

松本みつはる社会保険労務士事務所

ニュースレター



4月

April

2016年

4月になりました。

花粉症は大丈夫ですか？

私も今年はクシャミが激しくて…(残念)。



桜の季節です。今年の開花は早かったのにぐずついた天気で「寒い」という状態が続いていますね。

我が家の隣は「中根上野公園」というナイスな公園です。お年寄りウォーキング、子供たちは遊び、私は3歳になる柴犬テンの散歩。私のお気に入りスポットです。



5分咲きの写真。このレターが届く頃は満開でしょう。

今年度も私からタメになる情報提供したいものです！

さて、労働分野での今年度のキーワードを3つ上げるとこれでしょう。私が勝手に選んだベスト3です。

【今年のキーワード】

1、採用難

2、多様な働き方

3、過重労働



この3つを聴いて、ピンとくる方は鋭いですよ。

今、労働の世界には異変が起こっています。まさに時代の変わり目です。

これまでの常識では、3年・5年後、生き残っていけないかもしれません。下手すると一発退場なんてことも…。

中小企業ばかりでなく、有名大手企業だってこの3つに苦しんでいます。

それだけ重要な異変だけに、このニュースレターでも折にふれ取り上げて、解説させていただきます。

さあ、今年度も張り切ってまいりましょう！！

あなたのご愛顧に、感謝！



CONTENTS 今月のお題

01 ごあいさつ

02 【採用募集】 …バブル期が再来か？採用の今とは

03 【労働トラブル】 …社員の時間管理で最悪の事態に？

04 【助成金】 …4月の最新情報と注意点！

05 編集後記、プロフィールなど

採用募集のツボ

人材をどう採用して育成するか？

バブル期が再来か？採用の今とは 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

人手不足が急激に進んでいます。
多くの経営者が気付いてない点なのですが、もうすでに
採用でなかなか人が採れない時代に突入しています。

先日の報道にこんな記事がありました。

厚生労働省が1日発表した1月の有効求人倍率(季節調
整値)は、前月比 0.01 ポイント上昇の 1.28 倍となり、
1991 年 12 月(1.31 倍)以来、24 年 1 カ月ぶりの高水準
となった。毎年行う過去データの定期改定により、改善は
12 カ月連続となった。

要はつまり、採用の現場が、
すでに**24年前のバブル期なみの
売り手市場**に戻っているということ。
バブル期ですよ！驚きです。



今後ますます、中小企業では採用に苦労することが予想
されます。労働人口の減少はどんどん進み、少子高齢化
で若者の人口そのものが減っていく時代です。

現に、人が集まらなくて事業を縮小せざるえない事例も散
見されはじめました。

- ✓ たとえば**介護業界**では、ヘルパーさんなどが集まら
ないために、ニーズがありながらも撤退したとか・・・。
- ✓ たとえば**飲食業**では、新店舗を出店したもののアル
バイトが集まらず、オープンを延期している・・・など。

困ったことですが、
採用が今後ボトルネックになる可能性が高まっています。
にもかかわらず、多くの中小企業経営者の意識が、採用
に向いてない現実があります。

支援する側の私としても危機感を感じています。だって人
が採れなかったら、会社の発展なんて無理ですから！

そこであなたに、採用がうまくいく方法をひとつ提案します。
これからの採用で失敗しないように早めに意識を変えてく
ださい。

採用で失敗しないために何を？



それは超～基本的なこと。

経営の優先課題に「採用」を加える

・・・まずはこれだけ。

経営努力の10%だけでも採用に向けられたら、相当の効
果が得られます。

なぜなら、

ほとんど会社が、経営課題に採用が入っていません。

10社中8～9社は、出たとこ勝負でかなりアバウトにやって
いる有様。顧客獲得や商品開発、コスト削減には、それこ
そシノギを削りますが、こと採用となるとただ求人広告を出
して終わりという現状です。

努力している会社は極々少数派。だから、今ならライバル
から一歩前に抜き出ることは難しくありません。

今なら先行者利益が取れる

・・・のです。



まずは、頭を切り替え、採用を経営課題に加えるところか
らスタートです。

具体的な方法論は、随時、紹介していきますね。

どうぞ期待を！

労務トラブル奮戦記

Q & A 相談事例から学ぶ

社員の時間管理で最悪の事態に？ 編

会社への不平・不満・不信から当局に駆け込む者が後を絶たしません。年間100万件を超える労使紛争に、あなたは無関心でいられますか？

社員の労働時間管理は、
どうされていますか？



今、この労働時間管理がクローズアップされています。時間管理がボロボロだと、最悪のケースでは会社が窮地に追いやられます。

例えば、万が一社員が急病を発症した際、労働時間が**労災認定の判断基準**になるので、そもそも時間管理を行っていないとなると…最悪…。

あるいは、社員から**未払い残業を請求**された場合には、ほぼ要求通りの残業が認められることに…。

労働時間の管理は、「**会社を守る**」は**はじめの一步**であり、最重要項目です。私は時間管理の重要性を伝えていますが、まだまだ中小企業では、「なあなあ」になっているのが現実。

時間の記録は、残業代も含め賃金のもとになるデータになります。加えて、万が一社員が過労死を疑われたり、脳・心臓疾患やメンタル不全を発症した際、会社に責任があるか無いかの判断基準にもなります。

この判断基準についての注目すべき通達が出ています。ざっくりとまとめると、出勤簿タイムカードなどで時間管理がなされていない場合は、

- ◇ 同僚、取引先や家族からの聴取
- ◇ 事業場建物への入退館記録
- ◇ パソコンによる作業履歴等の分析

などにより労働時間の把握を行うことが有効とされる…という通達です。

若き社労士の視点

つまり、事業主が時間の管理をやっていないなら、その責任は事業主にあるので、労働者が主張する根拠を積極的に判断材料にしますよ…という行政解釈です。

当然ですけど、「**実働時間**」と「**在社時間**」は違います。在社とは会社にいたというだけの時間で、同僚とおしゃべりし遊んでいる時間かもしれないし、小腹が減って牛丼を食べている時間であるかもしれません。



しかし、この通達が適用されると、「実働時間」=（イコール）「在社時間」となってしまいます。実態の労働時間とかけ離れている「かさ増しされた長い労働時間」になるということ。

これはメチャメチャ会社に不利に働きます。

想像以上に残業時間が膨張し、簡単に過労死ラインの月100時間をオーバーしてしまい、タイミング悪く脳や心臓の発作で倒れた場合、会社責任が追及され莫大な損害賠償請求される確率が高まります。

さらには、うつ病などのメンタル不全でも過労が原因だとし訴えられることにもなりかねません。そうなると会社は大ピンチ、ほぼ負けが決定です。

法律上で、**時間管理は事業主の義務**とされています。タイムカードでも出勤簿でもどちらでもよく、手段は問われません。会社のやりやすい手段でOKです。

適切な時間管理は最低限必要です。
まずは会社を守るための第一歩を！



助成金ゲット情報局

失敗しないための「初めの一步」

4月の最新情報と注意点！ 編

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！

平成 28 年の助成金に関する最新情報をお届けします。
この辺の新着情報にはアンテナを張っておくと、いいことが起こりそうです



現時点(4月2日)で私が得ている情報だけでも、以下のような助成金の新設されるようです。
詳細は、これから続々と詳しい内容が出てくるでしょう。
逐一厚生労働省のHPでチェックしてみてください。

事業主の雇用助成金で検索。

返済不要の現金給付の助成金、やっぱり経営者にとって助かりますよね。まさに経営の“栄養剤”。

今年度は安倍政権のかかげる「**一億総活躍社会**」実現を旗印にしたものが多い印象ですね。

今人気のキャリアアップ助成金などは、さらに条件が良くなったりするようです。定番ともいえる助成金「特開金」と「トライアル雇用」については併用できるようになるとのこと。・・・このへんに国の工夫が感じられます。

新しい助成金が登場する時というのは雇用戦略を練るチャンスなのですが、このチャンスを確実に捉えるためには、しっかりと“選ぶ目”を持たなくてはなりません。

助成金は取捨選択が大切です。難易度が高いものから楽なもの、金額が大きいもの小さいもの、多種多様です。

助成金を選び間違えると、面倒な書類をたくさん作って、何度も役所に通ったのに、結局助成金がおらない“不支給決定”が出た・・・なんていう最悪のシナリオがありえます。それこそ「時間と労力を返せ！」と言いたくなる話です。

「うちにとって受給しやすく、雇用戦略上も役立つ、そんな助成金はどれか？」・・・という目で選んでください。

最後に、最近の傾向で注意すべき点を指摘しておきます。ここだけは要注意願います。

最近の注意すべき点



不正や不祥事が目立って摘発されています。

よって審査がより厳しくなることが想定されます。

人気がある助成金ほど、いろいろな「マズイ案件」が出てきて、その対策として要件、審査が厳しくなるもの。

例えば労働契約書・賃金台帳・出勤簿の整合性や、残業代の正確な計算、研修を計画通りやったかどうか、変更届は抜け目なく出したかどうかなどです。ここには十分に注意しましょう。

▼今年度あたらしく作られる助成金(厚生労働省)▼

介護支援取組助成金	介護休業や時短勤務を促す工夫をした企業に一時金を給付
職場定着支援助成金(介護労働者雇用管理制度)	従業員に昇給を導入した介護向け
キャリア形成促進助成金(制度導入コース)	キャリア開発の効果が高い各種制度導入に定額助成
職場意識改善助成金(長時間労働短縮コース)	36 協定を中心とした時短コースで
三年以内既卒者等採用定着奨励金	既卒者を含む新卒者採用枠を設けた場合
生涯現役起業支援助成金	60 歳以上の起業で雇用の創出にかかった経費を補助

編集後記



振り返ると、時の流れは早いものですね。
自分の年齢も加速度的に積み重なります。

先日、公園で見知らぬ女の子から「おじいさん」と呼ばれてしまい大ショックでした。
(まだ 44 歳なのに！ガッカリです)



一方で、お世話になっている社長から、「若くていいね」と言っていたいたり、「まだ30代でしょ？」と聞かれたりすることもあります。半分お世辞かもしれませんが、なんか嬉しいんですね。(完全にオッサンの発想です)

子供の成長も早いものですね。



この春、我が家の二人の息子は、中学3年と小学校6年になります。長男は高校受験、次男の運動会も今年で最後。嬉しいような悲しい気持ちです。ちょっと前まで幼稚園に行っていたはずなのに、時の流れは早いものですね！

誰もが平等に1年で1歳年をとります。
でもこればかりは仕方ないですね！

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

1971 年(昭和 46 年)6 月生まれ、44 歳。埼玉県出身。現在ひたちなか市在住。

専修大学経済学部卒。外資系 AIU 損害保険会社を経て独立。

無口で人見知りダメダメ営業マンが年間優秀社員表彰を受賞し、働きながら苦節3年の猛勉強で、全国最下位スレスレで社労士国家資格に合格した「大逆転・男」。

好きな言葉:「わが生涯に一片の悔い無し」(北斗の拳ラオウ)※私はトキのファンですが

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

中小企業福祉事業団会員

一般社団法人 マイナンバー推進協議会会員

一般社団法人 ウェルフルジャパン会員

ご意見・ご相談をお寄せ下さい！

多くの挫折や試練ばかりの法人営業苦節 17 年間。同時に、多くのお客様である経営者にお世話になり伴走してきました。有難いことに、経営者から多くを学ぶことができた。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。100%経営者の味方。「会社が損をしないための知恵」を届けるために茨城で奔走中。まじめで人間味ある対応をあなたがお望みなら私は適任。理想論ではなく現実問題の話をしましょう！真剣に事業経営に挑み、自ら動く方からのご相談を心よりお待ちしております。

【自由欄】感想・激励・意見・要望・お叱り・・・何でもけっこうです。FAX : 029-212-5112 へ

※今後の送付が不要な方は、お手数ですが以下に社名のみ記載しFAXでご一報ください。

→FAX:029-212-5112

☐ ニュースレター配信停止 貴社名 様

【ちょっと告知】

公式 HP サイトを
リニューアルしました。
(スマホにも対応)

まだ未完成ですが、楽しみながら自分で作っています。

役立つ情報を盛りだくさんにしていきますので、ぜひご覧ください！

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

T e l : 029-275-4700 (外出時は携帯へ転送) 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>