

# 地域別の最低賃金が変更されます

違反すると、50万円以下の罰金を科されることがあります。



平成24年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比12円の上昇となりました。

時給制のパート・アルバイトだけではなく、固定残業代の多い月給制の社員についても、最低賃金以上になっているか、きちんと確認することが大切です。

| 都道府県名 | 最低賃金時間額 | 平成23年度 |
|-------|---------|--------|
| 熊本    | 653円    | 647円   |
| 福岡    | 701円    | 695円   |
| 佐賀    | 653円    | 646円   |
| 長崎    | 653円    | 646円   |
| 大分    | 653円    | 647円   |
| 宮崎    | 653円    | 646円   |
| 鹿児島   | 654円    | 647円   |
| 沖縄    | 653円    | 645円   |

※その他の県につきましては当社までお問い合わせください

## 最低賃金の計算方法

- ・時給制の場合  
時間給  $\geq$  最低賃金額
- ・日給制の場合  
(日給  $\div$  1日の所定労働時間)  $\geq$  最低賃金額
- ・月給制の場合  
(月給  $\times$  12ヶ月)  $\div$  年間総所定労働時間  $\geq$  最低賃金額
- ・深夜勤務の場合 (22:00～翌朝5:00)  
上記金額  $\times$  1.25 (割増)  $\geq$  最低賃金額

## 継続雇用しなくてよい労働者

来年4月1日に施行

8月29日に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高齢者雇用安定法)が成立し、来年4月1日から施行されます。

改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希

望者全員を継続雇用制度の対象者とする「こと」の義務付けです。

### 例外の内容(案)

しかし、上記の「原則」には「例外」が認められることとなり、その「例外」の案が、厚生労働省から示されました。その内容は次の通りです。

■「心身の故障のため業務

に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

■就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。

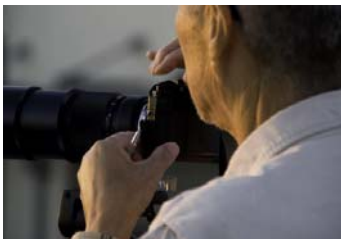
■また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。

### 正式決定の予定

上記の案は、今年11月以降に正式決定される予定です。

企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用(再雇用)の対象とするのかしないのか、継続雇用(再雇用)する

場合に処遇(賃金等)をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておく必要があります。



# 最新情報 パワハラ解決サイトを開設

平成24年10月1日、厚生労働省は、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」を開設しました。その背景には、職場のパワーハラスメントが社会問題として顕在化してきたことがあり、都道府県労働局への相談件数はもちろん、訴訟の増加もうかがわれます。

## ■職場のパワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性<sup>\*1</sup>を背景に、業務の適正な範囲<sup>\*2</sup>を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

- ※1 パワーハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、同僚間、部下から上司に対して行われるもの等もあります。そのため「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」も含まれています。
- ※2 職場のパワーハラスメントとしては、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。

## ■職場のパワーハラスメントの典型的な類型とは

典型的な類型は次の6つとされています。ただし、これらがパワーハラスメントに該当する行為のすべてではなく、これ以外の行為は問題ないということではありません。

また、④～⑥については、業務上の適正な指導との線引きが難しいケースがあります。

|  |             |
|--|-------------|
| ① 暴行・傷害  | 身体的な攻撃      |
| ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言                             | 精神的な攻撃      |
| ③ 隔離・仲間外し・無視                                   | 人間関係からの切り離し |
| ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害               | 過大な要求       |
| ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと | 過小な要求       |
| ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること                              | 個の侵害        |

上記6つの類型のうち、④から⑥までの行為について、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化によって違いが生じます。また、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても、判断が左右される場合があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望まれます。

より効果的に対策を講じるためには、主観を排除し、客観的な目線で問題を捉えることが必要といえ、自社の組織の判断だけで取組んでも、効果が期待できないのが現実です。是非、ご相談ください。



## 職場のコミュニケーション

### 自分の考えが伝わらない

学校法人産業能率大学が平成23年にビジネスパーソンを対象に実施した、ビジネスシーン、職場におけるコミュニケーションの意識などを尋ねた調査「ビジネスパーソンのコミュニケーション感覚調査」(対象: 20代〜50代のビジネスパーソン337人)によると、仕事で「自分の考えがうまく伝わらない」と考えている割合が約9割にも上ることがわかりました。

その理由として、「自信をもって自分の考えを主張できないから」「自分の考

### 職場で孤独を感じる

職場で「ギスギスした雰囲気があるか」という質問には、36%が「ある」と回

えに論理性や合理性がないから」など、自分に原因があるという回答が5割を超える一方、「相手に聞く姿勢がないから」など、相手に原因があるとする回答も53%と半数を超えました。

### 職場でコミュニケーション活性化

職場のコミュニケーションがうまく回っていないと、業務に支障をきたすだけでなく、昨今問題となっている職場のパワーハラスメント等にも発展しかねません。

答しました。また、「職場で孤独を感じるか」との問いには、6割強が「ある」と回答し、その理由について、「自分のことしか考えていない人が多いから」(35%)、「メンバー同士の関係性が希薄だから」(34%)、「世代のギャップがあるから」(34%)、「仕事が縦割りでお互いの状況がよくわからないから」(32%)が挙げられ

ています。また、「1対1化で対話が減少した」(11%)という回答もありました。

### 職場でコミュニケーションに特化した社員研修を取り入れたり、1人ひとりが適切かつ積極的な声掛けを行ったりすることで、パワーハラスメントをはじめとした労務トラブルの予防につながる「カギ」となることでしょう。

職場でコミュニケーションに特化した社員研修を取り入れたり、1人ひとりが適切かつ積極的な声掛けを行ったりすることで、パワーハラスメントをはじめとした労務トラブルの予防につながる「カギ」となることでしょう。

# 仕事と介護の両立

## 両立セミナーの増加

法律の改正（「育児・介護休業法」：中小企業について）も平成24年7月1日から全面的に適用されています。などもあり、従業員の育児支援に積極的な企業は増えてきていますが、「介護休業」については、まだまだ理解が進んでいないようです。ただ、最近の動向として、「仕事と介護の両立」をテーマにした社内セミナーを行う企業が増えており、社員からの反響も大きいようです。

## 社員の不安

介護に関しては、社員と

しては、「社内の人には相談しにくい」といった気持ちがあるのが一般的でしょう。また、公的な支援についての情報が不足していたり、情報の入手先さえよくわからなかったりというのが実態のようです。

## 会社の不安

仕事をしながら介護を行う可能性の高い年代は40〜50代です。管理職として仕

事上の重要なポストにあることが多い世代であり、しかもちょうど現在、世代別の人口自体が少ない世代に重なっています。団塊世代の大量退職に伴い、社員が将来的に仕事と介護を両立しなければならぬ可能性は急速に高まっていくと予測されています。また、日常の業務に忙しい担当者、社員からの相談にすべて応えられないような介護に関する知識を持たせるのも、なかなか難しいものです。

## 社内向けの情報提供

「介護を担う必要がある」という理由だけで貴重な人材を失ってしまうのは、会社としても大きな損失ではないでしょうか。

そうした損失が、社内制度の見直しや社員向けの情報提供によって、少しでも防げるとすれば、従業員も安心して業務に就けることでしょう。定年退職を控えた社員向けにはライフプランセミナーを実施する企業があり、節目の年齢（35歳、45歳、58歳）には年金についての詳しい案内が届くように、多くの社員が直面する介護と仕事の両立についても、機会をとらえて社内セミナーを開いてみてはいかがでしょうか？

このような情報提供の機会があれば、社員からの相談もしやすくなり、より一層、社内の風通しの良さにもつながるでしょう。

## セミナー講師を務めました

日時：9月30日（日）9：30～12：30  
参加者：社会福祉法人職員 約250名  
テーマ：リスク管理（個人情報保護法）  
講師：上田正順

当社が人事制度、労務管理面でのお手伝いをさせていただいている介護福祉施設（福岡県・佐賀県にかけて5施設を運営されている大型法人）では、年1回職員集合研修が行われております。今年は佐賀市マリトピアで行われ、リスク管理（個人情報保護）に関する研修を代表の上田が行いました。

個人情報の管理は、どんなに良いシステムを構築しても個人の意識がなければ漏えい事故につながります。そのため個人が普段から意識してできる情報漏えい防止策を中心に情報管理の大切さを説明しました。普段のなにげない行動が情報漏えいを引き起こすことをあらためて感じていただけたと思います。一旦個人情報の漏えい事故が起きると法人側が相当なダメージを受けることを理解していただき、今後の個人情報保護体制の構築・規定の整備にも微力ながらお力になれば幸いです。



## 持ち味カード研修実施

日時：10月24日  
参加者：医療法人（熊本）管理職員 28名  
講師：上田正順



医療法人の管理職28名を対象にコミュニケーション研修（3回シリーズの1回目）を行いました。コミュニケーション研修といってもいろんな内容がありますが、弊社の持ち味カードを使用し

て自分の持ち味を再確認していただきました。それをみんなで承認したり、あなたにはこんな持ち味があるよと周りからアドバイスをいただいたりして、コミュニケーションをとっていただきました。照れくさいですが、うれしいーという表情が多く見られました。

一般に労働というと肉体労働者（ブルーカラー）と頭脳労働者（ホワイトカラー）の2つのイメージが強いのですが、感情労働も大きな仕事であることをあらためて感じられたのではないのでしょうか。

昔新人のころ、無駄話をしている暇があったら手を動かさせと言われていたことを思い出しましたが、手を動かすのはもちろんですが、無駄話からその人を知る、興味をもつ、持ち味を知ることと同じくらい大切なことだと今は感じています。今回は、この部下にはどういう風と話せばいいのか、どう指導すればいいのかを研修していく予定です。（担当：楠田）

## お仕事カレンダー

11/10

- 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
- 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付

11/15

- 所得税予定納税額の減額申請

11/30

- 10月分健康保険・厚生年金保険料の納付
- 所得税の予定納税額の修正申告
- 所得税の予定納税額の支払
- 個人事業税の納付（納付対象：第2期分）
- 9月決算法人の確定申告・翌年3月決算法人の中間申告
- 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告



# またまた新しい仲間が増えたワン♪



ひな

9月より新たに仲間となりました職員3名を紹介いたします。皆さん応援（時には松岡修造  
ばりの叱咤激励を）してください。よろしくお願いします。

福永  
利津子  
(RITSUKO FUKUNAGA)



血液型：O型  
星 座：うお座  
年 齢：51歳

9月1日に入社致しました福永と申します。  
8月まで、一般企業に勤務していましたが、一大決心をして転職を希望し、ブレインスターの一員として迎えていただきました。  
労務士業務の経験はあるものの、時代の移り変わりによる新制度に対応するために、日々勉強研鑽の毎日です。  
気を引き締めて業務に携わってまいりますので宜しくお願い致します。

9月からお世話になることになりました東と申します。私は大学を卒業してから社会保険労務士の勉強をしてきました。職場ではこれまで私が勉強してきた言葉

東  
健  
(KEN HIGASHI)



血液型：O型  
星 座：ふたご座  
年 齢：24歳

葉が飛び交っており、自分がこの恵まれた環境にいることにとっても感謝しております。また試験には受かっていませんが、先輩方のようにお客様に頼られる立派な労務士になれるように日々邁進していきたいと思っております。

倉田  
真衣  
(MAI KURATA)



血液型：AB型  
星 座：かに座  
年 齢：26歳

はじめまして。倉田真衣と申します。  
7月より、熊本県若年者緊急雇用創出事業という制度を利用させていただき、就職に向けての2ヵ月間の座学研修に従事してまいりました。  
今回、就業研修として9月より4ヵ月間ブレインスターでお世話になる事になりました。  
日々の仕事だけではなく、月1回の社内研修にも参加させていただき、全ての社員の方の意識の高さを感じ、私もこちらで精一杯成長したいと思っております。  
よろしくお願いいたします。

資格を持っている持っていない  
ということは関係なく、プロ意識を持って仕事をするワン！  
まだまだ勉強不足で即答できないことも多いけど、すぐにお調べしたり、詳しいものにならなくて皆さまのご要望にお応えして  
くワン！



まお

七五三



昔は医療・衛生的に未発達で、成長する子供は幸運とされていました。そのため「七つ前は神のうち」といわれ、7歳未満の子はまだ神に属するものとされ、神がその運命を決めるとさえ考えられていました。そこで人々は数々の儀礼を行うことで、子供の無事な成長を祈りました。現代も続く子供に持たせる千歳飴には、子供が元気によく成長するよう、また長生きするように、という願いがこめられています



**BrainStar**  
株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F  
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065  
URL : <http://brainstar.jp>