

様々な仕事にトライ！ 学びつつ動くスタイルで

当事務所は、どんな仕事もまずは正面から受け止めて、トライする中で専門分野の確立をめざします。

▼法改正に対応

就業規則の見直し・届出

高年齢者雇用安定法・労働契約法の改正に対応するため、多くの企業が就業規則の見直しに着手されました。

当事務所も二月に就業規則の見直し・届出の依頼を受けました。

就業規則は何よりも、その会社が何を大切にし、どんなことを社員に望んでいるかが書かれていることが大切です。中小企業の場合は、「社長の思い」が伝わるのが肝心なのです。

今回依頼を受けた会社では、社長様が自分の伝えたいことを箇条書きにした「伝達事項」を毎週のように社員に手渡ししておられました。

その社長様の思いのこもった「伝達事項」を少しでも就業規則に盛り込めるようにしようと考えて、見直し案を作

成しました。

今後は、時間外協定（36協定）の締結・届出なども含めて、社内規定の充実・整備を提案できるよう、精通していきたいと考えています。

▼ただいま勉強中！

労働者派遣法講習の講師

厚生労働省の認可を受けた実施機関が実施する「派遣元責任者講習」の講師を引き受けることになりました。

労働者派遣を行う派遣元事業主は、許可（更新）申請に先立って、必ず講習を受けな

ければなりません。

この講習は、分厚いテキストを使い、全部で6時間かけておこなうもので、講師も受講者もなかなか大変です。

この種の講習は未経験なので、講師を引き受けるに当たって、先に開催された講習会の見学や派遣会社の関係者からのヒアリングなどをおこなった上で、判断しました。

最初の講師は四月十日に努めます。労働者派遣法の全体像が理解できる講義をめざして、パワーポイントによる資料を作成し、シナリオを準備しています。

▼これから勉強します

メンタルヘルス対策法務

従業員のメンタルヘルス不調が多発し、多くの企業が休職・復職前後の対応に苦労しています。

その問題に対応する「メンタルヘルス法務」の民間資格運営事業が創設され、大阪でも半年かけて講座が開講され

るので、思い切って受講することになりました。

私はこれまでに病院に勤務した経験、共済組織の役員として精神科のドクターの講演会を開催した経験、身近なメンタルヘルス不調者に接した経験などから、メンタルヘルス対応に強い関心を持っていました。

社会保険労務士として、不調者への社会保険給付の手続きなどの実務的な仕事にとどまらず、企業経営者の応援ができる立場を生かして、問題の解決に関わっていききたいと思っています。

労使トラブルの予防にも生かしていけると考えています。

かわちのタイムス

2013.4.1発行 No. 2

かわちの社労士事務所

T) 06-6784-4556 F) 06-6785-7133

<http://kawachino.org>

今年度目標

経営優先

宣伝中心

研修重視



だから映画は面白い vol.2

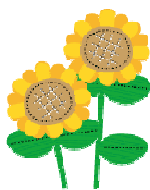
『ひまわり

沖縄は忘れないあの日の空を』

(2012年)

「オスプレイ」の沖縄配備をめぐる一連の動きの中で、沖縄国際大学への米軍ヘリ墜落事故（2004年）が改めてクローズアップされました。

多くの日本人は忘れていたと思います。あるいは知らなかったという人もいるかもしれません。



しかし、沖縄県民にとってはもっと昔に、絶対に忘れられない出来事があったのです。

1959年、私の生まれた数か月後のことです。宮森小学校（当時石川市）に米軍ジェット戦闘機が墜落し、多くの小学生を含む市民の命を奪う大惨事が起こりました。

この事故を題材にした映画は、墜落事故を体験した初老の男性（長塚京三）と事件を知った孫（須賀健太）との交流を通して沖縄の現実を浮き彫りにしていきます。

孫たち大学生がゼミの課題で事件のことを調べるうちに、平和を訴えるコンサートを企画します。

基地で働く父を持つ女子学生の心の葛藤、孫とその恋人（能年玲奈）との心の擦れ違い、宣伝用の「ブログ炎上」など試練がつづきますが、「音楽とともに生きる」沖縄の人たちの琴線にふれるコンサートは成功します。

事件のことを決して語らなかった男性が、コンサートで52年ぶりに口を開くまでの過程が丁寧に描かれています。

随所にニュース映像も使用されていますが、やはり役者の熱演がドキュメンタリーに勝る感動を呼ぶのだと思います。

本当の沖縄（そして日本も）を知る上で、大切なことがたくさん詰まっている映画です。

国会では補正予算が成立しましたが、平成二十五年度予算の成立は五月の連休明けになる見込みです。

厚生労働省は、四月から、雇用保険助成金の一部について、新体系とすることを発表しています。

「既存の助成金で類似するものを統廃合するなどして、わかりやすく活用しやすい制度体系に変更する」としていますが、実際は「緊縮傾向」と考えた方がよさそうです。

例えば、雇用調整助成金と中小企業雇用安定助成金が統合されて、**雇用調整助成金**に一本化されます。

リーマンショックを受けて、制度が拡張され、大いに活用された雇用調整助成金ですが、2008年以前の姿にほぼ戻

新しい助成金も設けられる予定ですが、平成二十五年度予算成立後の実施となるようです。

そのうち、**「若者チャレンジ奨励金」**の内容が三月に公表

されました。三十五歳未満の非正規雇用の若者を、自社の

正社員として雇用することを前提に、自社内での実習と座

学を組み合わせた教育訓練を実施する事業主が受給できます

（最大四六〇万円！）。その他、今後の動向が注目されます。

雇用関係助成金「緊縮傾向」 平成25年度から新体系に

助成率は中小企業が5分の4↓3分の2、大企業が3分の2↓2分の1に変更（縮小）され、教育訓練の助成額も半額に変更されます。

中小企業定年引上げ等奨励金などは廃止となります。

編集後記

▼この半年間で、我が家の二人の受験生も何とか目標を達成することができました。

▼厳寒期の外回りはさすがにきつく、実務習得を含む研修と宣伝物作成に多くの時間を割きました。

▼桜の季節を迎え、営業に精を出し、多くの出会いを経験したいと思います。