

「ブラック企業」への重点監督状況公表

厚生労働省は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に「過重労働重点監督」をすると以前から発表しておりましたが、9月の「過重労働重点監督月間」での監督状況を公開しました。

重点監督の結果のポイント

1. 実施状況

「過重労働重点監督月間」中、5,111事業場に対して、重点監督を実施しました。そのうち、4,189事業場（全体の82%）で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

＜違反の内訳＞

- ・違法な時間外労働があった：2,241事業場（43.8%）
- ・賃金不払残業があった：1,221事業場（23.9%）
- ・過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかった：71事業場（1.4%）

2. 申告受理・申告監督の実施状況

1のほか、「過重労働重点監督月間」中に、労働者から2,495件の申告を受け、2,094事業場に対して申告監督を実施しました。そのうち、1,491事業場（申告受理件数の71.2%）で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

3. 主な事例

重点監督及び申告監督において、是正勧告等を行った違反・問題等の主な事例は次のとおりです。

- ・長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月80時間を超える時間外労働が認められた事例
- ・社員の7割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった事例
- ・営業成績等により、基本給を減額していた事例
- ・月100時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった事例
- ・無料電話相談を契機とする監督指導時に、36協定で定めた上限時間を超え、月100時間を超える時間外労働が行われていた事例
- ・労働時間が適正に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた事例
- ・賃金が、約1年にわたる長期間支払われていなかったことについて指導したが、是正されない事例

昨年は「ブラック企業」という言葉も流行しましたが、政府も「ブラック企業」の取り締まりを強化しています。強化監督の中で特に注意したいのは、「時間外労働が多すぎないか」「割増賃金が正当に支払われているか」「健康診断や医師による面接などを適切に行っているか」という主に3つのポイントです。割増賃金の計算の仕方や、長時間労働者に対する健康確保措置について、不安がありましたら、ご相談ください。

「労働契約法改正」の最新動向

昨年末に特例法成立

昨年4月1日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。これにより、同一の使用の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとな

りましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。ところが、昨年12月6日の参議院本会議で「研究開発システム」の改革の推進等による研究開発能力の強

化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者について、5年経過時点

で無期転換申込権が発生してしまうと、5年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。

特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかるとされました。現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者等について、5年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検

討されています。同省では、この結果を今年3月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1月24日に召集される通常国会に提出する方針です。特例の対象には高齢者も含まれる見通しです。で、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後とも動向を注視する必要があります。

鹿児島保育園・幼稚園合同研修会を開催しました！

日 時：1月19日（日）10：30～17：00
参加者：保育連盟加盟園 園職員 158名
テーマ：保育園・幼稚園職員のコンピテンシー
講 師：上田正順

近年保育を取り巻く環境が変化する中、平成27年に施行される「子ども・子育て関連3法」という新制度に伴い、保育園・幼稚園では支援サービスの量的拡大と質の向上が求められてきています。

そのような中、今回鹿児島県内の保育連盟様からのご依頼をいただき、保育園・幼稚園の職員を対象に、「保育園・幼稚園職員のコンピテンシー」というテーマで研修会を実施致しました。

コンピテンシーとは、「高業績をあげている職員に共通してみられる質の高い行動」いわゆる「仕事のできる人の行動」ということですが、普段の業務の中で、職員の皆様はそれぞれに様々な行動をとられています。その中で質の高い行動をみんなで洗い出し実践行動していくことで、全体の質の向上をあげていくという育成方法があります。この方法をつかえばわざわざ業務外に時間をとって教育研修を受講する必要もないし、自分達や管理職の方が望む「職員の質の向上」を自ら考え実行していくことができます。



研修のなかでは、そのコンピテンシーを具体的に書き出すという作業があるのですが、職員

の皆様は普段いい行動をしているにも関わらず、いざいい行動を文章にするとなると書き出すのに非常に苦労されてきました。しかしこのいい行動を具体的に表面化しないと、

どのように実践行動をしていくかが決まりません。みなさん一生懸命普段の業務を振り返り、じっくり時間をかけて書き出して頂き、その中でさらにいい行動を選び、一日かけて各園のコンピテンシー項目が出来上がりました。参加された園長先生からは、「このように自分達の行動について振り返ることや話し合うことなど、普段なかなかできないので、とてもいい機会になった」「自分達の行動を振り返ることや他の園の職員がどのような行動をしているかなど、とてもいい気づきがあった」などの感想をいただきました。

新制度移行などこれから保育園・幼稚園ともに競争時代に突入することが予想されます。「選ばれる園」になる重要なカギはやはり「職員の質の向上」ではないでしょうか。この研修会で出来上がったコンピテンシーを実践行動していただき、保育園・幼稚園全体の質の向上につなげて頂ければと思います。また今後私共も、人事・労務さまざまな経験を活かし、保育園・幼稚園様の「職員の質の向上」について支援していきたいと考えております。（担当：池田）



第1回試験が3月に開催！「給与計算実務能力検定試験」

企業・組織に不可欠であり、決して間違いの許されない、重要な業務である給与計算業務。その知識・遂行能力を客観的に判断できるよう、このたび、「給与計算実務能力検定試験」が創設されました。主催は、財団法人職業技能振興会（厚生労働省認可）です。級は「1級」・「2級」の2区分であり、1級合格者は「労働法令や税務についても正しく理解し、複雑な制度やイレギュラーな給与体系にも対応可能、また年末調整を含め、年間を通じて給与計算に関するすべての業務に精通したレベル」、2級合格者は「実務上の基礎となる労務コンプライアンスについて正しく理解し、基本的な給与計算の計算を行い、明細を作成出来るレベル」と評価されます。なお、受験資格は特に設けられておらず、どなたでも受験できます。

◆概要

第1回試験は2級のみ、平成26年3月2日に東京・大阪の2会場で実施されます。マークシート形式で行われ、「給与計算業務に必要な基礎知識」、「給与計算実務に必要な法的知識（労働基準法等）」、「計算演習問題（実際の給与計算）」について40問出題、7割以上の得点獲得が合格基準点となります。受験料は、8,000円（なお、今回は実施されないが、1級は10,000円）です。

◆願書締切りは2月21日

日常業務で給与計算事務に携わる方でご興味のある方は、受験を検討してみてはいかがでしょうか。

熊本城マラソン2014



2月16日（日）9:00start

全国20番目の政令市誕生を記念して開催が始まった熊本城マラソンが第3回大会を迎えます。コースは中心市街地をスタートし、歴史漂う町並みから阿蘇を一望する田園地帯へ。そして勇壮な熊本城でフィニッシュ！途切れることのない沿道の声援をぜひご堪能ください。



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>

男女雇用機会均等法一部改正

最新情報

厚生労働省は、雇用の分野における男女格差の縮小や女性の活躍促進を一層推進するため、男女雇用機会均等法の施行規則等の改正を行いました。この改正は、本年の7月から施行されます。

施行規則等の改正（概要）

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別となるおそれがある措置として男女雇用機会均等法の施行規則に定める3つの措置のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集又は採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとされました。

間接差別となるおそれがある3つの措置〔改正後〕

- | |
|--|
| ①労働者の募集・採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの |
| ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの（今回改正） |
| ③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの |

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。

3. セクハラ予防・事後対応の徹底など

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示
- ② 性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示
- ③ セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、広く相談に応じることとしているが、その対象に、性別の役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示
- ④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者又は事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加

4. 新たな指針の策定

新たに、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。

今回の改正で特に気を付けたいのは、1で「転勤の要件」の設定が禁止されたことと、3の①で、異性だけではなく同性に対する「セクシュアルハラスメント」が規定されたことです。御社の就業規則や、社内ルール、社内環境などで不安なことがありましたら、ご相談ください。

コミュニケーション力磨く講座が大人気！

部下のほめ方・叱り方

エン・ジャパン株式会社が発表した定額制研修サービス「エンカレッジ」の役割別人気講座ランキングを見ると、管理職・一般社員問わず「コミュニケーション」をテーマに

した講座が人気となりました。管理職に人気の講座の第1位は「部下のほめ方・叱り方」で、第2位は「コーチングの基本」でした。第5位にも「部下との関係づくり」が入り、部下とのコミュニ

ケーションに関する講座が上位を占めました。時代の変化によって多様な価値観を受け入れることが求められていることから、部下との関係性を築くためのコミュニケーション力を身につけることが必要と感じている管理職の方が多いようです。

ビジネス

コミュニケーション

一般社員における人気講座第1位は「ビジネスコミュニケーション」でした。受講者の多くが20代のいわゆる「ゆとり世代」中心となっており、社会人になり様々な世代と関わるが増えたため、円滑なコミュニケーションの進め方を学ぶ講

座が人気となっています。第5位には「ビジネス上の言葉遣い」が入り、様々な人とコミュニケーションをとるうえで必要な表現方法を学ぶ若者も増えていくようです。また、第2位には「仕事の段取り・組み立て方」、第4位には「社会人として必要な基本ス

キル」が入り、社会人としてのスキルや考え方を身につけるための講座の人気も高くなっています。



「退職給付制度」最新調査結果

4社に1社は「なし」

昨年11月発表（厚生労働省）の「就労条件総合調査」は、常用労働者数30人以上の企業を対象に調査を行い、約4千社から有効回答を得てまとめられています。同調査では、前回調査以来5年ぶりに退職金の支給状況に関する調査が行われましたが、それによれば、平成20年当時は約84%の企業が退職

給付制度ありと回答していたところ、今回は約76%まで減少しています。

退職一時金制度大幅増

制度の形態別にみると、平成20年当時は約32%あった「退職一時金・退職年金を併用」する企業が約23%へと大きく減少し、「退職一時金制度のみ」とする企業が約55%から約66%と、大きく増えました。

支払準備形態については、退職一時金制度がある企業では「社内準備」とする企業が約65%で最も多く、次いで「中小企業退職金共済制度（中退共）」が約47%でした。一方、退職年金制度がある企業では「厚生年金基金」（約45%）が最も多く、確定拠出年金（企業型）の約36%と確定給付企業年金の約36%は僅差でしたが、

性がありません。支給額も大幅減
勤続35年以上の定年退職者の退職給付額は、大卒者が約2千2百万円（前回比約3百40万円減）、高卒者（管理・事務・技術職）が約2千万円（同約2百70万円減）、高卒者（現業職）が約1千5百万円（同約5百40万円減）で、いずれにおいても支給額が大きく減少しました。

報告もなされましたが、平成25年9月時点において、株価上昇等により、98%の加入者が元本割れの状況を脱し、通算の運用利回りの平均は年率で3%台に回復しました。平成26年度の税制改正においては、拠出限度額の引上げについて検討が進められています。税制上の優遇措置もあることから、

もありません。退職給付制度のある企業においては、メリット・デメリット双方に関する情報収集が必要となるでしょう。

主流は確定拠出年金？

一時は「確定拠出年金の6割が元本割れ」との

の見直しにより、確定拠出年金へと移行する可能性

「OJT」を効果的にすすめるために… 「OJT トレーナー」に伝えておきたいこと

OJT トレーナーへのフォローも必要

新卒採用を行った企業では、4月の新入社員入社に向け、様々な準備が始まっているのではないのでしょうか。新入社員をはじめとする若手社員への教育をOJTで行うことが一般化していますが、その際、若手・中堅社員をOJTトレーナーとしてつける企業が多いようです。しかし、いざ後輩の育成・指導を任せられたときに、「どうしたらよいのだろうか…」と途方に暮れてしまう人も少なくなく、職場には、OJTトレーナーに対するフォローも求められます。

OJT トレーナーに伝えておきたいこと

OJTトレーナーの役割は、担当する新入社員・若手社員をできるだけ早く一人前に育てること。その役割を果たしてもらうために、OJTトレーナーに対しては、その役割、すべきこと、ノウハウについて、具体的に教えることが必要です。「何を教えればよいのか」、「どのように指導すればよいのか」、「周囲をどのように巻き込めばよいのか」などについて伝えましょう。

過去の事例も参考に

すでにOJTを行ったことがある企業では、過去のOJTトレーナーが不安に感じていたこと、その対応方法、逆に、OJTトレーナーが嬉しかったこと、指導されて役に立ったこと等を吸い上げ、伝えると参考になるようです。皆さんの会社でもOJTを効果的にすすめるために、いろいろと工夫してみてください。

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160万円未満でかつ請負金額が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

プレインスター所属の
わんちゃんです♪



まおです♪

ひなです♪