

改正育児・介護休業法が全面施行

平成21年に改正された「育児・介護休業法」のうち、従業員数100人以下の企業には猶予されていた制度が、7月1日より適用されます！

就業規則などへの規定が済んでいない場合は、早急な対応が必要です。



<主要制度の概要>

①介護休暇

要介護状態にある対象家族*の介護や世話をを行う従業員が申し出た場合、1日単位での休暇取得を認めなければなりません（休暇日数の限度は、対象家族が1人ならば年5日、2人以上ならば年10日）。

*「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは、従業員の配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらに準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母をいいます。対象となる従業員…原則としてすべての男女従業員。勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定で定めれば対象者から除外できます。

②所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

対象となる従業員…原則としてすべての男女従業員。勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定で定めれば対象者から除外できます。

③短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

3歳に満たない子を養育する従業員で育児休業をしていないものに対し、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する制度を設けなければなりません。

対象となる従業員…原則として、1日の所定労働時間が6時間を超えるすべての男女従業員。

ただし、次のa～cの従業員は、労使協定で定めれば対象者から除外できます。

- a 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員
- b 週の所定労働日数が2日以下の従業員
- c 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員



熱中症のリスクと対策

熱中症のリスク

例年よりも早めにクルーズを始める企業もあり、今夏も例年程度の暑さとなるようです。新入社員も現場に配属されて初めての夏を迎えるケースもあるかもしれません。職場・作業場での熱中症対策はお済みでしょうか？

熱中症と聞くと、軽いうちに思われがちですが、軽度の症状から短時間のうちに重症化して、死に至ることもありま

す。実際に記録的猛暑となった平成22年には、47人の方が職場での熱中症で亡くなっています。その他の年でも毎年20人前後の方が亡くなっています。

梅雨明け直後が危ない

熱中症発生のリスクが高いのは、梅雨明け直後の体がまだ暑さに慣れていない時期です。時間帯では、午後2時から4時に最も多く発生しています。

体調に要注意

また、建設業、製造業などでは、作業環境によつてはこの時期以外でも急に暑くなった日などは要注意です。午前中からのこまめな休憩や水分補給が重要です。また、午前中から12時頃までにも意外と注意が必要だそうです。

従業員の健康状態

従業員の健康管理という面からも、作業環境の見直し、その日の体調の確認や前日の深酒・寝不足等への指導、厚生労働省が示している基準に沿った作業計画の見直しが重要です。

日頃の労働衛生教育について、この機会に見直してみたいかがでしょうか。



最新情報 個別労働紛争相談件数過去最高

厚生労働省から、平成23年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。

■平成23年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談件数	110万9,454件
民事上の個別労働紛争相談件数	25万6,343件
助言・指導申出件数	9,590件
あっせん申請受理件数	6,510件

■平成23年度の状況のポイント

- ・いずれも高水準で推移している。民事上の個別労働紛争相談件数と助言・指導申出件数は、過去最高を記録した。
- ・紛争内容は、「いじめ・嫌がらせ」が増加し、「解雇」に関する相談が減少するなど、多様化する傾向にある。
(いじめ・嫌がらせには、職場のパワーハラスメントに関するものを含む)
- ・助言・指導は1か月以内に96.8%、あっせんは2か月以内に94.5%が手続を終了しており、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を活かした運用がなされている

■あっせんとは例えばどんなもの？

整理解雇についての事案（厚生労働省発表の事案）

事案の概要	申請人は、5年前から〇〇会社△△営業所の正社員として勤務していたが、業績不振を理由に△△営業所が閉鎖となり、解雇を通告された。業績不振というが、近隣の地域の他の営業所に配置転換となった同僚が何人もいて、申請人は、自分が整理解雇される理由がわからず、また解雇に関する説明を求めても「あなたに働いてもらう場所がないから」と言われるだけであった。申請人としては、〇〇会社が解雇を回避する努力を十分に行ったとは思えず、経済的損失・精神的苦痛に対して補償金として、半年分の給料を求めたいとしてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間での調整を図ったところ、解決金として25万円を支払うことで合意し、解決した。

人事制度説明会実施報告

日時：6月21日・22日・27日・29日 17:15～18:15
参加者：某医療法人（熊本県）全職員 440名
講師：上田



某医療法人にて全職員を対象とした人事制度についての導入前説明会を実施いたしました。今後どのような評価制度で人事考課を行っていくか、なぜ人事制度が必要なのかなどのお話をさせていただき、職員皆様が不安にならないように制度導入前に事前に説明いたしました。（担当：池田）

社会保険調査で何を聞かれる

最近、企業に対する社会保険の加入実態調査が行われています。どのような事項を確認されるかを解説します。

調査の目的

①社会保険の加入義務があるのに未加入の企業に対する加入促進②社会

最近、企業に対する社会保険の加入実態調査が行われています。どのような事項を確認されるかを解説します。

①社会保険の加入義務があるのに未加入の企業に対する加入促進②社会

加入義務

個人事業で従業員数5人以上の企業
人企業（従業員数は問わない）

加入企業の調査項目
「加入義務があるのに未加入の従業員はいないか」

③後期高齢者医療制度の被保険者である
特に①の調査が最も重要で、「労働時間」か「労働日数」が正社員と比べて3～4未満でなければ、社会保険に加入しなければなりません。

【標準報酬月額が実態に合っているか】
実態の賃金とかけ離れた標準報酬月額を届け出していないかを確認されます。

新卒採用でFacebookを活用

47%が「効果あり」

利用効果

企業が採用活動において「Facebook」などのソーシャルメディアを活用する場面が増えてきています。

株式会社ギブリーが実施した13年度新卒採用における人事担当者の意識調査（13年度新卒採用において「Facebook」を活用している143社が回答）の結果によると、新卒採用ツールとして「効果あり」と回答した企業が約47%に及ぶことがわかりました。

- 上記調査において、「Facebook」ページを運用することで、どのような効果があつたか」という質問に対しては、以下の項目が挙げられています。
- ① 社内のことや社員のことがわかってもらえた（41.3%）
 - ② 求人広告ではできないプロモーションができた（28.7%）
 - ③ 採用ブランディングになった（18.2%）
 - ④ 母集団が形成された（13.3%）

今後の増加予想

13年度新卒採用においては、「Facebook」をはじめとしたソーシャルメディアの活用が企業側、学生側ともに注目されまし

- ⑤ 会社の認知度が上がった（20.0%）
 - ⑥ 求人広告では集まらない層の学生が来た（7.0%）
- 求人広告ではできないような双方向のコミュニケーションにより、学生に自社の生きた情報を発信し、理解してもらうことに一定の効果が得られたようです。

「この波に乗り遅れない」と試行錯誤しながら利用を始めた人事担当者も多かったのではないのでしょうか。

利用者数が増加している中で、今後も採用活動における活用は増加していくことが予想されます。より効果的なツールにしていくためには、さらに企業独自の工夫が必要になっていくでしょう。

カード研修実施報告（持ち味 ビジネスマナー）

日時：6月9日（土）13：00～17：30

6月16日（土）13：00～17：30

参加者：社会福祉法人 若宮福社会（福岡県）

東青葉保育園 職員 28名

講師：上田・高橋

平成24年4月に開園したばかりの保育園で、職員全体で集まり、初めての外部研修を行いました。

開園して約2カ月が経ち、職員個々の持ち味をどういかしていくか、また保育園の職員としての持ち味について全員で話し合ってもらいました。

やはり、職業柄みなさん目線は園児に向いていて、カードを選びや話し合いの内容も園児さんのことが主になっていたようです。

2週目はビジネスマナーカードを使い、保育園の職員としてのビジネスマナーを考えていただきました。この研修では、やはり親御さんに対してのビジネスマナーについて主に話し合っていました。

普段、園児の保育に追われていて、ビジネスマナーについては、なかなか考える時間がないと職員の方もおっしゃっていましたが、こうやってじっくり考えてみるとビジネスマナーの大切さを痛感したとのことでした。

こちらの保育園は、開園式典の時にご来賓の方から「とても笑顔の素敵な職員ばかりだ」と好評をいただいております。私共もそのように感じております。

ぜひこれから職員皆さん方の持ち味・ビジネスマナーをもっともっと磨きをかけていただき、もっともっと輝いている保育園を作り上げていただきたいと思います。

（担当：池田）



お仕事カレンダー

7/10

- ・健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出
- ・労働保険料概算・確定申告書の提出
- ・労働保険料の納付
- ・労災保険一括有期事業報告書の提出
- ・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
- ・6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- ・特例による源泉徴収税の納付（1月～6月分）

7/15

- ・障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限
- ・所得税予定納税額の減額申請

7/31

- ・労働者死傷病報告書の提出
- ・6月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・所得税の予定納税額の納付
- ・5月決算法人の確定申告・11月決算法人の中間申告
- ・8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告

有給休暇の計画的付与について



はじめに

夏季休暇が近づいてきました。会社の指定した時期に有給休暇をまとめて取得させる計画的付与により、有休取得率アップと社員のリフレッシュを促すことができます。



計画的付与とは

年次有給休暇の計画的付与とは、「労使協定により、年次有給休暇の一部をあらかじめ指定された時期に与える」ことを指します。「普段はなかなか有休を取りにくいから、この時期にまとめて取りましょう」という制度です。計画的付与は、以下手順により定めることができます。

年次有給休暇制度

年次有給休暇いわゆる「有休」は、労働者の心身のリフレッシュを目的として定められた休暇です。会社は勤続6ヶ月以上の労働者に対して、下記「年次有給休暇の付与日数表」を上回る休暇を与えなければなりません。

勤続年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

しかし、多くの中小企業では「有休を取りにくい」という労働者が大半だと思えます。この現状を改善するために、有給休暇の計画的付与が定められました。

1. 計画の詳細を労使で話し合う

【職場全体の休業による一斉付与の場合】

具体的な付与日または取得時期・日数の決定

【班などの交代付与の場合】

班ごとの具体的な付与日または取得時期・日数の決定

【個人別に付与する場合】

計画表を作成する時期、手続き等について決定

2. 決めた内容について労使間で協定を締結する

(労働基準監督署に対する届け出は不要)



One Point 表示形式を利用してデータの見た目を変更する（数値編）

計算した結果をパーセントで表示したり、3桁区切りのカンマをつけたりと利用されている方は多いと思いますが、今回は表示形式のユーザー定義を利用し、オリジナルの表示形式を設定する方法をご紹介します。

■ユーザー定義で利用できる書式記号

#	1桁の数字 (余分な0は非表示)
0	1桁の数字 (0の桁数だけ常に0が表示)

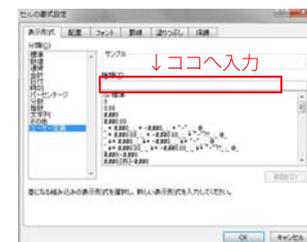
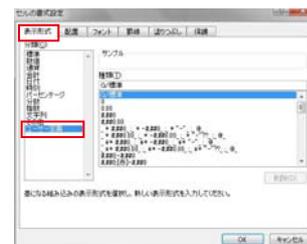
※整数の位に指定した書式記号の桁数よりも、入力した整数の位の桁数が多い場合は、すべての整数の位が表示されます

※小数の位に指定した書式記号の桁数よりも、入力した小数の位の桁数が多い場合は、書式記号で指定した桁数に合わせて小数の位の桁数が四捨五入されます

※数値の書式の後に特定の文字列をダブルクォーテーション(" ")で囲みます

■設定例

設定した書式	入力値	実際の表示
#. #	2156.37	2156.4
0.0	835	835.0
000	5	005
#, ##0	70000000	70,000,000
#,	70000000	70000
#,.	70000000	70
#,###,	70000000	70,000
#,##0 円"	70000	70,000 円



七夕



なぜ「七夕=たなばた」と読むのか？

古くは「七夕」を「棚機（たなばた）」や「棚幡」と表記しました。これは、そもそも七夕とはお盆行事の一環でもあり、精霊棚とその幡を安置するのが7日の夕方であることから7日の夕で「七夕」と書いて「たなばた」と発音するようになったと言われています。



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>