



Contents

- いい会社をつくろう!!【第3回】 P.1
- 障害者・精神障害者関連の法改正 P.2
- 労務の泉(労務Q&A) 等 P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等 P.4

いい会社カード 発売中!



定価3,500(税別)

いい会社は、経営者と社員が「人と社会を幸せにしたい」という思いを共有し、他社と比べたり真似たりすることなく、自分たちで考え、自分たちに合ったやり方で切磋琢磨しています。

とはいえ、「いい会社」づくりといっても漠然としています。イメージだけでは何も進展しません。デライトコンサルティングでは「いい会社」づくりのための具体的な実践項目を見える化し、中小企業の皆様にご提供させていただくこととしました。

このカードを使って、会社の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでいただけたらと思います。

このカードを媒介にして、楽しみながら、みんなで力を合わせて「いい会社」をつくり、末永く継続できる会社にしていただきたいと切に願っております。

いい会社をつくろう!!

③「いい会社」の7つの基本要素

前号では「いい会社」を構成する7つの基本要素の全体像についてご紹介しました。

今号ではそのうちの二つ、「いい会社」の屋台骨ともいえる「ブレない経営の軸」と「独自の事業展開」についてお伝えします。

1. ブレない経営の軸

「いい会社」を訪ねていると、必ずといっていいほど「ブレない経営の軸」すなわち、経営の根幹にかかわるこだわりがあります。例えばよくないかもしれませんが、建物や生き物などこの世に存在する多くの形あるものには軸があり、軸がしっかりとしていると風雨にさらされても倒れにくくなります。

会社も同じです。もし、会社に軸がなければ、会社はぐらついていつか倒れてしまいます。また、社員がそのような会社に勤めていたとすれば、いつも不安な状態でいい仕事できません。

「ブレない軸」について、その項目を紹介すると次のようになります。(★:重要)

- ①「経営理念の共有」★
- ②「中長期志向」
- ③「身の丈主義」
- ④「現場主義」★
- ⑤「能力ある人材の抜擢」
- ⑥「情報共有」
- ⑦「取引先とのパートナーシップ」
- ⑧「地域貢献」

この中で「経営理念の共有」は最も重要だと考えます。多くの会社では経営理念はあっても社員と共有できていないのが実態ではないでしょうか。



代表取締役
近藤圭伸

2. 独自の事情展開

「ブレない経営の軸」がしっかりといても、それだけで事業は上手くいきません。やはり、確かな収益を生み出すビジネスモデルや商品・サービスの開発、マーケティングができていないといけません。

また、このようなことが自社独自に展開できれば、社員に自信と希望を与えます。「自分たちにはできない」「自分たちだからできる」という自負が会社全体を活気づけます。

さらに、独自の事業展開により価格競争に巻き込まれないため、高い利益を生むことができ、会社の財務体質を強くします。その結果、会社の継続に大きく寄与することができます。

「独自の事業展開」の項目は次のとおりです。

- ①「変化への柔軟な対応」★
- ②「本業へのこだわり」
- ③「独自の技術・サービス」
- ④「自社ブランド商品の創造・開発」★
- ⑤「自社販売」
- ⑥「事業改革」

以上ご紹介した項目は「いい会社カード」にカードとして収録されています。

次回は、「社員の成長重視」についてお伝えします。社員の成長なくして会社の成長はないという考え方です。

障害者に対する差別禁止、精神障害者の雇用義務化に向け法改正

(1)障害者雇用促進法の改正

障害者雇用促進法の改正法が6月13日に衆議院で可決成立し、19日に公布されました。

改正法の主要点は2つです。

第1点は、雇用・労働分野における差別の禁止と合理的配慮を事業主に義務付けたことです(平成28年4月施行)。

第2点は、精神障害者の雇用義務化です(平成30年4月施行、経過措置あり)。

企業側の当面の対応としては、2年半後に施行される募集・採用や人事労務管理における差別の禁止と合理的配慮への対応になりますが、この点については、今後厚生労働大臣が定める「事業主が講ずべき措置に関する指針」の内容が注目されます。いずれにしても、これまで以上に企業の配慮、負担が求められることになるのは間違いありません。また、雇用する障害者からの苦情申立てに対しても自主的な解決が求められます。

さらに、平成30年4月からは、精神障害者の雇用義務化(具体的には、精神障害者の雇用対象への算入)が施行されます。

現在、企業等に雇用されている障害者は約45万人(身体34.6万人、知的7.3万人、精神2.9万人)ですが、18～64歳の障害者(在宅)の構成(身体123.7万人、知的27.4万人、精神180.8万人)に比べて、精神障害者の雇用が進んでいません。

これまでの法定雇用率の設定については、身体と知的障害者の数値を基に決められてきました。

今回の改正で、精神障害者も算入されることとなるため平成30年の法定雇用率の見直しの際には、「現行の法定雇用率(2.0%)が引き上げられることは避けられないと予想されます。

(2)障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の成立

障害者雇用促進法の改正とは別に『障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律』も6月19日に成立しました。同法は、障害者基本法第4条に定める基本原則「差別の禁止」に基づき、差別を解消するための措置と支援を定めたものです。

施行は平成28年4月です。

同法は、民間企業に対し、差別的な取り扱いの禁止と合理的な配慮(努力義務)を求めています。

第8条 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取り扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない。

第5条 行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

この中の『社会的障壁』とは、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。」と定義されており、この法律の守備範囲は非常に広がっています。

このうちの雇用・労働分野については、前述の障害者雇用促進法の改正法が担うことになります。

国は、差別の解消の推進に関する基本方針を、また、主務大臣は、差別的な取り扱いの禁止と合理的な配慮について事業者が適切に対応するために必要な指針を定めるとされています。

企業には雇用・労働分野以外の様々な面においてもバリアフリー化などの配慮が一層求められることが予想されます。

〈愛知県経営者協会「経協リポート」より〉

TOPICS 労働関係情報

●「高額療養費制度」70歳未満の高所得者の負担上げへ(7月31日)

厚生労働省は、高額療養費制度に関して、70歳未満の高所得者の負担限度額を引き上げる方針を明らかにした。低所得者については負担軽減を進め、限度額を引き下げる。新たな限度額については同省の社会保障審議会で検討し、政令を改正して2014年度の導入を目指すとしている。

●約2割の大企業が「育休3年」経団連調査(7月29日)

経団連が「女性活躍支援・推進等に関する調査」の結果を発表し、大企業のうち23.3%が、子どもが3歳になるまで育児休業を認めていることがわかった。また、30.7%が女性を1人以上役員に登用していた。

[関連リンク]

女性活躍支援・推進等に関する調査結果

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/072.pdf>

●休職制度利用者の約4割が後に退職(7月13日)

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、「休職制度」に関する調査結果を発表し、心身の病気で会社の休職制度を利用した人のうち、約4割が後に退職していることがわかった。特に心の病(うつ病など)については、再発する人が多い職場ほど退職率が高かった。

●「心の病」で労災 過去最多(6月22日)

厚生労働省が「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を公表し、職場でのストレスが原因でうつ病などの精神疾患にかかり、2012年度に労災認定された人が475人(前年度比150人増)となり、3年連続で過去最多を更新したことがわかった。このうち自殺者(未遂を含む)は93人(前年度比27人増)に上り、こちらも過去最多となった。



社会保険労務士
矢崎 秀樹

労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

失業給付の受給中でも健康保険の被扶養者になれますか？

〔質問〕

Q

私は50歳で広告会社の事務員をしています。先月末に52歳の夫が一身上の理由で会社を退職しました。夫は失業給付を受けるつもりですが、3ヵ月間はもらえませんが、私の加入している全国健康保険協会の健康保険の被扶養者にする事はできますか？

〔回答〕

A

3ヵ月の失業給付制限期間は、他に収入が無い限り、被扶養者になることができます。ただし、基本手当を受給し始めて、失業給付の基本手当日額が3,611円を超える場合は、被扶養者から外れることになります。

健康保険の被扶養者となるには、「同居の場合、原則として、年収が130万円未満(60歳以上の場合は180万円未満)で、かつ被保険者の年収の2分の1未満であること」が要件とされています。ここでいう年収には、年金や給与のほか、失業給付も含まれます。

ご質問のケースでは、相談者が全国健康保険協会管掌健康保険に加入しているということですから、ご主人の失業給付の基本手当日額が3,611円(上記年収要件の130万円未満を360日で割った額)を超える場合は、被扶養者になることができません。

ご主人の基本手当日額がこの範囲内かどうかを図1「雇用保険受給資格者証」⑲欄の基本手当日額欄で確認してください。

ご質問の3ヵ月間は失業給付を受給できないのは、配偶者の退職理由が自己都合のため給付制限がかかるからです。したがって、この3ヵ月の失業給付制限期間に他に収入がない限り、被扶養者になることができます。(図2の離職日の翌日8/1~11/12)

ご質問のケースでは、基本手当日額が3,611円を超えているため、基本手当を受給し始めると被扶養者から外れます。(被扶養者抹消手続きが必要になります)

なお、相談者が組合管掌健康保険に加入している場合には、「失業給付受給中は基本手当日額の金額にかかわらず被扶養者として認定しない」とする健康保険組合もありますので健康保険組合に確認してください。

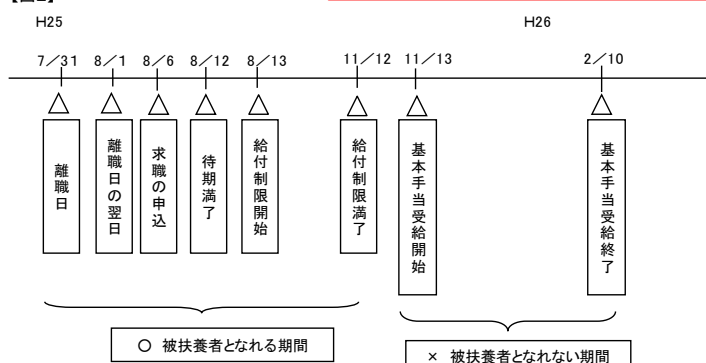
〔図1〕

雇用保険受給資格者証

(第1面)

1. 支給番号 12345-12-123456-1		2. 氏名 〇〇 〇〇				
3. 被保険者番号 2302-123456-7	4. 性別 男	5. 離職時年齢 52	6. 生年月日 3-360425	7. 求職番号 12345678		
8. 住所又は居所 名古屋市〇〇区〇〇町1-2-3						
9. 支払方法(記号(口座)番号・金融機関名・支店名) 1234567 ××銀行 ××支店						
10. 資格取得年月日 230401	11. 離職年月日 250731	12. 離職理由 40				
13. 60歳到達時賃金日額	14. 離職時賃金月額 10,125	15. 給付制限				
16. 求職申込年月日 250806	17. 認定日 4型-1火	18. 受給期間満了年月日 260805				
19. 基本手当日額 5,600	20. 所定給付日数 90	21. 通算被保険者期間				
22. 離職前事業所名						
23. 再就職手当支給額						
24. 特殊表示(災害時、一括、巡相、市町村)						

〔図2〕



総務のお仕事カレンダー 2013年8月・9月



『「教えないから人が育つ」
横田英毅のリーダー学』

天外伺朗／著 2013.4.22,
講談社, 1,400円+税

横田英毅さんは、いい会社として知られるネットヨタ南国(株)の社長です。この社長が実践する経営の勘所を本人ではなく、天外伺朗さんが書いているという点で、大変ユニークな本です。

天外さんと言えば、以前成果主義がソニーを崩壊させたという内容で文藝春秋に記事を投稿して話題になりました。

ソニー出身で、創業当時とは変わってしまった同社を憂えて書かれた記事でした。その創業当時のソニーの良さを持っていると天外さんが絶賛されるのがネットヨタ南国です。本書の中で、もう1社、優良企業として話題になることの多い未来工業との共通点として、「成果主義禁止、指示・命令をしない、仕事は自分で考えてやる、従業員のやる気を重視」が挙げられています。経営問答のようなやりとりもあり、読み易く膝を打つ場面も多くありました。人間性重視の経営が学べる良書です。

8月12日(月)	一括有期事業開始届(建設業)届出 参考リンク: 厚生労働省「労働保険関係各種様式」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html
8月12日(月)	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(7月分) 参考リンク: 国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
<p>[1] 随時改定の反映(4月昇給の場合) 随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。</p> <p>[2] 賞与所得税の納付 7月に賞与を支給した事業所においては、今月の源泉徴収所得税の納付の際に忘れないように納付しましょう。</p> <p>[3] 8月1日より変更される雇用保険の基本手当日額等 8月1日より基本手当の日額の算定の基礎となる賃金日額の範囲等が引き下げられました。 ・最高額: 受給資格に係る離職の日における年齢に応じ以下のとおり 60歳以上65歳未満: 6,759円→6,723円 45歳以上60歳未満: 7,870円→7,830円 30歳以上45歳未満: 7,155円→7,115円 30歳未満: 6,440円→6,405円 ・最低額 1,856円→1,848円 参考リンク: 厚生労働省「雇用保険の基本手当日額の変更」 http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000035j9j.html</p>	
9月2日(月)	7月分健康保険・厚生年金保険料の支払 参考リンク: 日本年金機構「保険料と総報酬制について」 http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789
9月10日(火)	一括有期事業開始届(建設業)届出 参考リンク: 厚生労働省「労働保険関係各種様式」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html
9月10日(火)	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(8月分) 参考リンク: 国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
9月30日(水)	8月分健康保険・厚生年金保険料の支払 参考リンク: 日本年金機構「保険料と総報酬制について」 http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789
<p>[1] 平成25年9月分(10月納付分)から厚生年金保険の保険料率が改定 今月分から厚生年金保険料が変更になり、0.354%引き上げられ17.120%(一般被保険者)となります。変更後の保険料は「平成25年9月分(10月納付分)から、平成26年8月分(9月納付分)まで」適用されますので、給与からの控除間違いのないように注意が必要です。</p> <p>[2] 社会保険料 定時決定結果の反映(平成25年9月分より) 7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分(10月末納付)からです。※従業員の給与からの控除する社会保険料(翌月控除、当月控除)については各社の取扱いをご確認ください。</p>	

ホームページもぜひご覧ください <http://www.delight-c.com/>(社長とスタッフのブログ 随時更新中!)

Editor's note

梅雨明けに比べて、朝晩は少し過ごしやすくなった気がします。やはり夏。朝8時になるとガラガラした日差しが照りつけ、セミの大合唱。子供たちはすでに夏休みに入り、日焼け真っ黒でパワー全開! もう少しで大人もお盆休み。子供たちと夏休みの思い出づくりをしなければ…。私は家族・親戚と一緒に、泊りで海へ行く予定です。(ヒ)

**社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社**
〒461-0001
名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620
URL : <http://www.delight-c.com/>
E-mail : info@delight-c.com