



発行元：益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水 121 番地 電話：079 243 1666

～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC 適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」(年齢、学歴など属性を確認)「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC 適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円(税込み)

益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

ネット de 就業 (勤怠管理システム・タイムカードシステム)

- ・ 支店・営業所等複数の拠点の勤怠情報等を一箇所管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

ネット de 賃金 (給料計算ソフト)

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネット de 明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

ネット de 規則

- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

ネット de 台帳 (従業員労務管理システム)

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行
 就業規則、賃金規程等 諸規程作成
 労務管理、労務管理アドバイス
 労使紛争に関する法律相談
 給料・賞与 計算事務
 公的助成金申請
 人材適性検査(採用適性検査・現有社員適性検査など)



【お問い合わせ先】

益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地
 TEL: 079-243-1666 FAX: 079-243-1667
 E-mail: sr-msd@tmail.plala.or.jp



社会保障改革案の「安心3本柱」とは？

「安心3本柱」の内容

政府から、「安心3本柱」を中心とした社会保障改革案の内容が発表されました。

この「安心3本柱」とは、(1)パートなどの非正規労働者への社会保険の適用拡大、(2)幼稚園や保育園の垣根をなくす「幼保一体化」の推進等による子育て基盤の強化、(3)医療・介護などを中心に自己負担の合計額に上限を設定する「合算上限制度」の導入です。以下では、主な年金制度改革案について見ていきます。

年金制度改革案

年金制度改革案の具体策は、パートなどの非正規労働者の厚生年金の加入条件を、現在の「週30時間以上勤務」から「週20時間以上勤務」に緩和すること、また、現在は育児休業中だけとしている厚生年金保険料の免除期間について産前・産後の休業期間まで広げるとのことです。

一方、高所得の会社員については保険料の負担増を求める方向です。厚生年金保険料は報酬に応じて決まる仕組みになっていますが、改革案では上限額を引き上げる考えです。

60歳代前半の就労促進

この他、60～64歳で働きながら厚生年金を受け取る場合、年金と給与の合計額が月額28万円を超えると、28万円を超えた分の半分だけ受け取る年金が減り、46万円超では給与の増加分だけ年金がカットされます。

現在、この仕組みで約120万人が総額1兆円程度を減額されていますが、厚生労働省では、給与と年金の合計額が46万円を超えるまで年金を減額しない制度に変更し、年金の減額幅を縮小することにより高齢者の就労を促す考えです。

しかし問題は山積...

いろいろと改革案が出されていますが、非正規労働者への厚生年金加入拡大は保険料の半分を負担する企業の反発が必至な状況であるなど、問題は山積しています。

【年金制度改革案のポイント】

- ・ 育休期間に加え、産前産後も社会保険料免除
- ・ 高所得者の年金減額。低所得者に加算
- ・ 非正規労働者の厚生年金への加入拡大
- ・ 老齢年金の支給資格期間を現在の2.5年から短縮
- ・ 基礎年金の国庫負担50%の維持
- ・ 年金支給開始年齢の引き上げ
- ・ 厚生年金と共済年金の一元化
- ・ 専業主婦ら第3号被保険者制度の見直し

～益田のつぶやき～

社会保障改革案の内容のうち特に年金制度改革案の内容については、従業員を雇用する企業にとっては関係が深く、また改革案の内容は厳しい内容ばかりでありました。

その回避策の一つとして従業員との契約を外注契約(請負契約)に変更する方法があります。労働基準法、健康保険法等の法律は会社に勤務する従業員に適用され外注者には適用されないという考え方です。

ただし、この方法には、「労災保険が適用されない」「労働者は確定申告しなければならない」などのデメリットも多くありますので十分に検討しなければなりません。

検討するにあたり、まず雇用(労働者)か否かの判断基準をまとめましたのでご参考にして下さい。

労働基準法、労働組合法上における労働者性判断基準

- ・ 事業組織への組み込み状況
- ・ 業務依頼に対する諾否の自由
- ・ 契約内容の一方的決定
- ・ 労務供給の日時・場所の拘束
- ・ 指揮監督の状況
- ・ 報酬の労務対価性
- ・ 労務供給者の事業性
- ・ 労務供給者の専属性



「主婦年金問題」で救済案が明らかに

3年間の時限措置

新聞報道によると、年金資格の変更を届け出ずに保険料が未納になっていた主婦についての救済案がまとまったようです。

保険料の未納分について過去10年分の追加納付を認めて将来もらう年金を増やせるようにし、また、年金が過払いになっている受給者には過去5年分の返還を求めるとし、公平性に配慮した内容となっています。

なお、この案は3年間の時限措置として実施されるようです。

「主婦年金問題」とは？

会社員などを夫に持つ専業主婦は、国民年金保険料を納める必要がありません。しかし、夫が退職したり、主婦が働いたりした場合、保険料の納付義務が生じるにもかかわらず、その手続きを行っていなかった主婦が約97万人いるとされています。これが「主婦年金問題」です。

厚生労働省では昨年12月に未納期間を納付済みにするの特例（いわゆる「運用3号通知」）を出しましたが、批判が噴出し、厚生労働大臣がこの特例を撤回しました。

救済策の基本方針は？

救済策の基本方針は、「保険料の追納を認める」、「未納期間をカラ期間（年金受給資格が得られる加入期間）として算入する」です。

未納分については過去10年分に限って保険料を追加納付することが認められますが、現役世代では直近10年間、すでに年金を受給している高齢者については50～60歳の10年間で生じた未納期間分を追納の対象としています。

今後必要な対策とは？

年金の被保険者資格の変更は本人の届出によるため、どうしても漏れがちになります。不整合期間の再発防止のため、救済案では第3号被保険者の種別変更を進めるための対策を講じる必要があるとの指摘もされており、今後の動きが注目されます。

正社員はパート・アルバイトよりモチベーションが低い！？

社会人のモチベーションは高いのか？

働くうえで「モチベーション」（日本語では「動機づけ」と訳される）は非常に大きな要素ですが、株式会社JTBモチベーションズでは、「2010年モチベーション白書」を発表しています。

これを読むと現代の社会人がどのような意識・モチベーションを持って仕事をしているのかがある程度見えてきます。

100点満点中「69.7点」

モチベーションの高さを100点満点として数値化してみると69.7点であることがわかり、2004年の結果（69.0点）からは微増となっています。

モチベーションが「80点以上」（高領域）に属する人は28.1%、「50～80点未満」（標準領域）に属する人は61.8%、「30～50点未満」（低領域）に属する人は8.4%、「30点未満」（危険領域）に属する人は1.7%となっています。

雇用形態別に見るとどうか

雇用形態別に見てみると、「正社員」が69.3点で最も低く、「契約社員」は73.1点、「派遣スタッフ・パート・アルバイト」が77.3点で最も高くなっています。

自分に合った仕事を行い、家族などにも理解され、私生活が充実し、個性を発揮し、環境に適応しているという気持ちが、派遣スタッフ・パート・アルバイトのモチベーションの高さに繋がっていると分析されています。

職種別・業種別に見るとどうか

職種別では、上位から「営業・販売系」が73.1点、「管理・企画系」が67.8点、「開発・製造系」が66.8点となっています。

この結果については、自分に合った仕事を行い、課題や目標を達成しているという気持ちが、営業・販売系のモチベーションを他よりも高いものにしていてと分析されています。

業種別では、「小売・流通業界」が73.7点、「人材派遣業界」が72.4点と高い結果となっています。

最近のニュース

精神障がいなどの労災請求、2年連続で過去最高 / 10年度労災補償状況

厚生労働省が14日発表した2010年度の「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」によると、精神障がいなどに関する事案の労災補償の請求件数は前年度比45件増の1,181件となり、2年連続で過去最高となった。「過労死」など、脳・心臓疾患に関する事案の労災補償の請求件数は同35件増の802件となり4年ぶりに増加に転じた。

派遣従事者の比率は2.8% (6月4日)

総務省が「経済センサス基礎調査」の確報を発表し、全従業者に占める派遣従業者の比率は2.8%（167万325人。2009年7月1日時点）であることがわかった。最も比率の高い産業は情報通信業（8.7%）だった

来春新卒採用計画、「未定」が増加 / 労働経済動向調査

厚生労働省は6日、労働経済動向調査の結果を発表した。来春新規学卒者の採用計画について、「増加」とする事業所の割合は高校卒11%、大学卒(文科系)11%、大学卒(理科系)12%となった。「未定」の回答は、高校卒38%（2010年5月調査36%）、大学卒(文科系)33%（同29%）、大学卒(理科系)33%（同28%）となっている。

「個別労働紛争解決制度」法律施行から今年で10年の節目

労働関係についての個々の労働者と事業主との間のトラブルを円満・迅速に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から今年で10年の節目を迎え、職場での紛争解決に大きな役割を果たしています。このほどまとめた、平成22年度「個別労働紛争解決制度」の施行状況の主な集計結果は以下の通りです。

総合労働相談件数	113万 234件	（前年度比 0.9%減）
民事上の個別労働紛争相談件数	24万6,907件	（同 0.2%減）
助言・指導申出件数	7,692件	（同 1.1%減）
あっせん申請受理件数	6,390件	（同 18.3%減）

<平成22年度の傾向>

（1）相談、助言・指導件数は過去最高を記録した平成21年度と同水準で高止まりを続ける一方、あっせん申請受理件数は減少した。

（2）「いじめ・嫌がらせ」「その他の労働条件（自己都合退職など）」といった相談が増加し、「解雇」に関する相談が大幅に減少、紛争内容は多様化した。

（3）「簡易・迅速・無料」という制度の特徴の通り、助言・指導は1カ月以内に97.6%、あっせんは2カ月以内に93.6%の処理が終了している。

被災地での確定申告件数が大幅減 (6月2日)

国税庁は、東日本大震災で被害を受けた青森、岩手、宮城、福島茨城の5県において、3月末までに確定申告を行った人が約160万人（前年比約20万人減）だったと発表した。申告できなかった被災者が多くいるとみられる。

事務所からのお知らせ

いつもお世話になっております。社会保険労務士の益田です。

当事務所の今月の業務は、労働保険申告ならびに来月の社会保険算定基礎届の準備に追われています。お客様にはできる限り早くご報告できるように心がけておりますが、期限ぎりぎりになってしまう場合もあります。ご迷惑おかけしますがよろしく申し上げます。

6月における「人の動き」は、夏期賞与前で退職する人の少ない時期です。ただ、「賞与をもらって退職しよう」と考えている人が次の就職先を考えるとされている時期です。