



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2010年7月号

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 ビジネスガイド(日本法令)「労務相談室」連載執筆 面接・採用のポイント
中小企業子育て支援助成金 労務相談室 6月30日から改正育児・介護休業法が施行されました
厚生労働省がイクメンプロジェクトを始動 スタッフコラム

鎌倉です。皆さん、「しまじろう」ってご存じですか？

3歳の娘が毎月、自宅に届くのを楽しみにしている幼児教材(ベネッセ)のキャラクターなのですが、私にとってとても頼りになる存在です。挨拶、歯磨き、手洗い、トイレトレーニング、お行儀、友達との遊び方のルールなど、親が口うるさく言ってもなかなか聞かないのに、キャラクターの“しまじろう君”と一緒にやると、何故かできるようになるのです。

どうやら娘にとって“しまじろう君”は信頼のおける身近な友達であり、良きお手本のようです！

さて、身近なお手本があるとステップを踏みやすいのは、大人も同じです。

皆様は、ご自身のロールモデル(行動を模倣・学習する対象となる人材)をお持ちでしょうか？自分より高いレベルの人をロールモデルに選んで、その行動を真似て実践することでだんだんその行動の根拠など理解し、行動パターンを身につけていくというものです。「数年後はこうありたい」という身近な手本がほしい！というのは特に意識していない場合でも、あるのではないのでしょうか。社長はなかなかそうはいきませんが、経営者の勉強会などに参加するとやはり皆、モデルを求めたい気持ちはお持ちなのだと思います。

社内にロールモデルがいなければ社外に求めるのも有効です。

娘をみていると、ロールモデルがあれば、いちいち言わなくても真似して習得も早いことがわかります。つい、口を出してしまい「ママは文句言わないで！」などと言われ、反省するのですが、口をださずに手本となる姿を見せるというのはなかなか難しいものですね……。仕事でも同じですね。この反省を仕事でも活かせればと思うこの頃です。

鎌倉が下記を執筆しています。

スタッフアドバイザー(税研)7月号・8月号

特集「会社を活かす助成金・給付金」

「ビジネスガイド」(日本法令)7月号

労務相談コーナー「育児のための短時間勤務制度利用者が初めて出た場合の助成金

エールでは、只今、最新版の助成金無料診断をお受けしています。ご希望の企業様はお気軽にお電話下さい！



面接・採用のポイント

一旦採用したら、簡単には解雇できない？！

これまで日本を支えてきた終身雇用のシステムは崩壊し、人材の流動化が進む中でも、日本はまだまだ労働契約を締結すると簡単には解雇できない雇用慣行が根付いています。労働基準法には30日以上前の解雇予告、解雇予告手当の支払いが義務づけられていますが、これは手続上のルールにすぎません。労働契約法第16条には「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定されており、安易な解雇はできないのです。解雇をめぐる紛争の多くは「解雇は企業の権利濫用であり無効だ」という主張に対し、争うことになります。

企業には採用の自由がある！ 採用の見極めはますます重要に

一旦、雇ったら辞めてもらうのが難しいシステムなのですから、入り口の段階で人材を慎重に見極める重要性をもっと認識する必要があるのではないのでしょうか。企業には次のような採用の自由があります。これらを最大限に生かし、その後のリスクを回避していかなければなりません。

採用決定人数の自由【何人採用するかを決定する自由】

募集方法の自由【どのような方法で募集するか決定する自由】

選択の自由【どのような基準で採用をするかの自由】

契約締結の自由【誰と契約を締結するかの自由】

調査の自由【契約締結の採否を決定するために求職者に質問する自由】

どの企業でも行われる面接とは 調査の自由に該当する行動です。

採用してから「こんなハズではなかった」とならないように、事前に今、自社が求めている人材像(経験・能力・人物)をよく検討し、それに合致する人材を選ぶことが重要です。

面接では何を聞いても構わない？

職歴や退職理由、健康状態を聞くことは特に問題はありません。むしろきちんと聞いておくべきです。特に職歴の空白期間についてはしっかり確認しましょう。応募書類や面接時に気になった点があれば積極的に突っ込んだ質問をしましょう。家族についても、本人が答えたくないようなことであれば別ですが、自ら話す内容について質問すること自体は問題ありません。但し、家族や思想等の理由で不採用を告げるのは NG です。

適性検査ツールの活用

面接を行っても、面接だけでその求職者が会社にふさわしい人材か見極めることは困難です。応募者は、自分を良く見せようとして面接に臨みますし、印象から判断して見誤ったという経験はおありかと思います。そこで、面接を補助するツールとして適性検査が挙げられます。適性検査でその求職者の性格や特性の傾向をみて、再面接を行い、確認するなどによってある程度は掴めるのではないのでしょうか。

エールでも適性検査をご提供していますので、関心をお持ちの企業様はご相談下さい。判定は鵜呑みにすることなく、補助的に利用するといいでしょう。気になる点があれば、面接等で最終判断して下さい。

メールでもご提供している適性検査(有料)



CUBIC……採用の適性検査をはじめ社員の活性化、組織診断など、さまざまな角度から企業の分析を行うことを可能としたシステムです。自己評価と他者評価の2側面から個人の特徴をビジュアル的にとらえることで、その人物の良い点や努力を要する点を適性の面から浮き彫りにします。業種や規模を問わず利用可能です。



HCI-AS……30問ほどの質問に答えてもらう検査で、数値ではなくその人物の「人間性」や「個性」について分かるほか、メンタルヘルスに関しても、ストレスに対して強いのか弱いのかを診断します。業績向上につながる人材の目標追求力、対人力、主体性を診断します。30歳以下の若い人材を採用するのに向く適性検査です。かなり辛口の批評もありますが、診断結果はわかりやすい内容です。

履歴書・面接のポイント

履歴書のチェック

- (1) 記載すべき事項が漏れなく記入してあるか。
- (2) 読みやすい文字で、丁寧に書かれているか。
- (3) 写真は所定の位置にきれいに貼られているか。
- (4) 職歴に空いている期間や、空白がないか。
- (5) 1つの会社の勤続年数が短くないか。

面接時の留意点

- (1) 求職者のホンネを聞き出すために、リラックスした雰囲気を作り出す。
- (2) 履歴書で気になった点は面接でその理由をたずねる。
- (3) 前職の退職理由は必ず聞く(「一身上の都合」「自己都合」ではなくホントの理由を聞く)。

こんな退職理由は要注意です。

「残業が多かったので…」

定時で終われる会社なら大丈夫でしょうが、日常的に残業がある会社は、最初は「大丈夫です」と言っているも同じ理由で退職する可能性があります。

「仕事が性に合っていなかった。続けていても成長できないと思った。」

納得のいく理由を話せるのであれば自己能力を高めたいというヤル気のある人材であると言えるが、そうでないのであれば、単なる愚痴であり、仕事に対する考え方が甘い場合も。

「上司が合わなかったから」

客観的に理解できる理由があれば良いが、対人関係で本人に問題があるかも。

「給与が…休日が…有給が…」

権利意識ばかりが強いクレームの可能性も。

- (4) 能力の一側面のみでその人自身を判断しない。
- (5) 求職者の上手な演出にはまらないようにする。
- (6) 価値観などがわかるような質問をする。できるだけ相手に話をさせる。

中小企業子育て支援助成金

平成18年度～平成23年度までの時限措置

平成18年4月1日以後、初めて育児休業取得者が出た場合に、5人目まで助成されます。

受給できる額

	助成額
1人目	100万円
2人目～5人目	80万円



受給のための要件

事業主の要件

常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主であること
一般事業主行動計画を策定し、行動計画を公表かつ労働者に対し周知したこと
育児休業制度について規定があること。
平成18年4月1日以降、初めて育児休業取得者が出たこと

育時休業者の条件

雇用保険の被保険者として1年以上勤務していること
平成18年4月1日以降6ヶ月以上育児休業(産後休業含む)を取得したこと
育児休業終了後引き続き1ヶ月以上の就業実績があること

支給申請までの流れ

	産後休業	育児休業	継続勤務	支給申請
期間	6か月以上育児休業取得		復帰後1年以上勤務	

22年6月施行の改正育児・介護休業法に対応している就業規則が必要です。
見直しを検討されているお客様はメールまでご相談ください！





yeil

労務相談室

【今月のテーマ】

育児休業の取得を請求されたら

Q

当社の従業員から育児休業を取得したいと申し出がありました。従業員の人数も少ないので、繁忙を理由に断っても良いのでしょうか。

A

育児休業の申し出については、育児・介護休業法第5条により「労働者は事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。」とされており、事業主の承諾を得ることが取得要件には含まれていないため、少人数であることや繁忙期であることを理由にこれを拒むことはできません。

また、育児休業を申し出した労働者を解雇することについては、同法第10条の規定により「労働者が育児休業の申し出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。」とされており解雇することはできません。

ただし、育児休業を申し出た全ての労働者に対して育児休業を認めなければならないわけではありません。次に掲げる者については、法令により、または労使協定を締結することにより除外することができます。

(1) 日々雇用される者

(2) 期間雇用者については、次のいずれかに該当する者

入社1年未満の者

子が1歳に達する日までに雇用契約期間が終了する者

子が1歳に達する日から1年以内に雇用契約期間が終了し、更新されないことが明らかな者

(3) 労使協定により適用除外とされた次のいずれかに該当する者

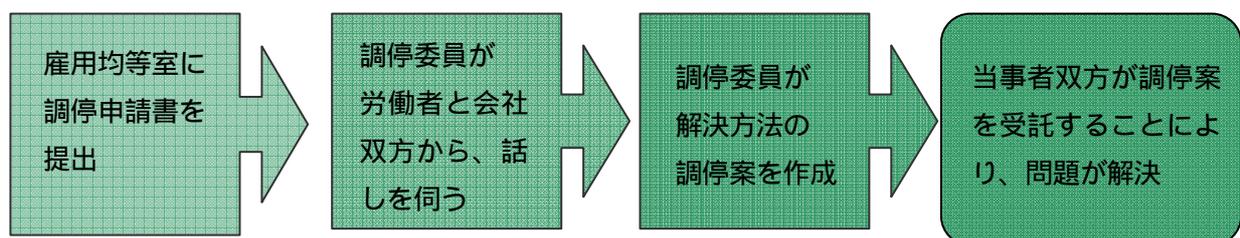
入社1年未満の者

申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

平成22年4月1日より、改正育児・介護休業法に基づく調停制度がスタートしています。ご質問のような育児休業の取得の他、育児・介護休業法に定めのある制度（介護休業・子の看護休暇制度・労働時間の配慮）やそれらの制度を利用することを理由とする不利益取扱いをめぐり会社と労働者の間にトラブルが生じた場合に、労働局雇用均等室が援助や助言、調停委員による調停を行い、解決を図るようになりました。中小企業の場合、必要な人員ぎりぎりで行っていることが多く、長期間にわたる育児休業等は負担と思われるかもしれませんが、法で定められている制度であるということをよく理解した対応が必要です。

調停手続きの流れ



6月30日から改正育児・介護休業法が施行されました。

これまでエールスピリッツでもたびたび紹介してきましたが、6月30日から改正育児・介護休業法が施行されました。主な改正ポイントは**父親の育児参加の推進**です。法改正で新たに導入された「パパママ育休プラス」は、**父母両方が育児休業**を取得すれば最大で1歳2カ月まで延長できる制度です。

また、労使協定による「専業主婦の除外」が廃止となるため、**妻が専業主婦である男性社員も育児休業を利用**できるようになりました。

TOPICS

厚生労働省がイクメンプロジェクトを始動

イクメンとは……子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。

このプロジェクトは、イクメン候補となる、子を持つ、または持ちたい男性だけではなく、その妻や、企業の人事担当者、NPO、地方自治体なども巻き込んだ「参加型」のプロジェクトです。男性が育児をすることについての社会的気運を高め、育児休業を取りたい！という男性の希望をかなえるとともに、遅れている男性の育児参加を進め、夫婦で協力して子育てをする環境を作ることで、出生率の向上と女性の就業率向上を目指すものです。HPもあり、「子育て」について、多くの気づきを与えてくれる内容です。



スタッフコラム

今月のコラムは、**武田**が担当します。



武田です。

学生や子どもたちは夏休みを心待ちにする季節です。学生時代は夏休みの計画はもちろんのこと宿題についても関心事でした。読書感想文の宿題があり、学校近辺の書店では完売状態になっていたことを懐かしく思い出します。この時期、大型書店の多くは「サマーフェア」等を開催し、読書感想文用・旅行の計画用・夏の夜にゆったりと楽しむ用など、涼しげな色の帯がついた書籍が並ぶコーナーを設けています。書店によく足を運ぶ私はフェア期間にはまとめて数冊の本を購入することが多いのですが、よくよくコーナーを見てみると……ここ数年の売れ筋の傾向なのか【なる本】【できる本】と称される自己啓発本の類が溢れ返っていました。数字に強くなる！人に好かれる話し方ができる！ほとんどの本はタイトルが具体的です。解決策が明確で、進むべき道を照らし出してくれそうな感じがしてつい手に取ってしまうのかもしれない。

さて、いろいろな場面で「今の若者は一体何を考えているのかわからない」「若い世代には向上心がないようだ」といった声が聞かれますが実際はどうなのでしょう。自己啓発本のタイトルが示すように、人はそれぞれ得意・不得意とすることがあります。イラストや漫画で構成されているものも増えているせいか【なる本】【できる本】を購入するのは若い世代がとて多いそうです。どう補っていいかと考え、ヒントを得たいと願うのもまた若い世代なのかもしれません。社会人になると会社に所属し、1日の多くの時間を職場の人と過ごします。そこには本には書かれていないような身近で見習いやすいヒントがたくさん転がっているはずですが、仕事に熱意をもって取り組む社長、趣味が充実して視野の広い同僚、きっといろいろな人がいて、それぞれに影響を与えています。気づきを持たないとヒントは活かされることがありません。発した言葉やとった態度が影響し合い、会社の空気も変わっていきます。私もエールに入社してもうすぐ1年。自分の得意・不得意を認識し、向き合いながら過ごしています。会社の空気や良い流れを作るのは人である、ということを実感しています。