

●10月25日『世界パスタデー』

1995年のこの日、イタリアにて『世界パスタ会議』が開催されたのを記念し、1998年に10月25日を「世界パスタデー」としてイタリアやEUを中心にパスタの販売促進キャンペーンを行なっています。日本でも、外食チェーン店などでは当日割引などでパスタの普及に努めているそうです。

正直申しまして以前はパスタがあまり好きではありませんでした。ナポリタンのちょっとした酸味やミートソースの挽き肉のゴツゴツ感がどうも苦手です。でも、好みは変わるもので、今では美味しくいただいております。

ご存知の方も多いかと思いますが、「パスタ」と「スパゲッティ」の違いについて説明を少し。

まず「パスタ」というのは、小麦粉(特にデュラム小麦)をこねて作る麺類の総称で日本語の「麺類」に相当するイタリア語です。次に「スパゲッティ」というのは細長く管状でない「パスタ」を意味するイタリア語です。つまり「スパゲッティ」は「パスタ」の一種なのです。

私が小さい頃は「スパゲッティ」が中心で、前述のミートソースやナポリタンなどが多かったのですが、最近では「ペンネ」や「ラザニア」など細長く棒状のものではない様々な「パスタ」を楽しめるようになりました。

「パスタ」には数多くの種類があるので、あまり聞いたことのない名前が次から次と出ていくような食感や味が楽しめます。

みなさんも、10月25日にはお好きな「パスタ」を楽しませてはいかがでしょうか。



OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!

鈴木

●イクメンパパが増えてきた

世界水泳の影響を受け、目指せ！金メダル（笑）と我が子への願いを込めて始めたベビースイミング。親子一緒に行き、1クラスの人気は15人程度。そして15人中、パパと一緒にスイミングをしている子供は息子を含めて14人！！日曜日のクラスと言う事もあるのですが見事に赤ちゃんパパだらけ。2階にはプールの様子を見られるようにベンチ付の見学スペースがあり2階は私も含めてママだらけ。

『イクメン』という言葉が定着してきた最近、パパの育児参加が本当に増えている事を実感します。私の子供の頃を思い出すと習い事の付き添いはほとんど母親でした。土日の習い事であっても両親が揃って付き添ってくれることなんて発表会の日くらいなものでした。ところが今は、パパの参加が「あたりまえ」になっているのが現実です。スイミングを始める前、コーチから『日曜日のクラスはパパと参加の子が多いので参加出来る時はパパが入れてあげると良いですよ』とコーチの言葉からもパパの参加が一般的な事が伝

わってきます。

厚生労働省が今年の8月に発表した男性の育児休業取得率は2.03%と前年に比べて0.14%上昇しています。本当に少しずつですが数字から見ても男性の育児が増えてきている事がわかります。パパの育児取得以外でも毎朝の保育園への送り役をパパがしていたり、平日に行われる保護者参観日や行事などにパパとママ揃って参加する姿があたりまえになってきている事を育児真っ最中の私は実感しています。現に何人ものスーツ姿に抱っこ紐スタイルのパパと毎朝、保育園の入り口で挨拶を交わしているのが私の日常になっています。これから先、男性の育児参加が「普通」の姿になっている未来はすぐ近くにきているように思います。

“男のくせに育児休業？男が保育園の送り迎え？子供が熱を出したぐらいで早退？遅刻？”『そんな台詞をまだ言っているなんて・・・』と、逆に言われることが“普通”の世の中も、もうすぐ近くにきていますよ～。



Member's Voice 「ツキがあつたりなかつたり」

三倉

今年の夏は、3回“スーパームーン”をみられる当たり年でした。7・8月を逃したので、9月は絶対に写真に収めたい、と事前に満月の撮影方法を調べて臨みました。前日の8日・十五夜があいにくの雨天。当日の9日も朝から曇天でソワソワしていたものの、夕焼けをみて一安心。撮った1枚が右です。

竹取物語や月うさぎ伝説を生み出した国の末裔である私たちには、確かに“お月様”に対して特別な思い入れがあるような気がします。眺めているだけで心が鎮まっていくような感覚は、なんともいえない境地です。

じっくり鑑賞したあと、お腹も満月にしよう、と御手洗団子を買って出かけたところスーパーもコンビニもことごとく完売でした。こちらはツキなし。



2014

9 (Sep)



【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 年金事業改善法の概要
- ・ ネコでもわかる人事労務基礎講座
- ・ 経営者のための「9つの力」「見極め力⑥」
- ・ カレンダー探訪記「10月25日『世界パスタデー』」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「イクメンパパが増えてきた」
- ・ Member's Voice 「ツキがあつたりなかつたり」

富岡製糸場 (2014.08.14)

成り立てホヤホヤの世界遺産は、やはり観光客が殺到していました。駐車場には車の長蛇。入場券売り場には人の長蛇。しばらくはチケットを事前に購入してから、鉄道を利用されるのが賢明かもしれません。鈍行の旅もオツでした。

AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします



社会保険労務士法人 相事務所

相行政書士事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email info@sr-aijimusho.co.jp

平成26年6月11日、「年金事業改善法(政府管掌年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律)」が公布されました。保険料の納付率向上や年金記録の訂正手続きの創設等を盛り込んだ内容になっています。今月号は、その主要となる改正事項を採りあげます。

●国民年金保険料の納付率向上 ()内は施行日

A) 納付猶予制度の対象者の拡大 (平成28年7月1日)

30歳未満の者で前年の所得が一定額以下の場合に受けられた「若年者納付猶予制度」の対象者を50歳未満まで拡大。平成37年6月までの時限取扱いについては従来どおりとなります。

B) 保険料納付機会の拡大 (平成27年10月1日)

現行の後納保険料制度が平成27年9月末で終了するため後継制度としての措置。平成30年9月末まで過去5年間の未納期間について保険料を納めることができるようになります(現行は過去10年間の対象)。

C) 滞納保険料にかかる延滞金の利率軽減 (平成27年1月1日)

現下の低金利状況を踏まえ、滞納保険料にかかる延滞金の利率が年14.6%から年9.2%に軽減されます。

D) 全額免除制度の見直し (平成27年7月1日)

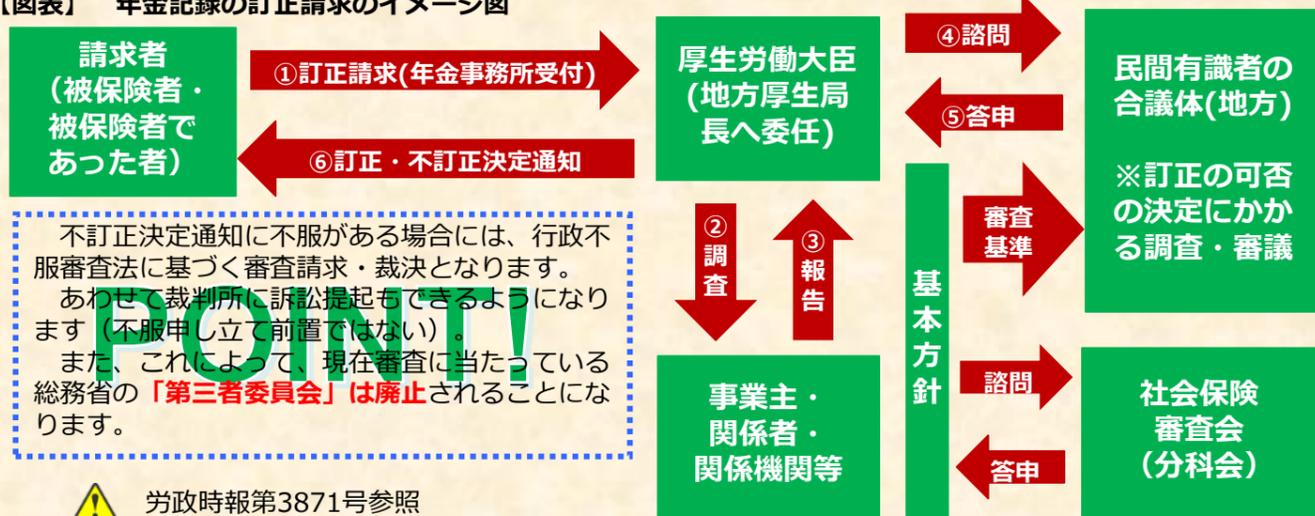
手続きの負担軽減と免除制度の機会拡大のため、厚生労働大臣が指定した者が一定の被保険者から免除申請を受託できる制度を創設しました。

E) 学生納付事務法人制度の見直し (平成26年10月1日)

大学等が学生納付猶予の申請を受けた場合、従来は申請日が「大学等が厚生労働大臣に申請を提出した日」としていた取扱いを、「大学等が学生より申請を受託した日に申請があったものとみなす」に改善しました。

●年金記録の訂正手続きの創設 施行日は平成27年1月1日(受付は同年3月1日、決定実施は同年4月1日)

【図表】 年金記録の訂正請求のイメージ図



●問答有用Q&A 保険料負担が重いです。できれば納付したくないのですが…?

若い世代を中心に年金保険料、とくに国民年金保険料の未納が課題としてクローズアップされています。保険料の負担増と将来に受給できるのかといった不安が背景にあるようです。

年金事業改善法は、こうした問題を解決するために公布されました。暮らしに余裕ができたときに保険料を納付したい方に向けて免除制度や後納制度を拡充したことは、その現われといえます。

案外、見落とされがちなのが「老齢年金」以外の年金です。公的年金には病気やケガを負ってしまったときに支給される「障害年金」や家族に万が一のことが起こったときの「遺族年金」がありますが、これらは

保険料を長期間滞納していると受給できない場合があります。収入の問題で支払えないということであれば、免除や納付猶予の手続きを市区町村や年金事務所で必ず行ってください。「免除・猶予」期間と「未納・未加入」期間は法的には歴然たる差があります。

また、政府は5年に1度、年金財政の検証を行っており、先ごろ平成26年の報告ができました。そこでは、経済が持続的に成長するケースでは現役世代の所得の5割を確保できると発表しています。

加齢にともない、働いて所得を確保する手段は限られてきます。可能な範囲で保険料を納付しつつ、免除制度や猶予制度も活用していただきたいと思います。



登場人物



おじいさん⇒元社労士事務所の代表。現在は息子に事務所を任せてのんびりと年金生活を送っている。



シロ(猫)⇒昔、河原に捨てられているところをおじいさんに拾われて以来なついてしまった。キャットフードを扱う会社に入社し、恩返しすべく日々奮闘中。

●有休(有給休暇)ってどんな仕組みなの?

おじ「おかえり、さっき新聞屋からチケットをもらったんじゃが今度ミーコと行ってきたらどうじゃ!」
シロ「あ!?わんにゃんワールド多摩の無料アトラクションチケットだ!有難う!前から行きたかったんだ!…でもよく見たらこれ平日限定のチケットか…平日は仕事あるし…あ〜あ、喜んで損した…トホホ…」
おじ「有休を使えばいいじゃろ!?シロは今の会社に24.4.1に入社しているから、まだ1日も使ってなければあと23日残ってるはずじゃぞ。」(26.10.1現在)
シロ「有休があ…誰も使わないから休みづらいんだよなあ…この前、自転車で転んで1ヶ月休んだばかりだし…でも23日ってどういう計算で出したの?」
おじ「全労働日に8割以上出勤すれば、入社日から6か月後(24.10.1)に10日発生、その1年後(25.10.1)に11日追加、更にその1年後(26.10.1)に12日追加。じゃが未消化分の有休は時効により2年で消滅するからH26.10.1に最初の10日は無くなる。」

0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年~
10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

シロ「つまり26.10.1現在、1入社2.5年目だから12日と前年の11日を足して23日になるんだね。」
おじ「うむ。ちなみに有休はパート等にも与える必要があるが正社員と比較して少ない日数を、労働日数な

どに比例して与えればよい(比例付与)。その対象者は①週の所定労働日数が4日以下+週所定労働時間が30時間未満の者or②年間所定労働日数が216日以下+週所定労働時間が30時間未満の者じゃ。(比例付与日数の表は割愛。)
シロ「てことは1日3時間、週5日勤務のパートは比例付与じゃなく、左の表の有休を与えればいいんだね。ただ社員を含め皆が4/1に入社ならいいけど中途入社が多いと一人一人有休日数を管理するのは大変そうだね。」
おじ「その負担を軽減する為に基準日の統一という方法がある。①入社日に全員に10日付与しその後、最初に到来する4.1に11日付与する(10.1以降入社者には付与しないことも可)。②●入社初年度のみ前期(4.1~9.30)入社者は10.1に10日付与、その後法定通り翌年度4.1に11日付与。●後期(10.1~3.31)の入社者は翌年度4.1に10日付与、それ以降法定通り(入社初年度のみ採用月によって段階的日数を定めて法定外の年休を付与することも可)。」
シロ「要は左の表より1日でも遅れて付与すると労働者に不利益になり違法だから前倒しで付与すればいいの?」
おじ「管理し易い反面、法定の日数より多く有休を与えることになるが、まあこんな方法もあるということじゃ。」
シロ「へえ!ほどよく休むことで作業効率も上がって会社にもメリットがあるし会社も労働者も双方が有休の仕組みを理解した上でWin-Winの関係を築きたいものだね!」

経営者のための「9つの力」

福島

会社のルールを決めていく中で、これだけはおさえておくと、きっと社長の力になれる!というものをピックアップしていきます。

●見極め力⑥ 「試用期間終了後の本採用拒否はできるのか」

特に雇用期間の定めをしない場合、試用期間が終わると本採用となります。意外に多い間違いは、試用期間中は社会保険には加入しなくてもよいという考え方。試用期間といっても通常の従業員の勤務形態とかわりがなければ保険関係は加入することが前提となります。今一度確認しておきましょう。

そして、問題なく本採用となるケースとそうでないケースがあります。試用期間満了の解雇は本当にできるのかという問題です。本採用を拒否して契約を終了する場合、通常の解雇よりも緩やかであるという考え方がありました。判例においてもそうしています。しかし、今やそれも過去の話。

「解雇権留保に基づく解雇は、これを通常の解雇と同一に論じることはできず、前者については、後者の場合よりも広い範囲における解雇の事由が認められてしかるべきものといわなければならない」とあります

が、リップサービスに過ぎず判例上は負けているのがほとんどであるといえます。

解約権留保付きの労働契約とは、試用期間中に、会社が適格でないと判断した場合に、解約権を行使できる。通常の解雇とは別の解約権を留保しながら試用期間は雇用することになるというものです。

とはいえ、企業が一般的には優越した地位にある、試用期間を付した契約は、本採用の期待のもとに、他企業への就職の機会と可能性を放棄したことになるという性格のことを考えると、本採用拒否であっても、十分なエビデンスを残しておきたいものです。

以上6回にわたり、募集・採用に焦点をあててみました。採用は企業への入口ですので、人材の確保のお役に立てれば幸いです。

