

せきね 知っ得! 通信

12

December

2010

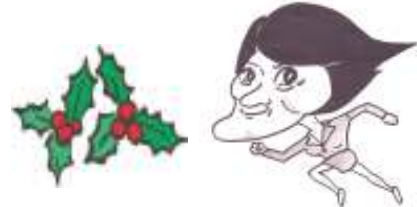
発行: せきね FP 社会保険労務士事務所

〒947-0028 小千谷市城内 2-4-26 TEL0258-83-3048 fax0258-83-3049

メール sekinekyrs@mountain.ocn.ne.jp ホームページ <http://www.office-sekine.com>

2010 年もあと少しですね。

「もう年末だから・・・」と逃げたり、あきらめたりせず、今年最後の 1 日まで全力でやり切りましょう!!



トピックス ● 昨年度 残業代不払いでの是正支払総額は116億円超

全国の労働基準監督署が平成 21 年度中、残業代不払で是正指導した事案のうち、

「1 企業当たり 100 万円以上の割増賃金が支払われた事案」についての集計が発表しました。

それによると、割増賃金の支払額は、1 企業平均で 950 万円、1 企業での最高額は 12 億円を超えていることなどが明らかにされています。

■ 割増賃金の是正支払の状況 ■

- ・ 是正企業数 1, 221 企業
- ・ 支払われた割増賃金合計額 116 億 298 万円
- ・ 対象労働者数 11 万 1889 人
- ・ 割増賃金の平均額は 1 企業当たり 950 万円、労働者 1 人当たり 10 万円

ちなみに・・・そのうち、1 企業当たり 1,000 万円以上の割増賃金の支払が行われた事案

- ・ 是正企業数は 162 企業 (全体の 13.3%)
- ・ 払われた割増賃金の合計額は 85 億 1, 174 万円 (全体の 73.4%)

■ 業種別等の状況 ■

- ・ 企業数、対象労働者数、支払われた割増賃金額の全てにおいて製造業が最も多い
- ・ 1 企業での最高支払額は「12 億 4, 206 万円」(飲食店)、次いで「11 億 561 万円」(銀行・信託業)、 「5 億 3, 913 万円」(病院) の順

労働基準監督署の定期監督や労働者からの申告に基づき監督等が行われ、不払になっていた割増賃金の支払いを命じられた事案がこんなにあります。

労働基準法など法律をよく知らなかったために、不払い割増賃金の支払いを命じられたケースもあるでしょう。いきなり多額の支払を命じられたら、中小企業にとっては存続の危機にもなりかねません。

労働時間や賃金を工夫して、合法的に残業手当支払を減らすことは可能です。

どうぞ、お気軽にご相談ください。

「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」、「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」「既卒者育成支援助成金」という奨励金が創設されました。いずれも平成23年度までや24年度までといった暫定措置です。就職先がなくフリーター等となっている若者の中にも、優秀な人材は埋もれているかもしれません。トライアル雇用でも奨励金が支給されるこの機に、利用を考えてみてはいかがでしょうか。

「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」

1. 対象者（どんな人を雇い入れると奨励金が支給されるか）

大学・専修学校等（中学校・高校は含まない）を卒業後3年以内の既卒者で、1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者

2. 支給対象事業主

上記1.の対象者も応募可能な求人をハローワークに提出し、そこからの紹介により、対象者を正規雇用として雇入れた事業主

3. 支給額等

正規雇用での雇入れから6か月経過後に『100万円』を支給（同一事業所において1回限り）

「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」

1. 対象者（どんな人を雇い入れると奨励金が支給されるか）

高校・大学等を卒業後3年以内で、現在も就職活動を継続中の者 ※1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者であること、40歳未満の者であること等の要件がある。

2. 支給対象事業主

既卒者トライアル求人をハローワークに提出し、そこからの紹介により、原則3か月間の有期雇用として雇入れ、その後に正規雇用で雇入れた事業主

3. 支給額等

- ① 有期雇用期間 『対象者1人につき月額10万円〔最大30万円〕』
- ② 有期雇用終了後の正規雇用での雇入れ 『対象者1人につき50万円』

「既卒者育成支援奨励金」

1. 対象者（どんな人を雇い入れると奨励金が支給されるか）

高校・大学等を卒業後3年以内で、現在も就職活動を継続中の者 ※1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者であること、40歳未満の者であること等の要件がある。

2. 支給対象事業主

成長分野の中小企業で「育成計画書」などをハローワークに提出し、そこからの紹介により、原則6か月間の有期雇用として雇入れ、座学等による育成後に正規雇用で雇入れた事業主

3. 支給額等

- ① 有期雇用期間 『対象者1人につき月額10万円〔最大60万円〕』
- ② 有期雇用終了後の正規雇用での雇入れ 『対象者1人につき50万円』

上記以外にも、さまざまな要件があります。詳しい内容は、遠慮なくお尋ねください。

読ん得！情報

話題の本の内容をご紹介します！

今、話題の本の話になったとき「読んでないから、さっぱり内容不明・・・」というのはちょっと淋しいですね。
忙しい皆さんのために大まかな内容やせきねの私的な感想(!)をご紹介します。

「売れ続ける理由」 佐藤啓二 ダイヤモンド社



仙台・秋保にある小さなスーパー「主婦の店・さいち」の佐藤社長が初めて書いた本。人口 4700 人の町にある小さな惣菜店におはぎと惣菜を求めて、全国からひっきりなしにお客がやってきます。

また、全国から来る視察研修依頼に対し企業秘密もすべて無料で研修。

過疎地、不況、原料値上がり、家族経営など、一般的なマイナス要因をすべて撥ね退けて成長しつ続けるその理由とは？一言でいうと「経営者のゆるぎない信念」。

「惣菜をつくる姿勢をつくる」・・・職人は採用せず、店頭モニターで従業員にお客様の喜ぶ表情や売れていく様子を見せ、それをやりがいに心を入れて仕事してもらおう。接客のライバルは他のスーパーではなく、秋保温泉の接客のプロたち。レシピもマニュアルもなく実力の証はいくつの惣菜を教えてもらったか。

「共存共栄」・・・うちに来た以上、従業員には絶対にしあわせになってもらわないと困る。自分のところだけ儲かるはダメ。問屋も農家も互いに幸せに。

「商い＝飽きない 毎日自分を磨き続ける」・・・経営者みずから背中を見せる。夫婦揃って生涯現役 定年は死ぬとき。それから、全編を通し「感謝」というメッセージが貫かれています。

今年の夏、家族で仙台旅行に行ったのですが、そのとき「さいち」を知っていれば、絶対おはぎを買いに行ったのに！本のオビの言葉通り、本物です。

「孤舟」 渡辺淳一 集英社



有名広告代理店の役員まで上り詰めたエリートサラリーマンが、60歳定年を迎え、夫婦関係と親子関係に危機を迎える。いわゆる団塊の世代が退職し、有り余る時間の中で家庭での役割や生きがいについて考えていく。

仕事一徹だった主人公の威一郎には気づくとこれといった趣味もない。退職した

トタン、お歳暮や年賀状は一気に減り、ライバルはいたが親友などいない。「荷物も持たず、勝手に行動、疲れたら寝る・・・あなたとの旅行はうんざり」とか、妻を喜ばせようと頑張ったチラシ寿司に4時間もかかり、「後片付けが大変だからもういい」と言われてしまう。自由で楽しいはずの第二の人生は、妻や子に疎まれ、挙句の果てに家を出て行かれてしまう。

孤独を募らせながらも、犬と自分だけの暮らしの中、デートクラブで逢った若い女性（小西くん）との交際やぎっくり腰を経て、肩書きなどない本当の自分と向きあい受け入れていく。

日経新聞に渡辺淳一さんの「愛の流刑地」が連載されていた頃、毎日楽しみで新聞をウラ面から読んでいました。今回も非常に面白く一気に読みましたが、最後に威一郎が自信を取り戻し、新しい生活を獲得して

いこうとするラストシーンに、「やるせない終わり方でなくて良かった～」と正直ホッとしました。

知っ得情報 雇用調整助成金の不正受給防止対策強化！

厳しい経済情勢の中、雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金が多くの方々に利用されていますが、虚偽の支給申請を行うなど不正な受給が後を絶ちません。そのため、平成22年11月1日以降の申請から、不正受給防止対策がさらに強化されることになりました。

不正受給とは？

- 偽りその他の不正行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとした場合をいいます。
- 不正受給であることが判明した場合、不支給とされ、または支給が取り消されます。すでに助成金の支給を受けている場合は、その返還を求められます。
- 不正が判明した場合、向こう3年間は、雇用保険料を財源としたすべての助成金の支給を受けられなくなります。



不正受給防止対策の強化のポイント

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の支給を受けようとする事業主の方が不正受給を行った場合

- ・ 事業主の名称、代表者氏名
 - ・ 事業所の名称、所在地、概要
 - ・ 不正受給の金額、内容
- が公表されます

〈補足〉不正受給防止対策の強化に伴い、雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の支給申請書の様式も変更されました。旧様式での申請も可能ですが、その際には、「支給申請確認書（様式第92号）」をあわせて提出することとされています。

不正受給が後を絶たないということは、それだけ支給額も多いということです。例えば、従業員を解雇せず休業させた場合は、最高で、休業手当相当額の3分の2〔中小企業の場合5分の4〕が3年間で300日分も支給されます（他の支給パターンもあり）。適切に利用すれば、企業にとっても、従業員にとっても、メリットのある制度です。本年12月からは支給要件が一部緩和されることになっています。ご利用をお考えの際には、お気軽に相談してください。