

自民党における雇用分野等の概要

平成 24 年 12 月 16 日に行われた第 46 回衆院選において、定数 480 議席のうち自民党が 294 議席を獲得しました。公明党の 31 議席を合わせると、参院で否決された法案を衆院で再可決できる 3分の2を超える 325 議席となるため、自民党・公明党は連立を

組むこととし、同月 26 日、第 2 次安倍内閣が発足しました。

この選挙において、政権の中心にある自民党は、どのような公約を掲げていたのか？

雇用や労働の分野に着目して、主要なものをピックアップしてみます。

「経済成長」というテーマの中で、雇用や労働について、次のような公約が掲げられています。

①法人税の大胆な引き下げによる雇用の拡大につながる企業環境の整備

日本企業が世界で勝負するためには、税制を含めた競争条件のイコールフットイングが必要であり、日本を拠点に海外で活動できるだけでなく、海外の企業が日本に進出する環境を整える必要があります。そのため、法人税については、国際的整合性及び国際競争力の強化の観点から、社会保険料を含む企業の実質的な負担に留意し、法人税を国際標準に合わせて思い切って減税します。

②若者の就職応援

就職活動を頑張っている若者が前向きになれるよう、将来を見通せる雇用制度に再整備します。特に、公的機関と大学が連携し、新規学卒で就職できなかった人を孤立化させない取り組みを行います。技能・技術、実践的知識を身につける職業教育・キャリア教育の強化、インターンシップの拡充、年長フリーター等（25歳～39歳）を重点とした正規雇用化の支援や産学官が連携しての人材育成等を活用します。それにより、後継者不足の業種等、人を必要としている産業への雇用システム・求職マッチングを円滑かつ強力に支援し、労働力の流動化など健全な競争を通じて人材が適切に配置される「適材適所社会」を目指します。10%前後の若年層の失業率を4年で半減させることを目指します。

③女性の就業環境の整備

女性への就労支援、特に子育て中の母親への支援として、再就職に積極的に取り組む企業に対する支援制度の創設、マザーズハローワーク事業の拡充等を実施するとともに、資格取得についても支援し、就業と出産・育児の両立、つまりは継続して働くことが可能な環境を整えます。新しい家族像、家族ビジョンを踏まえ、夫婦が共に働き、共に家事を負担（協働・分担）できるワークライフバランスを推進します。



④高齢者の社会参画、生涯現役社会実現

人生 100 年時代を見据え、働く意欲のある高齢者の方々が個人の能力・経験を活かし、生涯現役として働きやすい環境を整え、「生涯現役社会」の実現に向け、65 歳までの雇用の着実な実現や定年延長等に加え、「70 歳はつつ現役プラン」として 50 歳代からの定年後のキャリア形成についてカウンセリング等の支援と職業教育訓練を行います。

シルバー人材センターの活用に加え、高齢者の方々の起業や就職についても後押しします。さらに、職域の拡大や処遇の改善に取り組む事業者に対する支援とともに、65 歳以上の方を継続して雇い入れる事業者に対する助成も行います。

Pick Up 退職勧奨の注意点

追いつ出し部屋問題

社員から「追いつ出し部屋」などと呼ばれる部署の設置が相次いでいるとの報道が一部でなされ、厚生労働省が実態調査に乗り出すことになりました。違法な退職強要につながるおそれがあり、企業からの聞き取りを中心に調査を行うようです。

調査の中身は、どの程度の数の企業で設置され、どんな仕事を命じているのかについて把握し、退職強要について注意を促すとのことです。

また、調査の際に「賃金未払い」や「解雇手続」に関する違反が見つければ、あわせて是正指導がなされるそうです。

退職勧奨と退職強要

会社が、社員の自由意思による退職を勧めるのが「退職勧奨」であり、これ自体は会社と社員間の労働契約について社員の自由意思による解約を会社から申し出るもので、法的な規制はありません。しかし、あまりに執拗に行ったり、詐欺・脅迫などにより行ったりすれば、違法な「退職強要」とみなされてしまい

ます。実際に、そうした裁判例も多々あり、損害賠償のリスクや雇用契約の解消が無効とされるリスクがあります。

今回の追いつ出し部屋問題では、企業側としては「新たな技能を身につけたりして、他部署の応援や再配置の役に立つように」との意図からそうした部署を設置しているとしていますが、社員側は「社内失業者を退職に追い込むのが狙い」と反発

実施時の注意点

退職勧奨は解雇規制の厳しい日本においてはよく用いられる方法ですが、実際に退職勧奨を行う場合は、前述のように裁判となるリスクがあります。

また、退職勧奨は解雇規制の厳しい日本においてはよく用いられる方法ですが、実際に退職勧奨を行う場合は、前述のように裁判となるリスクがあります。

項とその伝え方、退職届の受理方法、必要となる書類の作成などに注意して、適切に行わなければなりません。

もっとも、退職勧奨を行う以前に、問題のある社員に対する日頃の注意・指導や労務管理のあり方のほうが重要であり、仮に裁判等になった際にも会社の有利に働くものであることは知っておいていただきたいものです。

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。この改正では、有期労働契約について、3つのルールが新たに設けられ

ました。今月は、そのうち「無期労働契約への転換におけるクーリング」を解説します（平成25年4月1日施行）

3. 雇止め法理の法定化

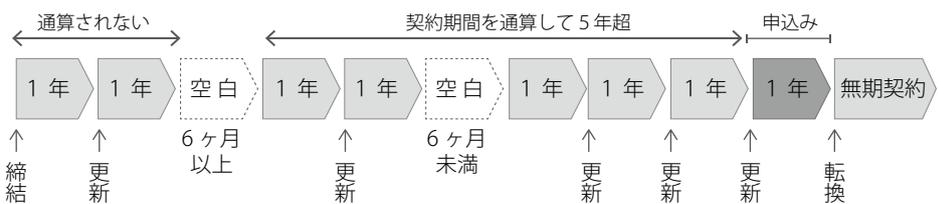
「同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新され、契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者はその申込みを承諾したものとみなされる」というルールについては、前回解説しました。このルールを適用する際に、有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一の使用者との契約がない期間）が、原則6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は、5年

のカウントに含めないこととされています。これをクーリングといいます。クーリングされた場合、その要件に該当した空白期間後の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

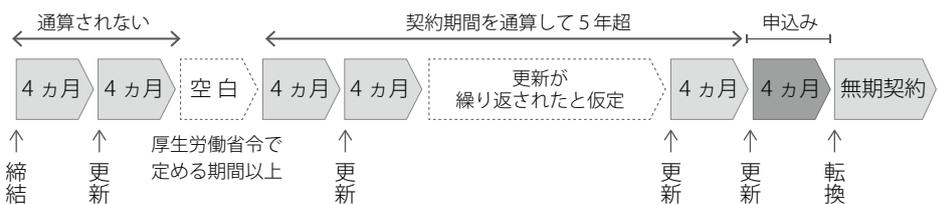


【クーリング】

- ①空白期間の前の契約期間が1年以上の場合
(例：1年の有期労働契約の更新を繰り返す場合)



- ②空白期間の前の契約期間が1年未満の場合
(例：4か月の有期労働契約の更新を繰り返す場合)



詳細は、厚生労働省のホームページからもご覧になれます。

しかし、要件が色々ある規定です（特に、②の「厚生労働省令で定める期間」の求め方は複雑です）。是非、専門家である社会保険労務士にお尋ねください。

緊急経済対策支援措置

具体的な内容

低迷する景気の底上げのための「緊急経済対策」の内容が1月の閣議決定で明らかにになり、企業向けの措置として、企業規模にかかわらず新規に雇用を増やした場合にかかると、法人税額から差し引

く仕組みが創設されることとす（2〜3年間の時限措置とされる見込み）。この「費用」には、新規の雇入れだけでなく、既存の従業員に対する賃上げ等に要する費用も含まれることとなっている。また、研究開発費用や設備投資費用の一定割合

気になる今後の動向

についても、減税対象とされています。

制度の詳細は、1月下旬にもまとめられる予定の「税制改正大綱」において決定され、通常国会に提出された後、審議されることとなります。

なお、厚生労働省は、平成25年度税制改正における要望として、雇用促

その他の支援措置

同じく平成25年度以降の措置として、「中小企業金融円滑化法」（いわゆる「モラトリアム法」）が、平成25年3月31日に期限切れとなり、貸し剥がし等の加速が懸念されていることを受け、金融庁は、全国の財務局に融資に関する苦情相談の専用窓口を設け、また、中

進税制の拡充を挙げましたが、年間の新規採用者は2人以上（中小企業は2人以上）増やし、かつ雇用者数を10%以上増加させた企業に対し、増やした人数1人当たり20万円の税額控除を認める仕組みについて、1人当たり40万円に拡大する方向で検討されています。

小企業が求める融資条件の変更に金融機関がどれだけ応じたかを開示するよう求めることとしました。さらに、金融機関の健全性を検査する指針「金融検査マニュアル」に融資条件変更のできるだけ応じることを明記し、金融機関が正当な理由なく条件変更を拒否しないよう指導することと

職場のパワハラ取組

実態調査を実施

厚生労働省が委託事業（事業委託先・東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）により国として初めて「職場のパワハラ」に関する実態調査を実施し、その結果が公表されました。

パワハラ職場の特徴

企業調査における結果では、パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として、次の項目が挙げられています。

- ・ 上司と部下のコミュニケーション（51%）
- ・ 正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場（22%）
- ・ 残業が多い／休みが取りにくい職場（20%）
- ・ 失敗が許されない／失敗への許容度が低い職場（20%）

企業の取組み

パワハラ予防・解決に向けた取組みとして実施率が高かったのは、上位から「管理職向けの講演や研修」（取組み実施企業の64%）、「就業規則などの社内規定に盛り込む」（同57%）、「ポスター、リーフレット等啓発資料の配付、掲示」（同41%）でした。これらの効果については、「講演や研修」など直接従業員に働きかける取組みは効果が高い一方で、「就業規則に盛り込む」といった事項では相対的に低くなる傾向

が見られます。企業規模によっても対応可能な方法に違いが見られますが、パワハラ対策には、職場環境の改善、従業員の理解促進、社内規定の整備、研修実施など、複合的な取組みが必要になってくるものと思われます。



お仕事カレンダー

2/1

- ・ 贈与税の申告受付開始

2/10

- ・ 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
- ・ 1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

- ・ 所得税の確定申告受付開始

2/28

- ・ 1月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
- ・ じん肺健康診断実施状況報告書の提出
- ・ 固定資産税（都市計画税）納付（第4期分）
- ・ 12月決算法人の確定申告・6月決算法人の中間申告
- ・ 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告

コミュニケーション研修

日時：1月12・19日（土）10:00～18:00

参加者：社会福祉法人（福岡）職員18名

講師：上田正順・萩原亜由美

障害者福祉施設の職員の方に、コミュニケーションスキルの研修を行いました。午前中はビジネスマナー研修、午後からはソーシャルスタイルの研修でした。一日という長い時間をかけ研修を受けていただきましたが、一方的な講義形式の研修ではなく、参加型でグループワークを中心にみなさんで楽しくワイワイとした研修になりました。

ビジネスマナー研修では、自分が出来ているマナーと出来ていないマナーをチェックし、自己評価を行います。その後、自己評価の結果をグループのみなさん向け発表して頂いたのですが、ビジネスマナーカードを使っているので、ちょっと気になるけど普段は直接言えないようなこともグループのメンバーにゲーム感覚で伝え合うことが出来ていたのでないかと思えます。最後に他者評価をおこないましたので診断結果を後日お知らせ致します。楽しみにしています。（萩原）



コンピテンシーフォローアップ研修

日程：1月30日（水）10:00～16:00

参加者：社会福祉法人（佐賀）管理職19名

講師：上田正順

今回は管理職の皆様にお集まりいただき、コンピテンシーのフォローアップ研修を行いました。コンピテンシーとは「仕事ができる人の行動」です。1年半前に皆様で、管理職としてのコンピテンシーを考えて頂き、その後コンピテンシーを職場の中で意識して行動してもらいました。手帳を作成し、意識できるように日々持ち歩いてもらい、毎月1回アンケートもとるようにしました。

今回はアンケートの結果をもとにこの1年間の行動を振り返っていただき、自分たちで決めたコンピテンシー項目がこのままでいいのか、自己評価がきちんとできるかを話し合っていたいただき、この行動はもう少しレベルアップしてもいいのでは、この行動は外して新たにこの行動にしようかなど、管理職としてのコンピテンシーをメンテナンスしていただきました。この1年間を振り返ってみると、とても皆さん行動の質が上がってきていると感じられていたようです。管理職としてまた部下の行動も、質を上げていくためにはこのコンピテンシーを意識して行動し、部下にも指導していくのが大切だと感じられていました。また、1年間このコンピテンシーをアンケートとして実施してきましたが、いよいよ人事考課の項目として落とし込むことになりました。さらなる行動としての質の向上につながる事を期待しております。（池田）



平成 25 年度の目標を立てました



平成 24 年度も残り 2 ヶ月となりましたが、弊社では平成 25 年度の組織の目標と個人の目標を設定いたしました。日々、忙しい中で仕事をこなしていますが、なんとなく成長している気はするんだけど、ほんとうに成長しているんだという実感はなかなか得られないのが現状です。これまでも目標設定を行ってきたのですが、どうしてもあれもしないといけない。これももしないといけない。でも 1 年経ってみると、結局あれができてない。これができてないと、結局は反省点ばかり・・・。

そこで今回は今月熊本城マラソン（フルマラソン）に挑戦する池田の提案により、ファシリテーションの手法を用いながら、売上に関してはトップダウン、その達成方法についてはボトムアップで考えていきました。また、目標がずれないように最終的には一人一つ絶対達成しなければならない目標を立てました。

手法としては、まず売上目標を全員に周知し、その売上達成のために各部署でどういう課題を克服していく必要があるのかを付箋用紙に書き出して、それをカテゴリー別に分けて、模造紙に貼りました。その中で、自分がやるべきことを付箋用紙に書いてもらい、その中から、来期絶対達成する目標を決定いたしました。

トップダウンだけでは、やらされ感がありますが、やり方についてはボトムアップで行ったため、自分の目標と

してじっくりきたのではないかと思います。

今後は、毎月面談を行い

目標との進捗状況を確認して管理していきます。

1 人 1 人が自分の役割を果たすことによって、ユーザー様に喜んでいただけるサービスを届けられるように頑張りますので、今後ともご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願いいたします。

ユーザー会への参加申し込みありがとうございました

平成 25 年 2 月 8 日（金） 会場：KKR ホテル（熊本市中央区千葉城町 3-31）
TEL：096-355-0121

時間	プログラム	講師
13:00～14:00	第 1 部 医療・福祉における今後の動向	社会福祉法人久住会 天空の社 施設長 藤村二郎
14:10～15:10	第 2 部 人材確保と早期退職の防止	社会福祉法人南風会 ヘルシーバム 施設長 栗田淳二
15:20～17:45	第 3 部 平成 25 年度法改正セミナー	社会保険労務士法人アインスター 代表 上田正順

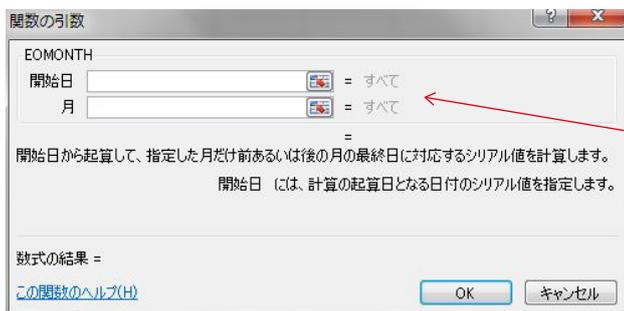
80 名を超えるユーザー様へ参加申し込みを頂きました。当日皆様にお会いできるのを楽しみにしています。ユーザー会につきましては、来年もしくは再来年にと定期的に開催して参りたいと思います。今回ご都合が合わず参加できなかったユーザー様には次回のご参加をお待ちしています。



One Point 指定した年月の月末を表示する（EOMONTH 関数）

請求書などで支払条件が月末となっていることがあります。しかし月末の日付は月により変動しますので、何日と指定することができません。そこで関数を使い月末の日付を簡単に求める方法をご紹介します。

■EOMONTH 関数（エンド・オブ・マンス関数）



※EOMONTH 関数は、Excel2003 以前のバージョンでは初期状態で組み込まれていない「アドイン」関数の一つです。組み込むには、「ツール」メニュー→「アドイン」を選び、設定画面で「分析ツール」をオンにしてください。

① 月末を表示させるセルを選択

② fx （関数の挿入）をクリックし、EOMONTH 関数を選択

③ 開始日：基準となる日付（セル番地もしくは計算式を指定）
日付を直接入力する場合⇒"2013/1/12"
今日の日付を基準とする場合⇒TODAY()
月：開始日から起算した前または後の月数
0⇒今月末 1⇒翌月末 -1⇒前月末

④ OK をクリック

節分



～節分の過ごし方～

① 邪気を払うため、鰯の頭を柵（ひいらぎ）の枝に刺し、玄関先に立てます② 炒った豆を柵に入れて、神棚にお供えます③ 夜に、一家の主が「鬼は外、福は内」と大声で唱えながら家の出入口や各部屋に炒った豆を蒔き、災いを追い払います④ 蒔いた豆を年の数（または年の数+1）だけ食べ、1 年の無病息災を願います



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