも必要ありませんが、応接室のソファなどは不適切でしょう。宿直は十分睡眠を取れることが前提のため、翌日通常勤務をさせても問題ないとされています。代休も必要ありません。

④の手当は、1回の額が宿日直のシフトに入っている労働者全体の賃金を平均した日額の3分の1以上でなければなりません。

許可がなければ「労働時間」

このように、宿直の許可は簡単に下りると考えるべきではありません。許可を受けずに宿直をさせた場合、その時間帯は通常の労働時間となるため割増賃金を支払わなければなりません。たとえ仮眠中であっても、仮眠場所の制約や突発事態への対応義務があることなどを理由に「労働時間にあたる」とされた裁判例もあります。



助成金を 活用しましょう

再就職支援をおこなう事業主に 「労働移動支援助成金」

政府は経済の成長戦略の中で、「行き過ぎた雇用維持」から「労働力の移動を支援する政策」に転換すると掲げています。これを受け厚生労働省は、余剰人員をかかえる成熟産業から人材不足が見込まれる成長産業へ人材を円滑に移動させるために「労働移動支援助成金」を大幅に拡充^{*1}する方針です。来年度の予算案では、解雇を防ぐために支給している雇用調整助成金を半減させる一方で、労働移動支援助成金を「昨年度2億4,000万円」→「来年度301億円」と大幅に増額しています。

※1 現在は中小企業が支給対象ですが、2014年度より大企業にも適用する予定です。

この助成金は、事業規模の縮小などにより離職を余儀なくされる労働者に対して、民間の職業紹介事業者に委託して再就職支援をおこない、再就職が実現した際に支給されるものです。

なお、平成25年5月16日より「労働移動支援助成金(再就職支援給付金)」から「労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)」へ名称が変更され、一部の申請用紙が変更になっています。

事前に計画を作成

現在の労働移動支援助成金の主な受給要件は次のとおりです。

- ①「A.再就職援助計画」または「B.求職活動支援基本計画書」^{*2}を作成し、ハローワークで認定を受けること。
- ②中小企業事業主^{*3}であること。
- ③再就職援助計画の認定後(または求職活動支援基本計画書の提出後)に、計画対象者の再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託すること。
- ④計画対象者の離職の日から2ヵ月以内(45歳以上の対象者については5ヵ月以内)に再就職を実現すること。
- ⑤求職活動等のための休暇を1日以上与え、休暇の日について通常の賃金の額以上の額を支払うこと。

*2 求職活動支援基本計画書の場合は都道府県労働局またはハローワークへ提出

*3 中小企業とは、小売業(飲食店を含む)=資本金5,000万円以下または従業員50人以下、サービス業=資本金5,000万円以下または従業員100人以下、卸売業=資本金1億円以下または従業員100人以下、その他の業種=資本金3

億円以下または従業員300人以下の企業をいいます。

計画の認定を先に受けなければならぬという点がポイントです。また、職業紹介事業者が離職自体について働きかけをおこなわないことなどが受給要件になっているので注意しましょう。

Aの再就職援助計画は最初の離職者がお出日の1ヵ月前までに作成する必要があります。計画には、事業の現状やこれまでの経緯のほか、再就職援助のための措置(以下「援助措置」といいます)などを記載します。民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託することも援助措置になります。また、援助措置のひとつとして、要件⑤にあるように求職活動のための有給休暇は必須となっています。なお、再就職援助計画の作成にあたっては、労働組合等の意見を聞くことが必要になります。

Bの求職活動支援基本計画書は45歳以上65歳未満の労働者を解雇する場合などに、本人の希望に応じて再就職の援助に関する措置の内容等を記載するものです。

1ヵ月に30人以上の離職がある場合はAの再就職援助計画が必須となります。AかBのいずれかが要件となっていますが、45歳以上の労働者を解雇する場合でもBの求職活動支援基本計画書が必須というわけではありません。

んので、通常はAの再就職援助計画を作成することが多いようです。

委託費用の一部を支給

助成金の支給額は図1のとおりです。職業紹介事業者への再就職支援の委託にかかった費用に応じて支給されます。

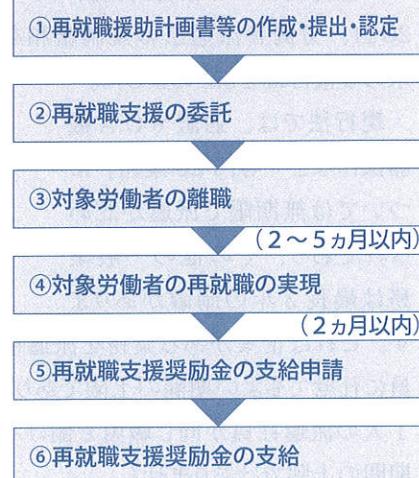
支給申請は、再就職支援の委託をおこなった対象労働者のうち最後の人の再就職が実現した日、または個々の対象労働者の再就職が実現した日から2ヵ月以内におこないます(図2参照)。

図1 支給額

対象労働者	支給額
45歳未満	委託費用×1/2
45歳以上	委託費用×2/3

※対象労働者1人あたり40万円、同一の計画について300人が上限。

図2 支給の流れ





社内のコミュニケーションを活性化

パワハラやメンタルヘルスの予防策として、コミュニケーションを活性化させ、風通しのよい職場をつくることが有効だと言われています。また、部門の垣根を越えてタテやヨコとの情報共有や連携がスムーズにできれば、生産性も大きく向上するでしょう。しかしながら、組織が大きくなればなるほど、社内のコミュニケーションは鈍くなる傾向があります。

こうした中、社内コミュニケーションの活性化を図るためさまざまな取り組みをおこなっている企業があります。事例をいくつかご紹介しましょう。

他部署の仕事を1日体験

コンビニエンスストアを展開するA社では、他部署の仕事を1日限定で体験できる制度を設けています。地方の地区事務所で勤務している社員は、本社で「デザート開発」「メニュー会議」などを体験し、本社の社員は店舗の一

日体験に参加します。

部署間の意思疎通をよくするとともに、若手社員のキャリアプラン構築に役立ててもらうねらいがあります。

ランチでコミュニケーション

B社では、普段接点のない社員同士がグループ分けされて昼食に出かける「シャッフルランチ」という制度があります。月1回実施され、会社から1人2,500円が支給されます。

このほか、「役員ランチ制度」を導入している企業もあります。C社では、社員は誰でも月に1回、役員を直々に指名してランチを設定できることになっています。費用は会社負担です。こうした制度は、経営層の考えをダイレクトに社員ひとり一人に伝えることができるとともに、若手社員の率直な意見やアイデアを吸い上げる機会にもなります。

毎日席替え

近年、社員の固定席を設けない「フリーアドレス制」を導入するオフィスが増えてきました。しかし、せっかくフリーアドレス制を導入しても、いつも同じ人が同じ場所に座っていたり、仲の良い人が固まって座ってしまうという企業もあるでしょう。

D社では、コンピューターが席を割り当てる仕組みを導入しています。「フラットスペース」「パーティションで区切られた個人用スペース」「電話も禁止の集中スペース」の3つのエリアから1つを選ぶと、その中からランダムに席が指定されます。フラットスペースでは、知らない人が隣に座ると自己紹介をするため、社内の人脈が広がり、仕事にもスピード感が出てきたといいます。



労務ひとこと

厚生労働省の有識者研究会は8月20日、労働者派遣法の規制緩和を求める報告書をまとめました。

現行法では、通訳やOA機器操作など「専門26業務」については無期限で派遣が認められており、他の一般業務は最長3年の制限があります。これは企業がある業務を派遣社員に任せてもよい期間の上限であり、1人の派遣社員が同じ職場で働く期間の上限ではありません。

報告書では、専門性の判断が難しくなったとして「専門26業務」という概念そのものを廃止し、一般業務との一本化を提言しています。また、1人の派遣社員が同じ職場で働く

労働者派遣制度、規制緩和を求める報告書

期間を最長3年としたうえで、派遣先の労働組合や労働者代表から異論がなければ、別の派遣社員に入れ替えて3年ごとの更新ができるようにす

べきとしました。

さらに、派遣会社に無期雇用されている人については、業務の種類を問わず無期限で派遣を認めるなど、企業にとっては派遣が活用しやすくなり、人件費の抑制につながる内容となっています。

しかし、労働者派遣法の大原則である「常用代替防止」が覆るとして労働組合側からの激しい反発も予想されています。

今後、制度見直しの議論は労働政策審議会に移り、来年の通常国会に改正法案が提出される見通しです。