

げんき便り

平成二十四年四月

第十九号(四月一日発行)



☆ご挨拶☆

平成二十四年度がスタートしました。気持ちもあらたに進んでいきたいと思っています。どうぞ宜しくお願いいたします。

近況報告

社会保険労務士まつもと事務所のホームページを全面リニューアルしました。すべて自分で作成しています。これまでホームページ制作会社のサービスを利用していましたが、自分で一から作りたいという思いが消えず、一年間ウェブデザインのスクリーンに通い、その後事務所の

ホームページを作成し、インターネットにアップしました。随時、情報の更新もしていきます。見て頂けると嬉しいです。

また、今年二月から2つのブログ(ファイトな日々・法律問答)をできるかぎり更新するようにしています。インターネットを開いたとき、お時間のあるとき、思い出していたら、お読み頂ければ幸いです(URLはこのページの上段に記載しています)。



☆ まつもと事務所からのご連絡 ☆

<保険料改定のお知らせ>

(1) 健康保険・介護保険

- H24.3.1 付けで、全国健康保険協会の健康保険と介護保険の料率が改定されました。H24.4 月支給の給与より控除額を変更する必要があります。参考までに埼玉県の料率(被保険者負担分)を掲載します。【健康保険料率：4.97%、介護保険料率：0.775%、(厚生年金保険は従前と同じ8.206%です)】

(2) 雇用保険

- H24.4.1 付けで、雇用保険料率が改定されます(前年度より引き下げとなります)。以下は被保険者負担分です。
【一般の事業：0.5%、農林水産・清酒製造の事業：0.6%、建設の事業：0.6%】
- H24.4.1 時点で、64歳に達している人(=昭和23年4月1日以前生まれの人)については、平成24年4月以降の給与からは雇用保険料は給与から控除しないこととなります。

※ 当事務所の顧問先の事業所様につきましては、被保険者各人用の「社会保険料変更のお知らせ」をお送りいたします。被保険者の皆様への配布をお願いします。給与計算をご依頼頂いている事業所さまについては、給与明細書とあわせてお届け致します。

発行者
社会保険労務士まつもと事務所
社会保険労務士 松本陽子

TEL 0480-25-0378

FAX 0480-53-6432

<https://matsumoto5.com>

平成二十四年三月十五日付けで厚生労働省のホームページに「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ」について公表されました。副題として「企業・労働組合での対応に加え、職場の一人ひとりの取り組みにも期待」とも記載されています。

パワーハラスメントについては、近年公的な相談窓口への相談件数が増加傾向にあるとされており、また、比較的新しい労働問題として取り上げられることも多くなりました。厚生労働書では「パワーハラスメントとは何か」「職場にとってマイナスに

職場における「心の安全」をテーマに、最近の労働問題・判例などを数回にわたり掲載していきます。

職場の安全①

～パワーハラスメント対策について～

なること」「どのよう
な対策をとるべきか」
「公的機関の果たす
べき役割」等について
有識者会議等で話し
合われた事項につい
ても公表しています。
**職場のパワーハ
ラスメントとは**
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
位性を背景に、業務の
適正な範囲を超えて、
精神的・身体的苦痛を
与える又は職場環境
を悪化させる行為を
いいます。なお、上司
から部下に行われる
ものだけでなく、先
輩・後輩間や同僚間、
さらには部下から上
司に対して様々な
優位性を背景に行わ
れるものも含まれる
とされています。(平
成二十四年一月三十
日 厚生労働省「職場
のいじめ・嫌がらせ問
題に関する円卓会議
ワーキンググループ
報告について」より)
**パワハラ予防の
取り組み例**
前出のワーキング
グループ報告では、パ
ワハラ予防の取組み
例に「トップのメッセ
ージ・ルールを決め
る・実態把握・教育・
周知」を挙げていま
す。いずれも重要で
す。職場でパワハラ
の問題を生じさせない
というトップのメッ
セージとパワハラに
関する社員教育は特
に重要だと思えます。



いじばの花束

生きつくる？

どう結構だ。

第四十八作「男はつらいよ 寅次郎紅の花」

あゝ生まれつきで

良かったな、って思うことが

何べんかあるじゃない。

そのために

人間生きてんじゃねえのか。

そのうちお前にも

そういつ時が来るよ、

な？

まあ、がんばれ。

第三十九作「男はつらいよ寅次郎物語」

書籍 「人生に、寅さんを。『男はつらいよ』

名言集より抜粋。

知人を紹介します



交流会でお知り合いとなった知人を紹介します。
お二人とも社会保険労務士の有資格者です。

【高橋 孝治さん】



現在、中国に留学し、中国法を勉強中。日本にいたときは、「出来る限りお金のかからない交流会を開く」ことを目指して、公共の調理室に食材を持参して、参加者にオリジナル料理を振る舞っていただきました。「中国労務事情」というタイトルでブログも開始。ご本人が描いたイラストも掲載されています。ぜひ、ご覧ください。なお、URLは以下のとおりです。

<http://ameblo.jp/zhongguolaowu/>

【小林 真理子さん】



左記の高橋孝治さん主催の交流会に参加されていて、お知り合いになりました。町田市で開業社労士として活動されています。独学で事務所のホームページも作られたとのことで、ご本人らしい温かい感じのホームページになっていると思います。

こちらのホームページもぜひご覧ください。
URLは、以下のとおりです。

<http://www.kobayashi-jim.com/index.html>



~ちょこっとコラム~

* ひとりでも楽しんでしまうこと *

二月から週末や平日の業務終了後の夜に、ボウリング場に行っています。きっかけは、所属している社会保険労務士春日部支部の集まりで数回ボウリングをする機会があり、その楽しさに目覚めてしまったため。ボウリングは、汗もかくし、息もあがるし、腕、腹筋、背筋、足の筋肉などもしっかり使うスポーツだということを見。今は、ジムに行って、体を鍛える感覚で、ボウリングしています。

平日の夜は、一人でいき、一人で投げてきますので、「おひとりさまボウリング」と命名。上達してスコアが上がっていくとうれしいですし、一人でもとても楽しめるスポーツですが、友人に「前にひとりでもこんなことができるかって話をしたけど、新しいことやってみた？ひとりのカラオケとか、ひとりの鍋とか？」と聞かれ「最近、ひとりボウリング！」と答えたら、「そー」と笑われてしまいました。そんな彼女がひとりでも行ってしまふのは「映画館」とのこと。皆さんの「ひとりでも楽しんでしまうこと」今度教えて下さい。



働く人の法律問答

… 期間の定めのある契約を
締結するときの注意点は？…



マツ社労士は、タケ従業員から、こんな質問を受けました。

タケ社長：取引先から大型の受注をもらってね。おおむね半年くらいで終了する事業で、その事業のためにその期間だけ5人くらい雇う予定なんだが、雇用契約する上で注意しておくことはあるのかい？

マツ社労士：有期労働契約を結ぶ上で最も注意しなければならないのは「雇用期間がいつからいつまでなのか、そして終了時点で更新される見込みがあるのかないのか」という点だと思います。賃金を生活の糧としている労働者にとって、賃金がどのくらいの期間得られるのかを見通せるということは重要です。

タケ社長：採用するとき渡す労働条件通知書などにそれらをしっかり記載しておくということですね。

マツ社労士：はい。厚生労働省の「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」のパンフレットの事例が分かりやすいと思います。契約時に【更新の有無】については「自動的に更新する」「更新する場合があります」「契約の更新はしない」など、伝えるべきとしています。また「更新する場合があります」ときは、その判断基準、例えば『従事している業務の進捗状況により判断する』『労働者の勤務成績、態度により判断する』なども示しておかなければならないとしています。

タケ社長：今回受託する事業は、半年で終了することが確実なので、労働条件通知書には、雇用期間に加えて、契約の更新はしない旨を記載することにしよう。ところで半年間の契約でも、雇用保険、健康保険、厚生年金保険には加入することになるのかい。全員フルタイムで雇用する予定だが。

マツ社労士：お話しからは、加入の対象になると思われます。

タケ社長：そうですか。では、採用したら手続きをお願いしますね。

編集後記

少し前の話になりますが、年末始「寅さん」の映画を見ました。子どものころテレビで流れているのをなんとなく観ていた記憶しかなかったのですが、今回はDVDでしっかり見ました。寅さんは、あちらこちらで騒ぎを起こすのに、なんだからいつも皆に心配されて愛されていて、身内にいたら大変かもしれないけど、でも、身近にいたら、とても愉しいかもしれない、そんな印象の、不思議で、可笑しい、また見たくなる映画でした。その寅さんの映画のセリフを「言葉の花束」に載せてみました。寅さんの生き方、ちょっと憧れます♪

