

松本みつはる社会保険労務士事務所

ニュースレター



9月

Sep

2013年

こんにちは！松本です。
早いもので、もう9月です。



私事ですが、セミナーの準備やら何やかんやで7月までは忙しかったので、8月はプチ夏バテになってしまいました。でも、8月はお盆休みもあるので世間一般としてものんびりムード。私もちょっとだけノンビリできました。おかげで、心も体も癒されました。ありがたい！

8月も終わりに近づき、政治家の夏休みも終わったからか、社労士の分野でも少し動きが出始めてきましたね。

今、国では「社会保障制度改革の国民会議」というのが始まっております。これは、今後の日本の社会にとって重要な「社会保障」について決める大事な会議です。

皆さんからこんな不安の声をよく耳にします！

「年金制度は、崩壊するんじゃないの？」
「健康保険は、ヤバいんじゃないの？」
「介護保険は、今のまま続けられるの？」



これからの日本は大丈夫なのでしょうか？
いずれにしても、今のまま現状維持は無理なようです。
「年金・医療・介護」…じわりじわりと変わっていくの
でしょう。（改善になるのか、改悪になるのか？）

この分野のプロとして見逃せない変化があったら、この
ニュースレターでも紹介していきます。

開けない夜はない…といえます。
さあ今月も、張り切って参りましょう！！



あなたのご愛顧に、感謝！

CONTENTS 今月のお題

- 01 ごあいさつ
- 02 【助成金】 …アベノミクス助成金第3弾とは？
- 03 【社会保険】 …パート社員は入らなくてもよいのか？
- 05 【求人募集】 …「ブラック企業」の逆をいくべし！
- 06 編集後記、プロフィールなど

助成金ゲット情報局

今注目の助成金 活用のツボ

売切れ続出！アベノミクス第3弾とは？

とにかく複雑な助成金ですが、誤解を恐れずにやさしい言葉で解説に挑みます。「これ、おいしいよ」と現金給付の魅力が実感できるはず！

アベノミクス助成金が大人気です。

ただ、人気だけに申請が殺到し、あっという間に予算が無くなり売切れになってしまいました。残念。

第一弾、日本再生人材育成支援事業…7月10日終了

第二弾、若者チャレンジ奨励金…8月中旬終了



じゃあ、第三弾はないの？という声が聞こえてきそうです。

本日は、このアベノミクス第三弾をご紹介します。

「キャリアアップ助成金」

まずは役所のパンフを確認してみてください。ネットでもPDFでダウンロードできます。

しかし、一読したところで「何だかよくわからん」とおそらく言われることでしょう。パンフを読んでも全くイメージが湧きません。実をいうと、私も最初は「？？？」だらけでした。

そこで今回は、誤解を恐れずシンプルに解説し、実際どのように活用したらよいか…という観点にしばってお話します。

➤ この助成金が生まれた背景

ここ5～10年の雇用環境をご存知でしょうか。非正規社員の比率が3～4割に達するまでに急上昇。正規社員になりたくてもなれない労働者が増えております。ここに国は施策を講じているわけです。非正規社員のスキルアップを図り、正社員化へと持っていきたい。簡単に言うと、

非正規 → 正規

そのための助成金という位置づけです



うちの会社には非正規とか有期契約の社員はいないんだけど…と言われるかもしれません。

でも、どんな会社でも活用できるスキームを後ほどご紹介しますので、有期契約社員がいるいないにかかわらず、ご覧ください。

この助成金は6つのコースが準備されていますが、使い勝手の良い2つのコースにしばります。具体的には「人材育成コース」「正規雇用等転換コース」。しかもこの2つのコースを同時に組み合わせてゲットできるスキームです。

まずはこの2つのコースの給付内容を見てみましょう！

【人材育成コース】



制度	助成金額
一般職業訓練（Off-JTのみ）または有期実習型訓練（Off-JTとOJTを組み合わせ）を行った場合	●Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間 800円 経費助成：上限 20万円 ●OJT《1人当たり》 実施助成：1時間 700円

【正規雇用等転換コース】



制度	助成金額
正規雇用等に転換または直接雇用する制度を規定し、 正規雇用等に転換 等した場合	有期→正規 40万円 ／人 <1年度1事業所当たり10人まで>

続きまして、上記2つのコースを同時に組み合わせて助成金を獲得す

るアイデアをご紹介します。

【キャリアアップ助成金活用スキーム】

採用時の雇用形態を工夫します。

通常、正社員で雇用している会社さんでも、あえて6か月の有期契約社員からスタートさせるという雇用形態に！

つまり、



ではなく、こうします。



試用期間ではなく、有期契約です。

こういう雇用形態で採用することで、前述の2コースの助成金を視野に入れることができる。

有期の6か月間でしっかりと教育訓練で育てて「人材力」を高めることが可能となります。しかも、このような流れで、2つのコースから助成金がもらえるわけです。



いかがでしょうか？イメージつかめますかね。

さらに、このスキームのいいところとして、副次的な効能が2つ生まれます。この見逃せない効能を順にみていきましょう。

効能1

✓ もし期待外れの人材であったとしても困らない

面接で人材の能力ややる気を見抜くことは実に難しいで

すよね。採用したはいいけど失敗だったという経験は1度や2度あるんじゃないですか。でも、そう簡単にはクビにはできない。ここが悩みどころ。

「こんな人間だとは思わなかった」という社長の声をよく耳にします。急に無断欠勤をする。やる気が感じられない。陰で文句ばかり言っている…。

でも、このスキームなら、まず有期雇用期間を設けることによって、この問題を解決できるようになります。

つまり、ダメなら、その後正規雇用しないという選択ができるということ。6か月でお別れ(退職)してもらえるメリットがあるのです。

しっかり書類さえそろえておけば法的に問題はありません。この場合は、解雇ではなく雇止めということになります。



効能2

✓ 採用した人材のやる気を維持し戦力化できる

最初の6か月間は、社員本人にしてみたら、試されている期間という意味合いもあるわけですから、必然的にしっかりと働きます。だって、しっかり頑張らないとその後、正社員にしてもらえないかもしれないわけですから。

カリキュラムに基づく教育訓練を通し、会社に「育ててもらっている」というロイヤリティ(忠誠心)が期待でき、モチベーションが上がるわけです。

結果として、戦力としてしっかり育つと思いませんか！

最後に、この助成金の注意点を。

デメリットは少々手間がかかること。この点は要チェック！

注意点

- ① 事前に計画書をつくり、労働局の認定を受けること
- ② 教育訓練カリキュラムは具体的に企画すること

経営に役立つ助成金です。おすすめします！

社会保険 DO する？

会社視点のワンポイントレッスン

パート社員は入らないでよいのか？編

「年金」「医療」「介護」なにかと複雑な社会保障。少子高齢化は待ったなし。崩壊してしまうのか？企業経営には、これからの時代を生き抜くための知恵が必要です。

社会保険の保険料負担は、実にキツイですね！

税金と違って黒字とか赤字とかに関係なく、待ったなしでキャッシュアウトするのが、この社会保険料です。金額も大きいですからね。



この社会保険の仕組みで、多くの経営者さんが勘違いしているポイントがあります。

あるA社長：「うちのパート社員は社会保険に入れていないんだ。でもパートと言ってもフルタイムで働いてもらっているけどね」

パート社員は一律、社会保険に加入しなくてよいのでしょうか？

▶ 答えはNOです。

社会保険の仕組みの上、保険に入るか否かの判断、つまり「適用／非適用」の要件とは、パートか正社員かという雇用形態で区別されているわけではありません。

したがって、パート＝非適用 は、明らかな間違い。

社会保険の適用要件とは、

1日 または1週間の労働時間 かつ1カ月の労働日数が、

正社員のおおむね**4分の3以上** → 適用

正社員のおおむね**4分の3未満** → 非適用

この条文は超重要な一文です。

ポイントは、「または」と「かつ」に注意して理解することです。つまり、1日または1週間のいずれかの労働時間と かつ1カ月の労働日数が、正社員の4分の3未満であれば、その人は「非適用」ということになります。

行政の調査が入った場合、まずここは必ず指摘されています。ここはしっかりと理解しておくべきです。

実際の中小企業の現場では、間違っているケースがメチャクチャ多いですね。

若き社労士の視点



ここで、提案があります。

社会保険料の負担に苦しむ会社さんには役立つ知恵となるでしょう。逆転の発想でお考えください。

社会保険料を負担しないで済むように、あえて、「労働時間を4分の3未満に抑えた労働条件で雇用するという選択もある」ということ。



8時間労働の正社員を2人雇うのではなく、5時間の短時間労働者を3人～4人雇うという考え方です。

後者での社会保険料負担は、合法的にゼロに！

生産性が落ちなければ、この雇い方もありではないでしょうか！ご検討ください。

採用募集のツボ

ハローワーク求人採用ノウハウ

「ブラック企業」の逆をいくべし！編

「人材の入口戦略」。
採用募集は経営上の最
重点課題です。キーポ
イントは、たくさん集めて、
その中から厳選して採用
すること。アイデアを伝
授します

ここ最近で一気に浸透したキーワード「ブラック企業」をご存知ですか？

居酒屋や介護事業のリーディング企業、ワ●ミ社も随分やり玉にされてしまいました。

なんとなんと、就職を控えた若者の間では、ブラック企業ランキングなるものまで登場しているとか。

特にネット上では、どこの会社がヤバイとか、あそこは真っ黒とかいう嘘か本当かわからないような風評が出回っているようです。

情報社会もある意味で怖いですね。



とうとう行政も動き出しました。

厚生労働省は立入検査などの取締りや行政指導を9月から強化するようです。

行政の重点確認事項は以下の3つとされています。

- 1、**長時間労働による過重労働がないか？**
(36 協定届等のチェック)
- 2、**サービス残業による賃金未払いがないか？**
(賃金台帳、タイムカード等のチェック)
- 3、**長時間労働者について医師による面接指導などの適当な措置がされているか？**

1, 2は今、社会問題化していますね。

この辺に該当すると、ブラック企業という烙印を押されてしまいます。離職率が高く、若者を使い捨てる「敬遠すべき嫌な」企業ということに。

若き社労士の視点



あなたの会社での採用を有利にするために、逆転の発想をしてみましょう！あなたの会社は、求職者からどんなイメージでみられているのでしょうか？

今の若者が敬遠する会社は、このブラック企業に象徴されています。だったら、このブラックとは真逆のイメージづくりをされてはいかががでしょうか！

こうすれば、飛躍的にイメージアップするはずですよ。おのずと御社への入社希望者が増えることですよ！

前述3つの重点事項を逆手にとり、こう打ち出します。

- 1、**当社は、ワークライフバランスを重視し、協定通りの残業を超える過重労働はありません。**
- 2、**当社は、就業規則上のルールに乗っ取り、適正な残業代の支払いを行っております。**
- 3、**当社は、メンタルヘルスへの配慮から、必要な健康診断を励行しております。**

今の時代、このキーワードは求職者の「心に刺さる」と思います。(よく考えると当たり前のことなんですけど…)

なぜなら、厳しい経済情勢が長く続く中で、今の若者は疑心暗鬼になっています。世の中、ブラック企業ばかりなんじゃないかって。

「うちは、決してブラック企業ではありませんよ」と丁寧に伝えるだけで、差別化になる時代です。

こんなイメージづくりが人を集めます！



編集後記

この夏休み、我が家に“新しい家族“が増えました。
(春のシマリスに続いて)

生後2か月の柴犬の赤ちゃんです。
息子たちの熱い要望により飼うことに。



ワクチン注射が終わるまでの3か月間は室内で飼うのがセオリーのように、しばらく我家で共同生活です。

最初の1週間はたいへんでした。「夜鳴き」と「おしっこウンチ」の世話です。人間の赤ちゃんと変わらない。

「ウォーン、フン、オンオン」なんて人間みたいに悲しい声で鳴くんですよ。

気になって眠れません。わが子たちが赤ん坊だったころにタイムスリップし、また育児期間が始まったようです。

想定外の寝不足に・・・、困ったものです。

しかし、犬ではありますけど、日々成長するんですよ。力強く成長する姿を実感できた瞬間がうれしいんですよ！

苦労が多い分、喜びも格別です。
これは仕事でも同じことですね！



雨にも負けず、風にも負けず、がんばるぞー！！

松本みつはる



～プロフィール～ 松本 光治 (まつもと みつはる)

社会保険労務士／ファイナンシャルプランナー／損害保険新特級資格

1971年(昭和46年)6月生まれ、42歳。埼玉県出身。専修大学経済学部卒。

外資系AIU損害保険会社を経て独立、プロ損保代理店を併設。

自称:『国の公的保険から民間保険まで、全ての保険に通じるレアなスペシャリスト』。

現在2人の男児の子育て苦戦中、完璧な親バカ。

茨城県社会保険労務士会 登録番号 08110029 号

全国1000の社労士事務所のネットワーク正会員  PSRnetwork

ご意見・ご相談をお寄せ下さい！

営業一筋17年を通じて、数多くのお客様にお世話になり、多くを学ぶ。そんな経験から「もっと役に立ちたい」という思いを強烈に抱く。「価値ある情報」と「ちょっとした知恵」で、目の前の不安を1つ1つ解消します。サービス三本柱は、ズバリ【労務リスク】【就業規則】【助成金】。まじめで人間味ある対応をあなたが望みなら、私は適任でしょう。真剣に事業経営に挑み、自ら改善したいという方からの ご相談を心よりお待ちしております。

松本みつはる社会保険労務士事務所

〒312-0013 茨城県ひたちなか市上野2-2-3 自宅兼事務所

～～～ お気軽にご連絡ください！ ～～～

T e l : 029-275-4700 携帯 : 090-3213-4754

F a x : 029-212-5112 (24時間受付)

メール : info@matsu-sharo.com (24時間受付)

ホームページ : <http://www.matsu-sharo.com> 松本みつはる 検索