



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2013年9月号

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 エールビル1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email: info@sr-yell.com



Contents

- 代表鎌倉より ● 夏の社内研修 ● 9月より厚生労働省がブラック企業取り締まりをスタート！ ● 9月(10月)給与計算注意事項 ● 復職支援「リワーク」って何？ ● 企業PRコーナー ● エールスタッフ 挨拶 登録社会保険労務士の御紹介

鎌倉です。夏休みはいかがお過ごしでしたか？私は家族と軽井沢で過ごしました。

気づけばここ3年間、同じホテルに泊まっています。居心地がいいのです。毎年、お盆はちょうど夫の誕生日でもあるので、旅先で祝うのが我が家のイベントになっていますが、家族と自然の中でゆっくり滞在するのが気に入っています。日頃、自由に思い切り仕事させてもらえるのも家族の健康と協力があるからこそと感謝する日でもあり、また普段と違った時間の流れの中で、時間の大切さを再確認する時でもあります。また、同じ本を読んでも旅先で読むと違った視点で考えられたり、自分が旅先で上質なサービスや感動を受けることでいろいろなヒントが得られることもあります。

冬のスキー場は夏にどのように顧客を呼んでいるのか？ 有機野菜の虫食いをどう商品の付加価値にできるか？ 子供だけでなく家族全体で楽しむ方法としてどんな工夫がされているのか？リピーターのどのようなデータが蓄積され、それを利用したサービスが用意されているか？従業員の臨機応変な対応はそのサービスの印象を大きく左右すること。期待していなかったのに期待を大きく上回るものが提供されたときには、深く人の心に刻まれること。本物と宣伝の上手さは比例しないが、宣伝が上手くされていないときは口コミしたくなる心理とか・・・

私たちはサービス提供者でもあり、また一方では消費者として様々なサービスを受ける立場でもあります。日々進化するサービスを受けているのですから、「サービスに求められる質」は今後もますます高くなっていくでしょう。私たちの仕事においても、雇用も人の考え方もすべて影響を受けます。よりよいサービスを、高いレベルで提供し続けるには？そんなヒントにつながりそうな書籍を旅先で読みました。「サービス・マネジメント」(著カルアルブレヒト ロン・センケ) お勧めです！アマゾンで買ったためた書籍をスーツケースに詰めて旅先に持って行くのは、夫から「やめてくれ」と不評ですが・・・



エールの夏の社内研修です。コミュニケーションゲームで大いに盛り上がりました。今回は、言葉だけでペアに難解な図形をどれだけ正確に伝えられるか？というもの。伝達力が問われます！この他「働く」をテーマとして考えました。

9月～厚生労働省が

「ブラック企業」取り締まりをスタート

新聞、テレビ、雑誌などのメディアで「ブラック企業」の特集が生まれ、世の中の関心が高まっている中、8月8日に厚生労働省から次のような発表がありました。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取り組みを強化

厚生労働省は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会で大きな問題となっていることを受けて、以下の3点を取組の柱とし、具体的な対策を行っていきます。

1 長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行う

9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、集中的に監督指導を実施

2 相談対応

9月1日に全国一斉の電話相談を実施

3 職場のパワー・ハラスメントの予防・解決を推進

一層の周知啓発の徹底



今回の取り組みのポイントの1つは、電話相談やハローワーク利用者が寄せた苦情や通報を端緒に離職率が極端に高いなど若者の使い捨てが疑われる企業を把握し、監督指導を行うこととしている点です。

そもそも「ブラック企業」とは？

「ブラック企業」とは、もともとインターネット上で使われ始めて有名になった言葉で、諸説ありますが、次のような場合に「ブラック企業」と呼ばれているようです。

- ・ 長時間労働となっており、労基法に違反している
- ・ 労働者の健康・安全を無視するような労働環境である
- ・ セクハラ・パワハラがある ・離職率が高い
- ・ サービス残業がある ・過大なノルマを課す
- ・ 業務内容そのものが法令に違反
- ・ 違法かつ強引な退職強要によって労働者を切り捨てる



ネット上にはこのようなHPがある

インターネット上には、ブラック企業ランキングなどというサイトが立ちあげられ、そこに企業名が公表され、企業側が認識しないうちに知らぬところで匿名の書き込みをされるケースも見受けられます。

ブラック企業と称されている企業には、うつや過労自殺などで労災認定されているケースもあり、弁護士らがブラック企業の相談窓口を立ち上げてマスコミの話題になるなど、関心が高まっています。しかし、一度「ブラッ

質問	回答
1. 求人票に記載されている内容と、契約内容が違う。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
2. 残業代を払わない。または一部しか払わない。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
3. 月収〇万以上可という求人情報を出している。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
4. 新人を研修させず、〇J Tとしてすぐに現場に投入する。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
5. 会社の諸経費（交通費・オフィス用品等）に社員が自腹を切り、それを会社が支払わない。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
6. 社員旅行や飲み会が半ば強制参加になっている。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
7. 業界用語を使う、業界人ぶった社員が多い。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
8. 秘書や管理部門など「直接的に利益を生み出さない部門」の人が多い。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
9. 経営者の私事に社員を振り出す。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
10. 労基署や警察の事情聴取が入る。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
11. 休日返上が珍しくない。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
12. 入社後3年以内の離職率が高い。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない
13. いつも求人誌のどこかに募集を出している。	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない

ブラック企業診断なるサイト

ク企業」と評価されてインターネット上に流出すると、SNSなどによって爆発的に広がる可能性があります。企業にとってその弊害ははかり知れません。企業の信頼を大きく失墜させ、求人活動に致命的な悪影響を及ぼしたり、「不売運動」が呼び掛けられるという事態も発生しており、販売戦略や業績に影響しかねないのです。

厚生労働省の長時間労働抑制の具体的な取組

1. 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、重点的な監督指導を実施
9月を「過重労働重点監督月間」として、集中的な取組を行う。
 - ① 労働基準監督署及びハローワーク利用者等からの苦情や通報等を端緒に、離職率が高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等を把握し、監督指導を集中的に実施。
【重点確認事項】
※時間外・休日労働が36協定の範囲内か確認し、法違反が認められた場合は是正指導。
※賃金不払残業(サービス残業)がないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。
※長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導。
 - ② ①以外にも、過重労働があり、労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対して、重点的監督指導。
 - ③ ①の監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象としない。
2. 過労死等の事案を起こした企業について、再発防止の取組を徹底させる。
3. 重大・悪質な違反が確認された企業等については、送検し、公表する。

「ブラック企業」よばわりされないために・・・

その1 採用時に雇用契約書等書面で労働条件をはっきりと明示する。

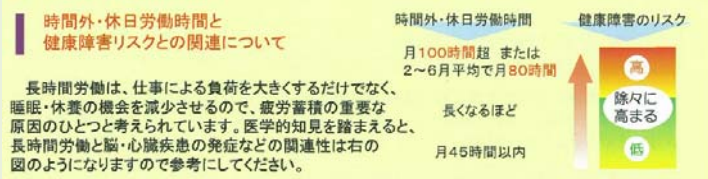
「業務内容が求人票からイメージしていたものと違って」「採用の時には、聞いていない」・・・労働者からすると、「騙された」というクレームになることがあります。ミスマッチを防止するため、採用時にしっかりと説明すること、その証拠(雇用契約書等の書面)を残しておくことが重要です。

その2 労働時間の管理を行い、長時間労働とならないようにする。

タイムカードがない、あっても正しく打刻していない、出勤簿で自己申告としている・・・

正しく労働時間を記録していないと、実際に労働時間が一体何時間となっているのか、

会社も把握することができません。また、残業の指示がなくても、労働者が残業していることを黙認している場合、黙示の指示があったとみなされてしまう可能性があります。労働時間をきちんと管理することは、適正な業務量となっているか、人員は足りているのか、会社が検討するためにも必要です。



その3 残業代を支払う。

定額残業代を導入している場合は、実際の労働時間で計算した金額が定額残業代の金額を上回っていないか、確認が必要です。(上回っている場合は差額支給が必要)また、定額残業代を手当として支払っている場合は、その手当が「残業代」であることを書面および就業規則ではっきりと明示し、労働者に説明することが大切です。無用なトラブルは回避しましょう。

その4 セクハラ・パワハラを予防する。

9月(10月)給与計算注意事項

注意事項 1 : 標準報酬月額の入れ替え

7月に提出した算定基礎届によって、9月～来年8月までの社会保険料計算の基礎となる標準報酬月額が見直されました。

9月分(保険料を翌月控除している場合は、10月支給給与)の社会保険料から新しい標準報酬月額が適用されますので、標準報酬月額の入れ替えを必ず行って下さい。

注意事項 2 : 厚生年金保険料率の変更

厚生年金保険の保険料は、平成25年9月分より、下記のとおり変更となります。

	変更前	変更後
被保険者負担分	8.383%	8.56%
会社負担分	8.383%	8.56%
合計	16.766%	17.12%

(一般の被保険者)



注意事項 3 : 変更の時期

社会保険料を当月控除している会社は9月支給分の給与計算時から、翌月控除の会社は10月支給分の給与計算時から、標準報酬月額の入れ替え・厚生年金保険料率の変更を行って下さい。

※当月控除・・・例)9/1入社の人を9月支給分の給与から控除している

※翌月控除・・・例)9/1入社の人を10月支給分の給与から控除している

顧問先企業様へ

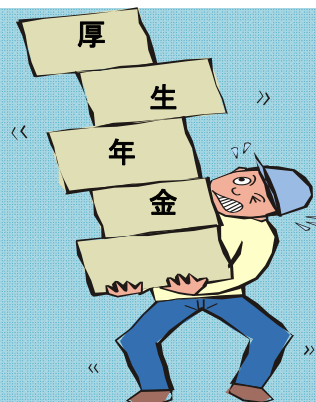
手続きをご依頼頂いている顧問先企業様には、新しい標準報酬月額と改正後の厚生年金保険料率に基づく個人別の社会保険料一覧表を9月中に別途ご案内させていただきます。

◆厚生年金保険料率の改定予定◆

厚生年金保険料率は今後も平成29年9月まで毎年0.354%ずつアップすることが決定しており、平成29年9月以降は18.300%で固定される予定です。

※ 今後のスケジュール ※

平成25年9月	17.120%	平成28年9月	18.182%
平成26年9月	17.474%	平成29年9月	18.300%
平成27年9月	17.828%		



復職支援「リワーク」とは？



「リワーク」という言葉を耳にされたことがありますか？

「リワーク」(Re-Work)とは、ある程度まで回復した休職中のメンタルヘルス不調者を対象に、復職に向けたウォーミングアップを行うことをいいます。いきなり職場へ戻って働きはじめるのではなく、専門の公的機関や医療機関などに通い、オフィスに似た環境で実施されるさまざまな復職支援プログラムを通じて再発リスクを軽減。療養生活から本格的な職場復帰へ、無理なくスムーズに移行させるのがねらいです。

復職へのハードルは想像以上に高いことも。慎重にリハビリを

うつ病などのメンタルヘルス不調によって、長期休業された人の場合、症状がある程度落ち着いても、勤務への根強い不安から、本格的な職場復帰までかなりの時間を要することがあります。最近では、大企業を中心に、「ならし勤務」など正式な職場復帰の前にワンクッションを置く制度の導入も広がりつつありますが、それでも復職へのハードルは周囲が考える以上に、あるいは本人が自覚する以上に高いというのが実情です。復帰を焦ると急激な環境変化から、病気を再発させてしまうケースも少なくありません。自宅での療養からいきなり会社に戻ると、通勤や業務によって大きなストレスが一気にかかり、せっかく戻りつつあったメンタルヘルスを崩しやすいのです。

そこで注目されているのが「リワーク」です。メンタルヘルス不調者が、休職と復職の間のつまずきやすい“段差”を無理なく、着実に昇り切れるよう一種のリハビリテーションを行います。毎日の生活リズムを整えられるか、通勤ラッシュに耐えられるか、集団に慣れて集団の中で協働できるか、人間関係にうまく対処できるか、友人や仲間を作れるか、適切なコミュニケーションがとれるか、業務の遂行に伴うさまざまな課題に対応できるか・・・「リワーク」のプログラムでは、こうした“負荷”に心と体を少しずつ慣らしていくことによって、社会生活や就労へのスムーズな適応を促します。

現在、「リワーク」には、公的サービスとして実施されているものと、民間の医療機関やNPO法人などが行っているものがあります。前者は、厚生労働省所轄の独立行政法人、高齢・障害者雇用支援機構に属する各都道府県の障がい者職業センターが提供しており、メンタルヘルス不調者本人とその社員の復帰を考えている事業主に対して、主治医などと連携しながら支援にあたっています。個々のプログラムは、本人・事業主・医師の三者の同意に基づいて開始するのが基本です。実施する機関や施設によって内容は異なりますが、オフィスワークに類する作業(パソコンでの入力や文書作成など)や認知行動療法、自己主張訓練、参加者同士のミーティング、体操・スポーツ、社会技能訓練、過去の振り返りなどを午前と午後に分けて設けているところが多く、参加者は週何日か施設に通い、こうしたプログラムに集団で取り組みます。

とはいえ、長期休職中の不調者にとっては「決められた時間に決められた場所に通う」こと自体が最初の、そして最大の難関。健康な人でも休暇の後などは、朝、出勤するのがつらいものですが、特にうつ病の人の朝の苦しさは想像を絶するといえます。まずはそこをクリアして、生活のリズムを立て直すところから始めなければなりません。本人も会社側も復職は長期戦と肝に銘じ、くれぐれも効果を焦らないよう留意する必要があります。



エールでは社員の復職支援体制を希望されている企業様に、「健康保険」を利用して「リワーク」の活用を図れるよう、医療機関のご紹介もしております。また、エールの契約医師である福本正勝先生にもご相談頂けます。詳細は担当者までどうぞ。

企業 PR コーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたらご連絡下さい。

メディカルスイッチの リワークプログラム

当院では、復職に向けたプログラムを行っています。リワークプログラムを通して生活リズムの調整、業務に必要な能力の回復、再発防止を目指します。

○休職中で復職を目指す方 ○復職後の体調に不安がある方

○メンタルヘルス不調により退職したが、再就職を希望している方

従来の会社までの通勤練習と会社近くの図書館で、自分一人で自由に8時間過ごすという復職準備では不十分です。図書館通いの場合は、予定より到着が10分遅くなるのがあっても、誰かに何かを言われることもないので、問題なく過ごしてしまう。そのため当院のリワークに通いだした方からは「時間に合わせて来るのがこんなに体力を使うとは思わなかった」「時間を守ることにドキドキすると思わなかった」などの声があがっています。復職の前にリワークに通っていただき、ストレスの対処方法、体力の向上、コミュニケーションを図りながら作業を進めるなど実践につながる練習をしていきます。



医療法人社団 SERENTE

MEDICAL SWITCH
in clinic

メディカル スイッチ

メディカルスイッチの メンタルヘルス企業支援プログラム

メンタルヘルス対策はどうしたらいいか？メンタル不全者にどう対処したらいいか？
職場復帰させるにはどうしたらいいか？

社員のメンタルヘルス不調は、企業に多大な影響を与えます。企業内における社員の復職支援に関するプログラム作成や環境調整とともに、復職後の再発防止に関する対応方法など、個々の企業に合わせた支援方法について助言・指導します。



医療法人社団SERENTE **メディカルスイッチ** イン クリニック <http://www.medicalswitch.com>

【お問い合わせ】 03-5778-3600 渋谷駅東口徒歩1分

YELL STAFF



誕生日をお祝いして頂きました。

みんなの指の数……さて何歳でしょう？ kamakura



この度、8月末をもって退職することになりました。本当に多くのことを学ばせていただきました。大変お世話になり、ありがとうございます。心より感謝申し上げます。これからもエールを宜しく願います。高松



社会保険労務士
増田 千雅子



社会保険労務士
滝瀬 仁志



社会保険労務士
加藤 大輔

9月1日付で3名が神奈川県社会保険労務士会に正式登録致しました。エールの登録社会保険労務士は8名・他顧問1名（うち特定社会保険労務士5名）となりました。これからも一層皆さまのお役にたてますよう尽力する所存です。どうぞ宜しくお願い致します。