

65歳定年義務化に向けた政府の動き

現在、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が検討されています。これによって、希望者全員を65歳まで雇う義務が企業に生じるかもしれません。

現行の制度でも、60歳定年および65歳まで（平成25年3月末では64歳）の雇用確保措置が義務化されています。しかし、「労使協定」を結べば、会社が決めた基準に合う人だけを継続雇用し、それ以外の方は今まで通り60歳で定年退職させても問題ありませんでした。

現在検討されている改正案の柱は、その、「労使協定による継続雇用制度対象者の限定」の廃止です。この改正案は、3月9日に第180回国会に提出されました。今国会で成立する可能性があります。



Pick Up 新しい在宅介護

床ずれ対処や血圧チェック

この4月から「24時間体制」の介護訪問サービスがスタートすることとなり、在宅介護のいわば「切り札」として注目されています。

新設される「定期巡回・随時対応サービス」は、

住み慣れた地域で暮らし続けることができる在宅ケアサービスとして国が推進しているものです。生活支援（食事、服薬確認、排泄介助など）のほか、床ずれ対処や血圧チェックなどを、まさに「24時間体制」で提供するものです。

従来との違い

従来の訪問介護との大きな違いは、訪問の回数と時間です。

従来の訪問介護では1日1〜2回で、1回あたり1時間程度でした。しかし、新サービスでの訪問時間は「10〜15分」程度と短くなっています。

導入に伴う問題点

ただし、自分の生活リズムに合わせて夜間や早朝でもサービスを受けることができません。

利用者の自己負担は定額制で、原則として1日何回利用しても負担額は変わりません。

1つ目は「事業所の採算」の問題です。新サー

ビスでは、訪問回数にかかわらず報酬が一月単位の決定するため、訪問先ごとの移動距離が長くなると効率が悪くなり、ガソリン代などの負担も重くなります。

2つ目は、「担い手の確保」の問題です。人が集まりにくいのが介護業界の実情であり、これまでは採算が取れていた場

合でも、利用制限がなくなってしまうと、ヘルパーの負担が増えることが懸念されています。

高年齢者雇用安定法改正案のポイント

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
継続雇用制度の対象となる高年齢者を、事業主が労使協定で定める基準によって限定できる仕組み（現行の法第9条第2項）を廃止する
2. 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大
継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設ける
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入
高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない場合、企業名を公表する規定を設ける
4. 高年齢者等職業安定対策基本方針の見直し
雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を65歳以上にまで拡大する

施行日 平成25年4月1日を予定

少子高齢化が急速に進展する中、2012年には、団塊の世代が60歳代後半に達し、職業生活から引退する方が増加すると見込まれています。労働力不足に陥るのは時間の問題です。

一方、我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、65歳を超えても働きたいという方が高齢者の大部分を占めています。年金の支給開始年齢が65歳に上がっていくにつれて、無年金、無収入の期

間をなくさなくてはならないという現実的な問題もあります。

高齢者の雇用を消極的に捉えるのではなく、積極的に取り組み、高齢者の技能や経験をうまく活用することを考える時期に来ているのかもしれません。



最新情報 有期労働契約の在り方

労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないことによる問題として、有期労働契約労働者の立場からは雇止めへの不安や処遇に対する不満が多く指摘されています。

そこで政府では、昨年10月から「有期労働契約の在り方」についての検討・議論を進めてきました。

その検討を受け、今後、下記のよ様な内容の改正案が国会に提出される見込みです。

①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合^{*1}は、労働者の申込みにより、無期労働契約^{*2}に転換させる仕組みを導入する

※1 原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しないこととする

※2 別段の定めがない限り、契約期間以外は、従前と同一の労働条件とする

②雇止め法理の法定化

有雇止め法理（判例法理）を制定法化する

＜雇止め法理とは＞有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理を類推して、雇止めを制限する判例法理である

③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする

この改正案のうち①と③については、仮に正式に成立したとしても、「官報に公布されてから1年以内に施行すればよい」という案になっています。さらに①について、実際に無期への転換が生じるのはその施行後5年を経過してからとなります。

早急に対応する問題ではなさそうですが、このような動きがあることは知っておいたほうがよいでしょう。改正の動きに進展がありましたら、またお知らせいたします。

持ち味カード代理店セミナー開催しました

日時：3月24日（土）13：30～16:30 セミナー講師：上田

参加者：20名

会場：ソニックジャパン熊本 セミナールーム

「持ち味カード」・「ビジネスマナーカード」をご紹介した士業（税理士・会計士、社会保険労務士）やコンサルタント・研修講師の皆様から、カードを使って人事・教育分野のサービス拡大を図りたい、またその結果顧問先が増え、社会貢献になればなお嬉しいというお声を頂く機会が増えました。その期待にお応えすべく、このカードを広く販売普及するための代理店セミナーを開催いたしました。



今回は社会保険労務士・ファイナンシャルプランナーなど多くの方々にご出席いただき、また代理店契約を結ぶことができました。誠にありがとうございました。

今後もこの「持ち味カード」・「ビジネスマナーカード」を多くの方々にご活用いただければと思っております。

（担当：池田）

協賛：株式会社ソニックコンサルティング様

男女間の賃金格差最小

上昇する女性の平均賃金

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、11年の一般労働者（パートを除く）の平均賃金において、男女間の賃金格差が過去最小となったそうです。

男性が前年と同じ三十

賃金上昇の要因①

女性賃金上昇の背景には、成長分野である「サービス業」で働く人の

賃金上昇の要因②

男性正社員の賃金は40代前後で前年より減る一方、女性正社員の賃金は

女性育成の課題

公益財団法人日本生産性本部の調査では、女性育成の推進上の課題とし

増加があるようです。例えば、「教育・学習支援業」では三十万七千四百円（前年比2.6%増）、「医療・福祉」では二十四万七千円（同1.5%増）となりました。

60歳未満のすべての年齢層で前年比0.1～2.9%増加しています。女性が企業の主要ポストに就くケースが増えたことも、賃金上昇につながっているようです。

「女性社員の意識」が7割以上と最も高く、「経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄い」の割合も前年より増加しています。

また、効果のあった施策としては、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」が前年から大きく増加したほか、「女性社員だけを対象にした研

修」「管理職候補の女性を対象にした意識喚起のための研修」に取り組む企業も増えているようです。



最近の労働関係の裁判例から

派遣社員への慰謝料

有大手電機メーカーの子会社（愛知県）で働いていた元派遣社員の2人（別の会社から派遣）が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めていた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決（計約130万円の支払いを命令）を支持する判決を下しました。

一審（名古屋地裁）では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとの対応である」として、

会社側の不法行為を認め、一方、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

長時間労働による精神疾患

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社（東京都）の社員が会社に対して損害賠償（総額約660万円）などを求め、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。

この男性は、遅くとも02年12月に精神疾患を発症しましたが、02年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。



個人業者を労働者

音響機器メーカーの子会社（神奈川県）が、機器修理を行う個人業者（会社と業務委託契約を締結）の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会が救済命令取消しを求めていた訴訟の上告審判決があり、最高裁（第3小法廷）は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。

上記の労働組合は、05年1月に最低保障賃金を月30万円とすることを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労働を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当する」との前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。



推進協より講演を依頼されました

日時：2月29日（水）10：30～12：00
 参加者：一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会 北九州部会 約60名
 テーマ：介護施設における労働法規の遵守について
 会場：ふくふくプラザ（福岡）

今回は「介護施設における労働法規の遵守について」をテーマに各施設の施設長の方々にお集まりいただき、労務管理における重点的事項を労務トラブル防止策を含めて社会保険労務士の立場から代表の上田がお話しさせていただきました。

さて、今春改正する介護保険法に、「労働法規遵守の徹底」が盛り込まれていまして、具体的には、「介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」介護サービス事業者の労働法規の遵守に関する事項によりますが、労働基準法などの労働法規に違反して罰金刑以上を受けた場合や労働保険料の滞納処分を受けた場合は、介護サービス事業者として指定をされなかったり、指定の取り消し、更新拒否などが有りうる、という内容になっています。厳しい内容とも取れますが、労働基準監督署からの是正勧告を無視した場合や、送検された場合など悪質なケースに採用される場合が多いようです。

このように現在、介護施設でも労務管理は管理者にとって非常に大切な業務の一つになってきています。当法人では介護施設において、今後どのような労務管理を行っていくべきかを考えていくには、まずは労務診断、労務監査をお勧めしております。複雑になってきている労務管理の問題にぜひご活用ください。



（担当：池田）

お仕事カレンダー

4/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
 主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出

4/30

- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の1月～3月の労災事故について報告）
- 預金管理状況報告
- 健康保険印紙受払等報告書・雇用保険印紙保険料納付状況報告書提出
- 3月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 固定資産税（都市計画税）の納付（第1期）
- 2月決算法人の確定申告・8月決算法人の中間申告
- 公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等割申告
- 5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告

ブレインスター研修メニュー

当社では色々な業種のお客様に対応できるよう、多彩な研修メニューを取り揃えております。ご相談に応じてお客様に対応した研修を実施いたします。

要望の多い職員参加型研修	ビジネスマナー研修	若手中堅職員研修	プレゼンテーション研修	コミュニケーション	コーチング研修		
	持ち味カード研修		OJTトレーナー（指導者）研修		アサーティブネス研修		
	労務管理カアップのための研修		コミュニケーション向上研修		ワークライフバランス研修		
	年金とリタイアメントプラン研修		キャリアデザイン研修		タイムマネジメント研修		
	CUBIC研修		リーダーシップ研修		ファシリテーション研修		
	内務規定作成と研修		管理職研修		外見カUP研修（パーソナルカラー活用）		
人事制度	考課者研修	管理職研修	ビジョン構築研修	その他研修	ハラスメント防止研修		
	人事制度研修		管理職向けメンタルヘルス研修		ビジネススキル研修		
新入社員研修	ビジネスマインド研修		接遇マナー研修		新入社員受け入れ研修	スキルアップ特別研修	プロジェクトワーク研修
	ビジネスマナー研修				接遇研修		伝える力（プレゼンスキル）研修
	ビジネス文書研修				クレーム対応研修		テレオペレーター研修
	仕事の進め方研修				電話対応研修		就職支援
	モチベーション研修	ホスピタリティ研修		OA講習			
			会話のマナー	講習			

☎ 096-211-6055

※セミナーの詳しい内容やお申込みにつきましては当社（上田・池田）までご連絡ください



One Point 期間を計算する（DATEDIF 関数）

生年月日や入社日から年齢や勤務年数など、関数を使用すれば経過期間を簡単に計算することができます。今回は期間を計算する関数をご紹介します。

■ 2つの日付より期間を求める

関数の挿入には表示されませんので手入力で行います
結果を表示するセルを選択後、下記関数を入力しましょう

=DATEDIF（開始日，終了日，“表示単位”）

開始日・終了日：①日付の入力されたセル番地で指定
②日付を直接入力 ⇒ “2012/4/1”

表示単位：“Y”（期間内の満年数）
“M”（期間内の満月数）
“D”（期間内の日数）
“YM”（経過した1年未満の月数）
“YD”（経過した1年未満の日数）
“MD”（経過した1月未満の日数）

例1) セルに入力された日付より年齢をもとめる

=DATEDIF(A1,B1,"Y")

例2) 日付を直接入力して年齢をもとめる

=DATEDIF("1987/10/21","2012/4/1","Y")

例3) ○歳○ヶ月という表示でもとめる

=DATEDIF(A1,B1,"Y")&"歳"
&DATEDIF(A1,B1,"YM")&"ヶ月"

使用記号

""（ダブルクォーテーション）
,（カンマ）

図書館記念日



昭和25年4月30日画期的な文化立法である図書館法が制定されました。サービスとしての公共図書館の機能が明らかにされ、無料原則がうちたてられ、わが国は、真の意味での近代的な公共図書館の時代をおかえました。

日本図書館協会は、今日の図書館発展の基盤となった図書館法施行の日を記念して、4月30日を「図書館記念日」としました。



BrainStar

株式会社ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-14-12 1F
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065
URL : <http://brainstar.jp>