



# YELL・Spirits エール・スピリッツ

2014年5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 エールビル 1F  
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072  
 Email : info@sr-yell.com



- 代表より ● 最近のエールより ● 育児休業給付金の支給率引き上げ ● 新設 就業促進定着手当
- 労務相談室「試用期間の留意点と運用のポイント」 ● 「60歳以降は仕事をしたいですか？」
- 新メンバーのご紹介 ● エールからのお知らせ ● スタッフコラム

鎌倉です。ゴールデンウィークはいかがお過ごしでしたか？

私は最近あまり一緒に時間を持てていなかった子供たち(7歳、4歳)と、近くの海にでかけました。

横須賀の観音崎の海と山は、家族のお気に入りの場所です。鎌倉・江の島ほど混雑もなく、海もきれいで磯遊びも楽しむことができ、眺望も素晴らしい横須賀美術館からはそのまま山の散策もできて、一日楽しんでお勧めです！

今回はカニやヤドカリの他に、アメフラシを20匹以上捕まえて、その卵もたくさん発見し、大はしゃぎでした。

子供たちは休日に目いっぱい一緒に遊んだり、仮面ライダーになりきって戦いごっこをしたり、自転車ででかけたり、抱きしめると、距離が一気に近くなって、信頼貯金の残高は高くなるみたいです。そうすると子供とのコミュニケーションは円滑で、ふだんは時間がかかることもスムーズになります。

逆に一緒に遊ぶ時間があまりとれない時、子供たちは朝起きるとベタベタと私にくっついてきて離れず、今日の仕事は何時に終わる？と何度も聞いてきます。こちらも余裕がなく、「早くしなさい！遅刻よ！」とつい大声を上げてしまい…… 私が約束を守れなかったり、子供の話を全然聞けなかったりすると、子供もイライラして、言うことをきかず、時間ばかりが過ぎるという悪循環に陥ります。「話を途中でさえぎる」「話をうわの空で聞く」「コントロールしようとする」「約束を破る」……が続くと、子供との信頼貯金の残高が減っていくのがわかります。

「話をじっくり聴く」「理解する」「一緒に楽しむ」「認める」「誠実に接する」「約束を守る」ということがしっかりできているときは信頼貯金は増えていく感じです。

ゴールデンウィークは、信頼貯金はまとめて貯めることができたかしら……。

こうした信頼貯金の残高は、子供にも限らず、大切ですよね。リーダーのみなさんにご家族、職場の仲間、部下、上司との信頼貯金の残高はいかがですか？日々、しっかりと貯蓄したいですね。それが、トラブルや厳しい課題、ミスといったことに突き当たったときに、まっすぐに伝わるかにつながっているように思います。



クルーズを楽しみました。ベイブリッジの橋の下を通ってぶかり棧橋へ。



永年勤続表彰  
今回は鈴木が満10年。  
お客様に心より感謝申し上げます。



4月の社内勉強会のテーマは労働条件の不利益変更 & 定額時間外手当の最新判例の動向について行いました。持ち回りで毎週様々なテーマに取り組み議論しています。

# 育児休業給付金の支給率を引き上げ

2014年4月1日に改正雇用保険法が施行されました。

今回の改正の最大の注目点である「育児休業給付金の支給率引き上げ」について確認しておきましょう。

## ■育児休業給付金の支給率の引き上げ■

改正前 … 休業開始前賃金の50%

改正後 … 休業開始後180日目までは67%に引き上げ

## ■この法改正のポイント■

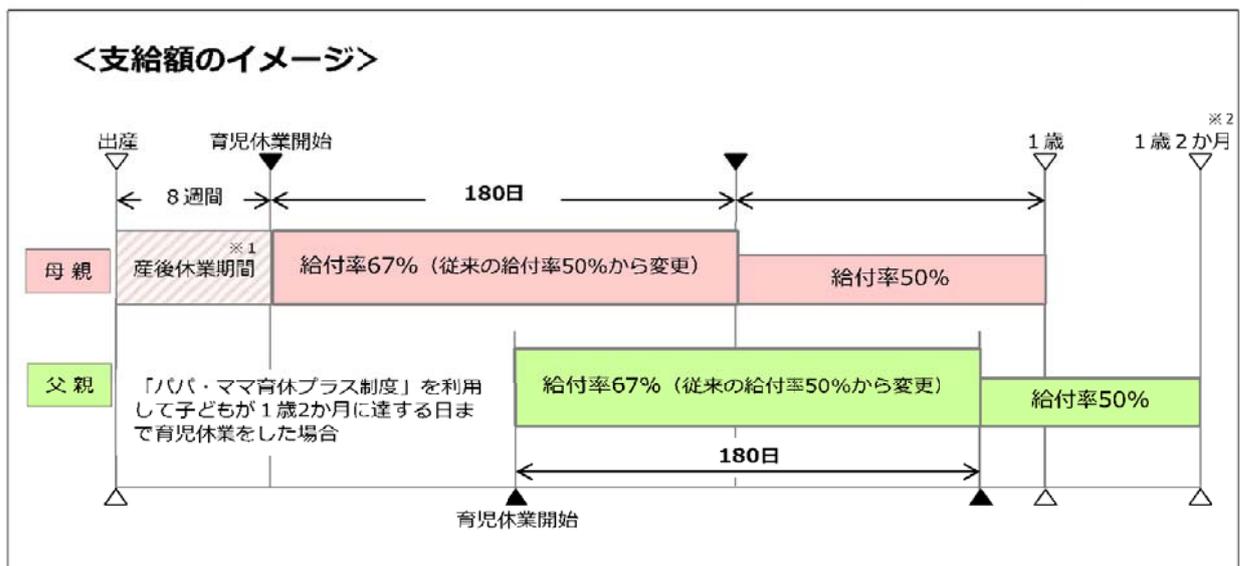
### ○対象者…平成26年4月1日以降に育児休業を開始した被保険者

(平成26年3月31日までに開始されている育児休業については、残念ながら育児休業の全期間について、休業開始前賃金の50%であり、今回の改正の対象外です)

### ○両親ともに育児休業を取得する場合

特に調整されることはなく、被保険者1人単位で67%の給付を受け取ることができます。

なお、181日目以降は従来どおり休業開始前賃金の50%が支給されることになっています。



育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%を支給し、181日目からは、従来通り休業開始前の賃金の50%を支給します。

- ※1 母親の産後休業（出産日の翌日から8週間）は育児休業給付金の支給対象となる育児休業の期間に含まれません。
- ※2 母親とともに父親も休業する場合（「パパ・ママ育休プラス制度」利用時）、後から育児休業を開始する方は子どもが1歳2か月に達する日の前日までの育児休業に対して、最大1年まで支給します。

支給の対象期間中に賃金の支払がある場合、支払われた賃金が「休業開始時の賃金日額×支給日数」の13%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときには給付金は支給されません。また、育児休業給付金には上限額と下限額があります。育児休業を取得される従業員様がいる場合は、エール担当者までご連絡下さい。

# 新設 就業促進定着手当

次に、今回の改正で新設された「就業促進定着手当」について取り上げてみましょう。

## ■ 「就業促進定着手当」とは… ■

再就職手当を受給した人で、再就職先に6ヶ月以上雇用され、さらに**再就職先での6ヶ月間の賃金が 離職前の賃金よりも低い場合**に、失業給付の支給残日数の40%を上限として、低下した賃金の6ヶ月分が支給されるというものです。

## ■ 再就職手当とは… ■

そもそも失業給付の受給資格がある人が 早期に安定した職業に就いた場合に、失業給付の残日数が所定給付日数の3分の1以上残っていて、一定の要件に該当する場合に支給されるというものです。この「再就職手当」は、基本手当を受給している人が早めに再就職した場合に、失業状態であれば受給できたであろう失業手当の一部を一時金として支給することにより、早い再就職を促進する目的で創設されたものです。しかし、再就職先の賃金が離職前の賃金より低い場合には、失業状態を継続する傾向もあったことから、今回の法改正でこの「**就業促進定着手当**」が新設されました。新設された内容は以下のとおりです。

### ① 給対象者

平成26年4月1日以降の再就職で、次の要件をすべて満たしている人

- ・再就職手当の支給を受けていること
- ・再就職の日から、同じ事業主に6ヶ月以上、雇用保険の被保険者として雇用されていること
- ・所定の算出方法による再就職後6ヶ月間の賃金の1日分の額が、離職前の賃金日額を下回ること

### ② 支給額

$$\left( \begin{array}{l} \text{離職前の賃金日額} \\ - \text{再就職後} \\ \text{6ヶ月間の賃金の1日分の額} \end{array} \right) \times \begin{array}{l} \text{再就職後6ヶ月間の} \\ \text{賃金支払いの基礎となった日数} \end{array}$$

### ③ 手続きの流れ

手続きは再就職をした**本人が直接ハローワークに申請**します。再就職した日から6ヶ月経過日の翌日から2ヶ月以内に、支給申請書に下記書類を添付して申請します。

- ・就職日から6ヶ月間の出勤簿の写し
- ・就職日から6ヶ月間の給与明細又は賃金台帳の写し
- ・雇用保険受給資格者証

※ 上記書類は事業主から原本証明を受ける必要がありますので、社員から求められたら協力を。



yet1

## 労務相談室

【今月のテーマ】

### 試用期間の留意点と運用のポイント

選考試験を経て入社してきた社員ですが、実際に業務に就いてみると期待していた人材とは違ったということも少なくありません。そのため、企業のリスク管理としては入社後の一定期間について、技能、能力、勤務態度等を判断する期間として試用期間を設け、その中で本採用するか確認することが重要となります。

そこで、今回はこの試用期間の設定における留意点と運用のポイントについてとり上げましょう。

#### 試用期間の法的な位置づけ

試用期間中に従業員を本採用せず、解雇することは、長く働いている通常の従業員を解雇することに比べ、広く認められると考えられています。ただし、解雇の理由については、合理的なものでなければなりません。そのため試用期間中であっても解雇を行うためには、

- ① 能力面や行動面などの不足する部分を具体的に示した上で、
- ② 十分な教育や指導を行い、
- ③ 能力の向上や勤務態度の改善を目指す必要があります。

また、雇用期間が14日を超えて解雇する場合は、試用期間中であっても解雇予告が必要となります。

※新卒社員については、そもそも即戦力としての採用ではないことから、中途入社と比較し、企業による教育の必要性が強く求められることから、試用期間による本採用拒否は現実的に難しいとご理解ください。

#### 試用期間の長さ

試用期間の長さは一般的に3ヶ月から6ヶ月程度で定められていることが多いですが、長さについて法律上の規定はありません。しかし、試用期間中の従業員の身分は不安定なものとなるため、極端に長い期間を設定した場合には裁判等において無効とされる危険性があります。業種や職種にもよりますが、トータルで1年を超えるようなものは認められないと考えられます。

#### 就業規則へ規定すべき事項

以上のように試用期間の設定と運用には留意点がありますが、この前提として試用期間に関する事項を就業規則や雇用契約書に定めておきましょう。規程には下記を規定しておきます。

- ①試用期間の目的
- ②試用期間の長さ
- ③試用期間中の賃金やその他の労働条件
- ④本採用しない場合の基準
- ⑤試用期間の延長に関する事項
- ⑥勤続年数の算定にかかる試用期間の取扱い

まず就業規則にこれらの事項が定められていることを確認するとともに、採用時には試用期間がある旨を従業員に説明しておくことが大切です！



## 60歳以降も仕事したいですか？

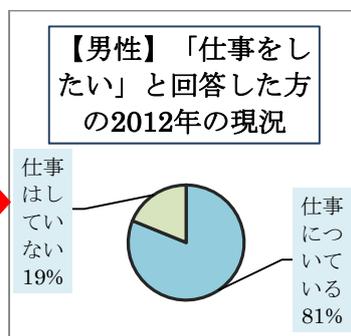
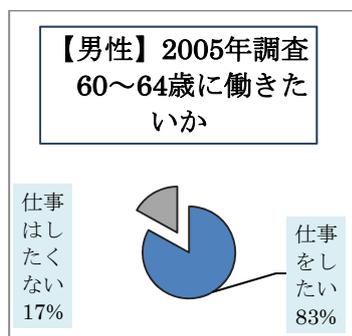


改正高年齢者雇用安定法の施行により、  
2013年4月より希望者全員を65歳まで雇用することとなりましたが、  
先日、厚労省より第8回中高年齢者縦断調査(中高年齢者の生活に関する継続調査)が発表されました。  
そこで今回は60歳以降の仕事の希望と実態についてとり上げてみます。

この調査は、2005年から行われており、団塊の世代を含む全国の中高年齢者世代の男女を追跡して、その健康・就業・社会活動について、意識面・事実面の変化の過程を継続的に調査したものです。

この中で「60歳以降の仕事の希望と実態」についての調査で、  
調査開始時2005年時点に「60～64歳は働きたい」と希望していた方について、その後の2012年度の調査では男性の81.2%、女性の66.3%が実際に仕事に就いているという結果になりました。

また詳細をみていくと、2012年時点において、男性で希望していた形としてもっとも多かったのは「雇われて働く(フルタイム)」(男性の27.1%が希望)で、そのうち27.7%が「正規の職員・従業員」、30.5%が「労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託」となっています。  
女性については、希望していた形として最も多かったのは「雇われて働く(パートタイム)」(女性の29.7%が希望)で、そのうち46.3%が「パート・アルバイト」になっています。



60～64歳の就業希望者の多くが実際に仕事に就いており、就労意欲が高いことが伺えます。  
そのため、企業としては60歳以降の人材について、どのような仕事に従事し、職場の中でどのように活躍してもらうのか、人材活用のあり方を検討していくことが求められます。

## ご挨拶

この度、4月からエールのメンバーとなりました柳沢春花です。人材紹介会社にて採用コンサルタントとして勤務し、経営者・人事担当者に対し、採用背景や組織構成、組織の課題をうかがう中で、採用に限定しない人材コンサルティングの重要性を実感し、社労士資格を取得しました。その後、労働局勤務を経て現在に至ります。お客様の状況や事情をじっくり伺い、お客様にとって最適な選択肢を提案させていただきたく思います。趣味は音楽鑑賞と旅行です。アマチュアバンドでキーボードを担当しています。どうぞこれからよろしくお願いたします。



特定社会保険労務士 柳沢春花  
登録番号第14130075号  
第9回紛争解決代理業務試験合格  
キャリアカウンセラー

労働保険年度更新  
の時期となりました。

お知らせ



手続きをご依頼頂いている企業様へ

～ 労働保険料申告書が届いたら ～

- ① 労働保険料申告書の右下(左図の赤丸の箇所)、  
1枚目と2枚目に代表印を押印して、弊社までご送付  
下さい。(5月下旬から6月上旬頃、労働局から発送さ  
れます。)  
※切り取り線の下部も切り取らずにそのままつけたまま、  
送付して下さい。
- ② 労働保険料確定のため、3月支給分までの賃金台帳を  
ご送付下さい。

今月のコラムは  
佐藤が担当します



## スタッフコラム

佐藤です。新年度が始まり早1ヶ月。新入社員の皆さんも新しい生活にも慣れてきた頃でしょうか？  
先日、ある新入社員のTwitterがネットで話題になっていました。  
「今日から社会人だ、うわーって思いながら出社したけど、机案内さ  
れていったら元気でした」というコメントと右の写真 ⇒

先輩社員たちの素敵なサプライズ！ ささいなことですが、不安  
いっぱいの新社員には、ほんとうにうれしいことですよね。

また、このツイートを讀んだ人達も「こんな会社いいな」と思った  
からこそ広がり、話題になったのでしょうか「ここ！」という時のイベントのインパクトは大きいです  
ね。日常的なコミュニケーションが大事なことはもちろんですが、こんな小さなイベントやサプライズを  
社内で開催してみたいはかがでしょうか？

ちなみにエールでもスタッフの誕生日・歓迎会・お祝い・・・事あるごとに社内イベントを計画していま  
す。前回は、「イベントと言えば・・・輪っか飾りと薄紙で造る花でしょ！」ということで、事務所内が  
こんな感じ↓になっていました。 サプライズで喜んでもらえて良かったのですが、皆でサプライズを考  
えること自体、大いに盛り上がりました。(童心に戻りました (^\_^))



(決して暇な訳ではありませんが、忙しいからこそ楽しみも！ですよ)  
そんな事務所内のイベントや日常の様子、スタッフを顧問先企業様や関係  
提携先に知っていただけたらと、Facebookに佐藤が地道にアップしていま  
すので良かったら覗いてみて下さいね♪ (もちろん真面目に勉強会やミー  
ティングをしている様子もアップしています)

社会保険労務士法人エール Facebook 公式ページ  
<https://ja-jp.facebook.com/yell1354>