



2012年2月号

YELL・Spirits エール・スピリッツ

Contents

発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



代表より エール朝礼シリーズ（スタッフブログ）のご紹介 雇用保険の被保険者の範囲と使用人兼務
役員 平成24年度雇用保険料率が変わります！ 「社会保障・税一体改革成案」の具体化についての議
論 セミナーのご報告とお礼 企業PRコーナー スタッフコラム

鎌倉です。最近、管理職研修や社員教育についてご相談頂くことも増え、改めて私自身も考えることがあります。今月は大変有り難いことに5回ほどお声をかけていただいているのですが、採用や教育というのは永遠のテーマではないかと私自身も試行錯誤しています。（自分も試行錯誤していますので、お客様の気持ちに寄り添えるのは強みかもしれません……）

中小企業では「1を聞いて10を知る」社員は少ないのが実情かと思えます（切望していても！）。採用力が組織を強くする上で大切になります。しかし、社員・社長のレベルが高まらないとそもそもレベルの高い社員は採用できませんし、自社とレベルがかけ離れている人材を採用したとしても、その社員を定着させることは恐らく難しいでしょう。

一方、中小企業では少人数ですべてをまわさなければならず、幹部やマネージャー、トップセールスの代替がないという現実があります。大企業では常に自分の替えがきく優秀な人材が控えていますが、中小企業では代替がないこともあって競争原理も働きにくいことが多いのではないのでしょうか。幹部の成長も課題です。

零細企業においては家族的な結束が強みにもなるので、社風や人間関係、トップとの距離も極めて重要な課題になると私は思っています。中小企業では「自分の身内を育てるような想い入れ、信じる、期待する、辛抱する、あきらめない気持ちを常に持ち続ける」ことが重要になると思うのです。初期の段階ではトップが時間密度を高くて、DNAを直接伝えていくことが、遠まわりなようで、実は近道なのではないかと思えます。

自分の子だったらどうするか？ どうしたら自社の強み・個々の社員を伸ばせるのか？ どうしたら全社員に「心の栄養」を与え続けることができるのか？ そして、これを試行錯誤しながら継続していく。人は人から影響を受けるもの、良くも悪くも中小企業はトップに大きく影響されるので、トップや幹部が成長しない限り、下は成長しないと心得なければいけません。自戒を込めて自分の経験・試行錯誤もふまえ、お客様に還元できたら と思う今日この頃です。



← 朝の健康体操の様子です（by田中）

今月はエールの朝礼で“**身体を温める健康体操**”を紹介しています。エールでは毎朝、各自が自由形式の朝礼発信をしています。朝礼にあがったテーマで面白いものをエールのHPにアップしています。（スタッフブログに更新しています）お時間あるときにでも是非、ご覧下さい！

<http://blog.livedoor.jp/yell1354/>

雇用保険の被保険者の範囲と使用人兼務役員

平成 22 年 4 月に雇用保険制度が改正され、**31 日以上**の雇用見込みがあり、かつ **1 週間の所定労働時間が 20 時間以上**の従業員は雇用保険に加入する必要があります。

雇用保険の適用範囲は拡大されましたが、加入要件を満たした場合であっても被保険者とならない場合があります。今月は雇用保険被保険者の範囲について解説します。

雇用保険被保険者になる者の範囲

アルバイトとして大学生(昼間学生)を雇用した場合や従業員が複数の事業所で勤務することになった場合に、雇用保険に加入しなければならないか否かの判断に迷うことがあります。これらの従業員は、一定の条件の下で雇用保険に加入することになっていますので、判断に迷うものを例示します。

■大学生(昼間学生)

●被保険者になる者

卒業見込証明書を有する者で卒業前に就職し、卒業後も引き続きその事業主に雇用される者、事業主の命により雇用関係を存続したまま大学院等に在学する者は被保険者になります。

●被保険者にならない者

大学生(昼間学生)が夜間において就労しても被保険者になりません。

■事業主と同居の親族

●被保険者になる者

原則として、被保険者になりませんが、次の①から③のいずれにもあてはまる場合は、被保険者となります。

①業務を行うにつき事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。

②就労の実態がその事業所の他の従業員と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。

具体的には、始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇および賃金の決定、計算および支払方法、締切・支払の時期が明確に定められ、その管理が他の従業員と同様になされていること。

③事業主と利益を一にする地位(取締役等)にないこと。

●被保険者にならない者

上記の要件を満たしていない者は被保険者になりません。

■2 以上の適用事業主に雇用される者

その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける事業主の下において被保険者となります。

■長期欠勤者

賃金の支払いがなくても、雇用関係が存続する限り被保険者になります。

使用人兼務役員の取り扱い

原則として、会社の役員は雇用保険の被保険者になりません。ただし、役員でありながら労働者性を併せ持つ“使用人兼務役員”の場合、以下の3つの要件をすべて満たすことで、引き続き雇用保険の被保険者となります。

- ① 部長や工場長など従業員としての身分があること
- ② 給料支払等の面からみて労働者の性格が強いこと（労働者賃金が50%を超えていること）
- ③ 雇用関係が明確に存在していること

“使用人兼務役員”となる場合には、別途、ハローワークでの手続きが必要となり、「兼務役員にかかる雇用保険被保険者資格要件証明書」に登記事項証明書、就業規則、賃金規程、出勤簿等を添えて届出を行い、労働者性の有無について確認を受けることになります。

なお、雇用保険料の対象は、役員報酬を除いた従業員部分の給料のみとなります。また、役員報酬等に変更が生じた場合についてもその都度、ハローワークで確認を受ける必要があります。

例) 役員報酬 20万円 従業員給与 40万円 合計60万円の兼務役員の場合

➡ 従業員給与(40万円部分)についてのみ、雇用保険料がかかります。

H24.4 から

平成24年度雇用保険料率が変わります！

厚生労働省において「第84回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」が開催され、雇用保険料率の引き下げが決定しました。平成24年度の雇用保険料率は、一般事業で1,000分の13.5、農林水産業および清酒製造業で1,000分の15.5、建設業で1,000分の16.5となります。

平成24年4月1日より適用されます。

事業主負担、被保険者負担いずれも0.1%ずつ（労使あわせて0.2%）下がります。

(改正前) ~ H24.3 まで

	事業主	被保険者
一般事業	9.5/1000	6/1000
建築事業	11.5/1000	7/1000
農林水産	10.5/1000	7/1000



(改正後) H24.4 月 ~

	事業主	被保険者
一般事業	8.5/1000	5/1000
建築事業	10.5/1000	6/1000
農林水産	9.5/1000	6/1000

News

「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」については、経済・雇用情勢を慎重に判断しながら、3年前の要件緩和・助成率の拡充の前の状態に段階的に戻していく（厳しくなる）方向性です。2年前に4000億円だった財源が24年度末には200億円と、20分の1に縮小する見込みとなっているためです。

「社会保障・税一体改革成案」の具体化についての議論

平成 23 年 12 月 5 日「社会保障・税一体改革成案」の具体化について議論がなされました。

野田首相は、年内を目途に、本年 6 月の「成案」を具体化した「素案」とりまとめる 政府・与党間で十分調整。政府部内は、関係 5 大臣を中心にとりまとめる 社会保障の機能強化の内容等を国民にわかりやすく説明する という 3 点を強調し、最後に、同改革に不退転の決意で臨むとの意向を示しました。

1. 改革の優先順位等

社会保障制度改革の基本的方向性を踏まえ、次の改革について優先的に取り組む。

1. 子ども・子育て支援、若者雇用対策
2. 医療・介護等のサービス改革
3. 年金改革
4. 制度横断的課題である「貧困・格差対策（重層的セーフティネット）」、「低所得者対策」

2. 個別分野における主な改革項目（抜粋）

子ども・子育て

○子ども・子育て新システムの制度実施等に伴い、地域の実情に応じた保育等の量的拡充や幼保一体化などの機能強化を図る。

医療・介護等

地域の実情に応じたサービスの提供体制の効率化・重点化と機能強化を図る。そのため、診療報酬・介護報酬の体系的見直しと基盤整備のための一括的な法整備を行う。

保険者機能の強化を通じて、医療・介護保険制度のセーフティネット機能の強化・給付の重点化などを図る。

- ・短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、高額療養費の見直しによる負担軽減など

年金

国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、「新しい年金制度の創設」実現に取り組む。

- ・所得比例年金（社会保険方式）、最低保障年金（税財源）の議論を進める。

年金改革の目指すべき方向性に沿って、現行制度の改善を図る。

- ・最低保障機能の強化 + 高所得者の年金給付の見直し
- ・短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大、第 3 号被保険者制度の見直し、在職老齢年金の見直し、産休期間中の保険料負担免除、被用者年金の一元化
- ・マクロ経済スライド、支給開始年齢の引上げ、標準報酬上限の引上げなどの検討

業務運営の効率化を図る（業務運営及びシステムの改善）。

就労促進

全員参加型社会の実現のために、若者の安定的雇用の確保、女性の就業率の M 字カーブの解消、年齢にかかわらず働き続けることができる社会づくり、障害者の雇用促進に取り組む。その際、地域の実情に応じ、関係機関が連携し、就労促進施策を福祉、産業振興、教育施策などと総合的に実施する。

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を図る。

雇用保険・求職者支援制度の財源について、関係法の規定を踏まえ検討する。

☆この改革を進めるには、社会保障の充実や税の適正な徴収を図ることを目的に国民一人一人に番号を割り振る「共通番号制度」も不可欠なものといえます。「共通番号制度」の法整備など問題は山積しています。与野党を超えた議論がなされ、これ以上次世代にツケをまわさない真の改革に具体的な着手を望みます。



第7回
社労士が教える
ビルメンテナンス業が活用できる
●文：社会保険労務士法
今月号は非正社員を正規雇用した場合の助成金につ

非正規雇用を正規雇用した場合の助成金

厚生労働省の助成金は、雇用を生み出したり、雇用を安定させるためのいわば“潤い水”の役割を果たしています。今や、非正規雇用者は日本の労働人口の約3分の1にもなっており、自ら進んで選択したわけではなく非正規雇用者として働いている者も多く、生活の安定が危れかすことは問題になっています。

就業前までの家賃
派遣労働者を
第1期：
第2期：
第3期：
支給申請書を
助成金受給

【執筆記事のご案内】

弊社代表の鎌倉が公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会の会員誌「Network TOKYO」に連載で「社労士が教えるビルメンテナンス業が活用できる助成金」を連載執筆しております。是非ご一読下さい。

<http://www.tokyo-bm.or.jp/index.html>

セミナーのご報告と御礼

1月26日の大山滋郎弁護士(横浜パートナー法律事務所)&弊社 鎌倉の新春セミナー“労働審判・労基署対応についての実際”、1月16日の“園長先生のための助成金セミナー”(講師：鎌倉)にお越し頂いた企業様、ご参加誠に有り難うございました。

1月26日の懇親会は夜景も素晴らしい“東天紅”で楽しいひとときを過ごさせて頂きました。エールのアドバイザー一医師である福本正勝先生の飛び入り参加もあり、どこの企業でも最近頭を悩ませている精神疾患の社員の話なども参加された皆様と共有することができました。また、最近は経営者のメンタルコーチなどもはやっているとのこと、ご紹介も頂きました。(一番プレッシャーも悩みもあるのは経営者ですから。関心をお持ちの方はお声かけ下さい。) あらためまして今年はいエールで小さなセミナーもやっていきたいと考えています。

こんなセミナーを聞きたいというご要望がありましたら、是非ともお寄せ下さい！

また、3月8日(木)18:30～神奈川労働プラザ(石川町)で「適性労働時間管理」セミナーを開催します(講師：鎌倉 定員50名予定)。行政のセミナーになるため公募先着順となりますが、関心をお持ちの企業様は是非ご参加下さい！お問い合わせはエールまで。

下記は懇親会会場からの夜景です！





わかりやすい料金体系 & 追加料金なし！

丁寧で安心なお引越しを！

～株式会社ジュン・ムービング～

春の引越しシーズンが近づいてきましたね。今月は「丁寧」・「明朗な料金体系」・「追加料金なし」のジュン・ムービング様をご紹介します。ジュン・ムービング様の特徴は、なんといっても「わかりやすい料金体系」。トラックの空き情報・六曜もチェックできるHPでは、セルフ見積りを作成できます。こちらのHPでは家族の人数・お部屋の間取りでトラックの大きさの目安が分かるようになっております。また、エアコンクリーニングサービス・盗聴器発見サービスなど、各種キャンペーンも見逃せません。そしてもう一つお勧めな点は「丁寧さ」。寄せられている利用者の

まずはHPからセルフ見積りを！

携帯からも利用可能です。



声からも分かるように、家具の配置 etc.親身になって相談に乗ってくださいます。 (文責:エール 山田)

利用者の声

引越し先に荷物を搬入してもらったあと、家電製品の配置に迷ったのですが、スタッフの方がコンセントの位置や他に置きたいものを考慮してアドバイスをしてくれました。きびきびと気持ちよく動いて下さり、とてもありがたかったです。またよろしく願います。 神奈川県 30代女性

お問い合わせはこちらまで！

年中無休フリーダイヤル AM9:00～PM20:00

0120-88-0939

スタッフコラム

今月のコラムは、川上が担当します。



はじめまして。川上です。

私は前職にてフランチャイズビジネスの本部で勤務社会保険労務士として労務を担当し、加盟企業様の労務関連のご相談に対応しておりました。

そのとき一番印象に残っているのが、ある加盟企業様が経営上の理由からやむなく事業分割されることになり、社員の転籍手続き説明会を担当させていただいたことでした。

勤務する店舗、業務内容はこれまでどおりとはいえ、所属する企業が変わるため、給与や休日などの労務面は変更せざるを得ず、社員から不満の声があがることが予想されました。

ところが不満らしき意見は出ず、質疑応答の際、一人の社員の方がこうおっしゃいました。

「たしかに勤務条件が変わることに戸惑いはあります。でもこの仕事が好きだし、この仕事を続けさせてくれた社長に感謝しています」

その発言に、前オーナーの社長がじっと目を閉じられた姿が印象的でした。

企業は人なり。このときほど、この言葉を実感したことはありません。

一方で、人の問題ほど難しいものはないと思います。経営者の皆様、人事担当者の皆様は、経営の基盤となる社員・パートの労務管理に関する問題解決や改善に日々取り組まれていらっしゃると思います。少しでもそのお役に立てるようになりたい、そう思っております。どうぞ宜しくお願い致します。