

改正児童手当法が成立しました

平成 24 年度から子ども手当に代わる新手当を支給するための改正児童手当法が、第 180 回国会で成立しました。

(平成 24 年 3 月 30 日成立)

新手当の名称は児童手当に戻り、所得制限も導入されます。



①児童手当の支給額

■所得制限額未満である者

- ・ 3 歳未満……………各月額 15,000 円
- ・ 3 歳以上小学校修了前 (第 1 子・第 2 子) ……各月額 10,000 円
- ・ 3 歳以上小学校修了前 (第 3 子以降) ……各月額 15,000 円
- ・ 中学生……………各月額 10,000 円

■所得制限額以上である者 (特例給付)

- ・ 中学校修了前……………各月額 5,000 円

※所得制限額は政令で規定し、平成 24 年 6 月分から適用

(年収 960 万円〔夫婦・子ども 2 人世帯〕を基準に設定)

②費用負担

国と地方 (都道府県・市町村) の負担割合を 2 対 1 とし、被用者の 3 歳未満 (所得制限額未満) については、15 分の 7 を事業主の負担とする。(公務員分については所属庁の負担とする)

※事業主の方々が負担する拠出金の率は、1,000 分の 1.5 (この 4 月に 1.3 より引き上げ)

③そのほか

- ・ 子どもに対しても国内居住要件を設ける (留学中の場合等を除く)
- ・ 児童養護施設に入所している子ども等についても、施設の設置者等に支給する形で手当を支給
- ・ 未成年後見人や父母指定者 (父母等が国外にいる場合のみ) に対しても、父母と同様 (監護・生計同一) の要件で手当を支給⇒父母等が国外居住の場合でも支給可能)
- ・ 監護・生計同一要件を満たす者が複数いる場合は、子どもと同居している者に支給⇒離婚協議中別居の場合に支給可能 (単身赴任の場合を除く)
- ・ 保育料を手当から直接徴収できる仕組み、学校給食費等を本人同意により手当から納付することができる仕組みとする

③実施時期 (施行日)

平成 24 年 4 月 1 日 (所得制限は、平成 24 年 6 月分から適用)



労働基準行政の運営方針

厚生労働省が「平成 24 年度地方労働行政運営方針について」を発表しました。

各都道府県の労働局では、この運営方針を踏まえて行政運営を図ることとしていますので、企業の労働担当者が気にしておくべき内容が盛り込まれています。

運営方針の内容

発表された運営方針の項目は下記の通りです。

なお、地方労働行政の展開にあたっての基本的対応は、「地方公共団体、労使団体等との連携を図るとともに、地域の実態把握、コスト削減等を通じた計画的かつ効率的な行政運営を推進する」とされています。

- ① 東日本大震災からの復旧復興支援および円高への対応
- ② 総合労働行政機関として推進する重点施策
- ③ 労働基準行政の重点施策
- ④ 職業安定行政の重点施策
- ⑤ 職業能力開発行政の重点施策
- ⑥ 雇用均等行政の重点施策
- ⑦ 労働保険適用徴収業務の重点施策
- ⑧ 個別労働関係紛争の解決の促進

労働基準行政としての重点施策

企業の労働担当者が最も気になるところである③労働基準行政の重点施策の項目には、次のことが挙げられています。

■労働条件の確保・改善対策

長時間労働の抑制や賃金不払残業の防止のための監督指導等の法定労働条件の確保、外国人労働者等の特定労働分野にお

ける労働条件の確保対策等を推進する。

■最低賃金制度の適切な運営

最低賃金の周知徹底を図るとともに、最低賃金引上げに向けた中小企業への支援を行う。

■適正な労働条件の整備

長時間労働の抑制および年次有給休暇の取得促進等を推進する。

■労働者の安全と健康確保対策の推進

労働災害防止対策を安

全衛生対策の最重点課題とし、労働災害多発分野における対策、メンタルヘルス対策および過重労働による健康障害防止対策、石綿健康障害防止対策を推進する。

■労災補償対策の推進

労災保険の迅速・適正な処理、精神障害等事案および脳・心臓疾患事案に係る適正な処理を行う。

最新情報 改正労働者派遣法が成立

第180回国会で、改正労働者派遣法が成立しました（平成24年3月28日成立）。最初に改正法案が提出されたのは、第174回国会で、ほぼ2年間議論されたこととなります。その間に、目玉だった製造業派遣の原則禁止と登録型派遣の原則の規定は削除されました。残った項目で

も、短期派遣の禁止の対象が「2か月以内」から「30日以内」に縮小され、労働契約申込みなし制度の施行も3年後に先送りされるなど、規制内容は緩やかになりました。とは言え、マージン率の公開など次のような規制が新たに導入されます。

①事業規制の強化

- ・日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- ・グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- ・雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- ・労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

③違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす（労働契約申込みなし制度）
- ・処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

④実施時期（施行日）

- ・公布日（平成24年4月6日）から起算して6か月を超えない範囲内において政令で定める日
- ・ただし、労働契約申込みなし制度については、施行日から起算して3年を経過した日

社会保険適用を拡大

企業内におけるパート労働者の役割は年々重要度を増しており、正社員並みの中核業務を任せざるを得なくなっています。正社員並みの中核業務を担当させるような企業においては、仕事と同じ正社員とパート労働者の賃金水準を同等にしたり、就業環境の整備を行ったりしています。

セーフティネットの強化

このような状況下において、国は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられないパート労働者などの非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における格差を是正したいと考えています。

そこで、政府は、パート労働者への社会保険の適用拡大を検討しています。16年4月から、「週勤務時間20時間以上」「年収94万円（月収7万8千円）以上」「勤務期間1年以上」で「従業員50人以上の企業で勤務」の人を社会保険適用の対象にするとし、さらに3年以内

に対象の拡大を行うというものです。加入が進めばパートの将来への安心感は増し

ますが、企業の負担は大きくなるため反発の声があがっています。



負担軽減措置も検討

今回の適用拡大をめぐり、厚生労働省では、高齢者医療費の拠出金などについて負担を軽減する特例措置の導入を検討しています。

パート労働者が多い業界（外食、流通業など）を対象に、負担増の部分について健康保険組合の加入者が肩代わりするというもので

す。企業にとっては、今後の動きから目が離せません。



小学校に入学しました

当社職員の子供たち（上田順之介くん・楠田彩乃ちゃん・森山暖大くん）が小学校へ入学しました。入学式当日は残念ながら大雨となりましたが、大きな一歩を歩み始めました。夢に向かって羽ばたいてください。



上田順之介くん
「仮面ライダー」



楠田彩乃ちゃん
「保育士」



森山暖大くん
「サッカー選手」



今年の新入生はくまモンカバー



成長分野等人材育成支援奨励金の拡充・延長

健康・環境分野および関連するものづくり事業は、政府により「成長分野」と定義され、新たな雇用の受け皿として期待されています。

「同分野の生産性向上のためには人材育成が欠かせない」ということで、12年3月末で終わる予定だった成長分野等人材育成支援奨励金が13年3月末まで延長・拡充されました。本稿ではこの助成金の要件を改めてご紹介し、拡充となったポイントや活用事例などを取り上げます。

助成金のポイント

- ① 成長分野（健康・医療福祉・環境事業等）
- ② 雇入れ5年以内の（成長分野関連）人材を育成するために費用と時間をかける場合
- ③ 上記費用の一部または全部が助成される

支給額

10時間以上のOff-JTについて、1コース1人当たり20万円を上限として支給されます。本助成金の特徴として、以下が挙げられます。

- ・ 上限設定が高い
- ・ 上限の範囲内であれば費用が全額助成される

従来の研修系助成金の場合、上限が5万円程度と低く設定しており、また「費用の3分の1を助成する」といったものが多いので、この助成金は相対的に費用補助が手厚いと言えます。

※成長分野に該当している企業であっても、当該成長分野と無関係の研修（マナー研修や自己啓

発的なもの）については対象外となります。自らが成長分野に該当するか、研修が対象となるかについては、事前に当社にお尋ねください。



拡充ポイント

今年4月からの拡充ポイントとして、成長分野以外の業種から労働者を受け入れて教育をする場合、Off-JTだけでなくOUTも助成対象となる事が挙げられます。

OUTに対する費用補助は、「1時間あたり600円」です。Off-JTとOUTを上手に使い分けることで、より効果的な教育・指導の実施が可能となります。

本助成金についてのご質問は、お気軽に当社までお寄せください。

※OUT：日常の業務につきながら行う教育
OFF-JT：通常の業務を一時的に離れて行う教育



Copyright Paylessimages, Inc. All Right Reserved.

新入社員研修を行いました



4月は新入社員研修が各施設・医院で行われました。

施設によっては4日から5日行われる新人研修の中で半日ほどいただいで、就業規則や

人事制度の説明会、持ち味カードを使った研修やビジネスマナーカードを用いた研修等を行っております。

就業規則は会社のルールブックです。お互いが気持ちよく働くために必ずしておかなければいけません。また、このルールを守りながらしっかり成果を上げている方とルールも守れずに、利用者に迷惑をかけるような方が同じ処遇になってしまうようなことはあってはなりません。

そのような不公平をなくすことも人事制度を導入している一つの理由ですが、それよりも個人がスキルを磨き、成長を促すといった教育の一環としての役割が非常に重要であると当社は考えております。

例年であればここで終わっていましたが、今年は持ち味カードを使って自分の持ち味を発見していただきました。「自分に自信をもって仕事ができそうだ」とか「やっぱりポジティブ思考は重要だよね」とかいう声も上がり、研修後も生き生きとして帰っていかれたのが印象的でした。

(担当:楠田)

お仕事カレンダー

5/10

- ・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160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/31

- ・4月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・自動車税の納付
- ・3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告
- ・6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告
- ・確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

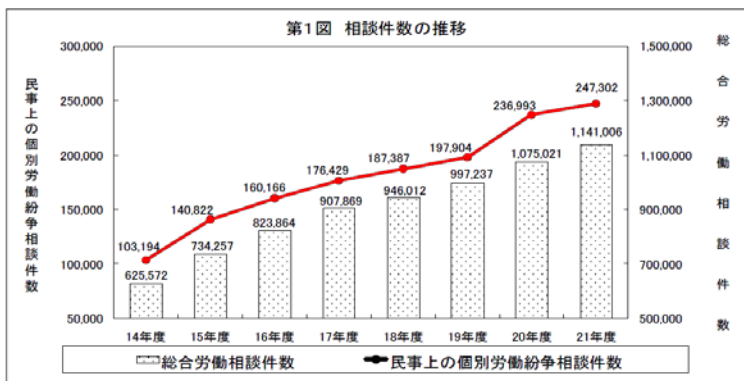
労務監査サービスのおすすめ

相談
受付中

最近、こんな相談が増えています。

- ◇ 辞めた社員が労基署に駆け込み、高額な未払い残業代を請求された
- ◇ 解雇した社員が「解雇は不当だ」と争いを起こした
- ◇ うつ病になった社員の家族から、「長時間労働のせいだ」と損害賠償を求められた
- ◇ 社員が外部の労働組合に1人で加入し、その組合から団体交渉を求められた

社員とのトラブルや、労基署の調査がある前に、「問題があるのかなのか」「問題があるとしたらどこにあるのか」をチェックし、事前に対策を講じませんか？



8分野10項目（計80項目）の
労務リスク診断（労務監査）を行います

診断するのは、労基署がよくチェックをし、社員とのトラブルの原因にもなりやすい下記の8項目です。

「募集・採用」「労働時間・休憩時間」「賃金」「労働保険・社会保険」「安全衛生」「休日・休暇・休業」「退職」「帳簿・就業規則・労働協約」重要なポイントに絞り、効率よく診断することができます。

リスク診断のあとは、詳細のレポートを提出させていただきます。詳細のレポート付きですので、担当者が「どのように改善したらいいのか」がすぐに分かります。就業規則の見直しなど、担当者では手に負えない改善が必要なときには、当法人の社会保険労務士がフォローします。

※労務監査に関するお問い合わせにつきましては当社（上田・楠田）までご連絡ください

096-211-6055



One Point 基準値の倍数に切り上げ（CEILING）切り捨て（FLOOR）する

勤怠管理を行う上で入社時間や退社時間を15分単位に変更して勤務時間を計算したい時や、商品発注の際にダース単位に変更して発注したい時に使用できる関数をご紹介します。

■勤務時間を求める

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1									
2		単位							
3		0:15							
4					↓ CEILING関数		↓ FLOOR関数		
5		出社	退社		勤務		勤務		
6		8:11	17:02		開始	終了	開始	終了	
7		8:13	17:35		8:15	17:45	8:00	17:30	
8		8:25	17:24		8:30	17:30	8:15	17:15	

※表示形式を変更する必要があります

= CEILING
FLOOR (数値, 基準値)

数値：丸めの対象となる数値を指定
基準値：倍数の基準となる数値を指定

例) セル番地を使用する
= CEILING (B6, \$B\$3)

例) 基準値を直接入力する
= CEILING (B6, "0:15")

※時間を基準値にする場合は、
ダブルクォーテーションで囲みます

鯉のぼり



端午の節句に「鯉のぼり」を立てるようになったのは、江戸時代の中頃といわれています。中国の黄河の中流に激流が連なった難所があり、下流からいろいろな魚が群れをなしてさかのぼってきますが、鯉だけが滝を登りきって竜になるという故事があり、このことから、鯉は立身出世のシンボルとされました。鯉が滝を勢いよく登る様子をイメージして「鯉のぼり」としてを飾るようになったとされていますが、男子誕生の喜びを世間に広く知らせるために戸外に立てられるようになったからのようです。



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>