

めざまし企業の繁栄と社会への貢献

ほうじん

公益社団法人 松山法人会

NO.99

発行所 (公社)松山法人会広報委員会

事務局 〒790-0067

松山市大手町2丁目5-7

(愛媛中小企業指導センター内)

TEL 089-941-7711

FAX 089-947-4251

発行日 平成26年2月

HP <http://www.matuyama-hojinkai.or.jp/>

次世代ワークスタイル事業

輝く明日を創る ワークとライフの新しいカタチ



法人会では、「男女の区別なく、全ての人が満足できる働き方・生き方とはどのようなものか」をテーマに、一般の方々・企業の人事担当者等を交えて、一緒に考えていくことを目的とした「次世代ワークスタイル事業」を平成25年度より新たに公益財団法人松山市男女共同参画推進財団から受託し、運営しております。

平成25年11月27日にコムズ5階大会議室において、マーケティングライターで『ホンマでっか!?TV』などのテレビでもお馴染みの牛窪恵氏を講師にお迎えし、『「ワーク・ライフ・バランス」で男女が!地域が!日本が変わる!』というテーマで基調講演を開催しました。当日は150名を超える聴講者が来場し、牛窪氏は、「世代間ギャップを克服するためには、まず、相手の世代の特徴を把握する事が重要である」と聴講者に熱く語りかけました。また、今回の基調講演のテーマを基に、細分化させた分科会を平成25年12月5日、同月12日、同月18日、平成26年1月17日の計4回行いました。(P2へ続く)

目次

- ・次世代ワークスタイル事業の報告 ---- P1~P2
- ・青年部会租税教室のお知らせ ----- P2
- ・松山税務署からのお知らせ ----- P3
- ・労務便りVol.18 ----- P4~P5

- ・支部講演会のお知らせ
医療機関税務研修会の報告 ----- P6
- ・すごいもの博・還暦交流会の報告 ----- P7
- ・企業間結婚支援イベント
ポジティブ・アクション展開事業の報告 ----- P8

次世代ワークスタイル事業は、下記の通りで分科会を行いました。

- ・平成25年12月 5日 『女性の能力発揮のために職場でできること』
- ・平成25年12月12日 『450社の事例から学ぶ職場の活性化術』
- ・平成25年12月18日 『すれ違う男性脳と女性脳 ～就活・婚活・妊活時代のダイアログ～』
- ・平成26年 1月17日 『イクメン流・ハッピーライフとハッピーワークの作り方』



▲分科会の様子

女性の労働参加や経営への参加は、新たなサービスや商品を創出し、経済に活力を生み出すとされています。

昨年12月5日の分科会では、潜在的な「女性の力」を最大限に発揮できる職場環境や労働条件について意見交換を行いました。

特に、結婚・出産・育児と仕事を両立する工夫についての質問が多く、働きながら不安を抱えていることから、「同じ職場でなくても、先輩女性とつながりたい。」「女性同士の情報交換の場がもっとほしい。」という声を多く頂きました。

青年部会租税教室「夢きらきらプログラム」

納税者である様々な職種の大人「夢語り人」が講師となり、児童と一緒に小グループで「夢」をテーマに語り合いました。

児童たちは、会話の中で「夢語り人」の皆さんが、自身の夢をかなえる為に、「多くの人やモノ」に支えられながら努力してきたこと、その「支え合い」の一部こそが「税金」であること、仕事を通じて納税者となったことを理解してくれました。

「夢語り人」の業種一覧(一部・順不同)

介護福祉士	パティシエ	自衛隊	美容師
ブライダルプランナー	医療資材販売業	アナウンサー	保育士
デザイナー	税理士	清掃業	漫画家
看護師	ラジオパーソナリティ	鍼灸師	旅行業
金融業	消防士	警察	野球選手
ゲームクリエイター	動物看護師	建築士	研究者(大学教員)

租税教室実施校

(平成26年度)

- 1月21日(火) 新玉小学校
- 1月30日(木) 郡中小学校
- 2月 6日(木) 湯山小学校
- 2月20日(木) 北条小学校

松山税務署からのお知らせ

社員の皆様への確定申告に関する情報提供のお願い

～国税庁ホームページで申告書がつくれます～

国税庁ホームページ(www.nta.go.jp)では、確定申告に関する各種の情報を入手することができる「確定申告特集ページ」が開設されており、その中の「源泉徴収義務者の方へ」に、給与所得者の皆様へのお知らせ「あなたの確定申告をサポートします」が掲載されています。これは、確定申告をする会社員の方に、申告書作成に便利な「確定申告書等作成コーナー」等をご案内するものです。

つきましては、御社の社員の皆様に次の方法で情報提供していただくようご協力をお願いいたします。

- ① 国税庁ホームページのトップページにある「確定申告特集」のバナーをクリック
- ② 「源泉徴収義務者の方へ」をクリック
- ③ 「確定申告特集ページご案内の情報データ」中のファイルをダウンロード(7種類のファイルの中からお選びください。)
- ④ 回覧、配付、メール配信、電子掲示板への掲載などの方法により、社員の皆様に情報提供

あなたの確定申告をサポートします

～国税庁から給与所得者の皆様へのお知らせ～

確定申告により「医療費控除」や「住宅借入金等特別控除(住宅ローン控除)」を受けるには、どのような書類を用意して、どのように申告すればよいのかといった皆様の声から、国税庁ホームページ(www.nta.go.jp)に「確定申告特集ページ」を開設し、確定申告に関する様々な情報を提供しています。

■確定申告特集ページでは

給与所得者の方に向けて、次の還付申告の手続について説明しています。

- ・ 医療費控除の還付申告
- ・ 住宅ローン控除の還付申告

また、確定申告に関して知りたい情報や必要な情報へすぐにアクセスできます。



■申告書等の作成は「確定申告書等作成コーナー」で

確定申告特集ページから「確定申告書等作成コーナー」を利用すれば、申告書等の作成がこんなに便利です。

- ・ 24時間いつでも使えます(メンテナンス時間を除きます。)
- ・ 画面の案内に従って入力すれば、税額などが自動計算されます。
- ・ 作成した電子申告等データをe-Taxへ送信できます。
(プリントアウトして郵送等により提出することも可能です。)



労務だより vol.18

～転ばぬ先の杖～ 改正労働契約法のツボはココ！

有期労働契約の3つのポイント ③不合理な労働条件の禁止ってなに？



社会保険労務士 脇本美緒

さくら社会保険労務士事務所 代表社労士

〒790-0905 松山市樽味4丁目14番10号

プロフィール： 関西大学社会学部卒 地元放送局にて会館業務、経理を担当。結婚退職後、食品会社にて総務、人事、ISO9001事務局運営の経験を積む。社会保険労務士の他、プロフェッショナル・キャリアカウンセラー、認定コンサルタント（JIPCC認定）、四国初の女性労働協会認定講師資格を所有し、コストをかけない従業員満足度の向上、黒字社員化の実践を強みとする。

～有期契約労働者の待遇を法律で明確化～

最終回は3つ目の改正ルールである「不合理な労働条件の禁止」です。つまり、有期契約労働者と無期契約労働者との間で「期間の定めがあること」を理由にして、「不合理に」労働条件に差異を設けることを禁止しました。一般的に有期契約労働者は、常用の社員等に比べて待遇がいいとは言えません。雇止め不安があるがゆえに不利な労働契約が結ばれていたり、その他、待遇に対しての不満の声が多く寄せられていました。そこで今回「すべての労働条件について不合理であってはならない」というルールができました。

表 I

対象となる労働条件…一切の労働条件に適用されます。

有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件を比較して労働条件が不合理かどうか判断する3要素

* 個々の労働条件ごとに判断します。

- ①職務内容(業務の内容および業務に伴う仕事量や責任の程度)
- ②職務の内容や配置の変更範囲(今後の見込み、役割変更、昇進、転勤等の有無や範囲)
- ③その他の事情(採用手続や採用方法、勤続年数、労働組合との交渉などの労使の慣行等)

労働条件とは、例えば賃金(基本給だけでなく賞与や退職金、各種手当も全て含みます)、労働時間などがすぐに思い浮かぶものとして挙げられますが、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生(年次有給休暇、慶弔休暇等)、上乗せ補償等の災害補償など、労働契約の内容であるものすべてを指します。また、特に理由がない限りは通勤手当の支給、食堂利用に関する待遇、安全帽、安全手袋、防じんマスク等無償支給による安全管理などは無期契約労働者と労働条件に差を設けることは不合理であると解されます。

また、定年後に有期で再雇用する場合、定年前と定年後では一般的に表 I の①、②等が変更されるので問題ないのですが、そうでない場合は注意して契約を交わすようにしましょう。

もし「不合理な労働条件」と判断された場合、民事的効力がありますので、会社は有期契約労働者から差額分の請求や損害賠償請求を求められる可能性があります。また無効とされた労働条件は、当然に無期契約労働者と同じ条件になります。

これを聞く限り、面倒で厄介なルールができたなあと感じる方が多いと思います。しかし、このルールは均等処遇や差別禁止という発想ではありません。期間の定めがあることによって、非常識な扱いをしてはならないということを理解しておけば問題はありません。有期だからといって、処遇をむやみに下げてもならないという法律の意図を認識することこそが大事なのです。

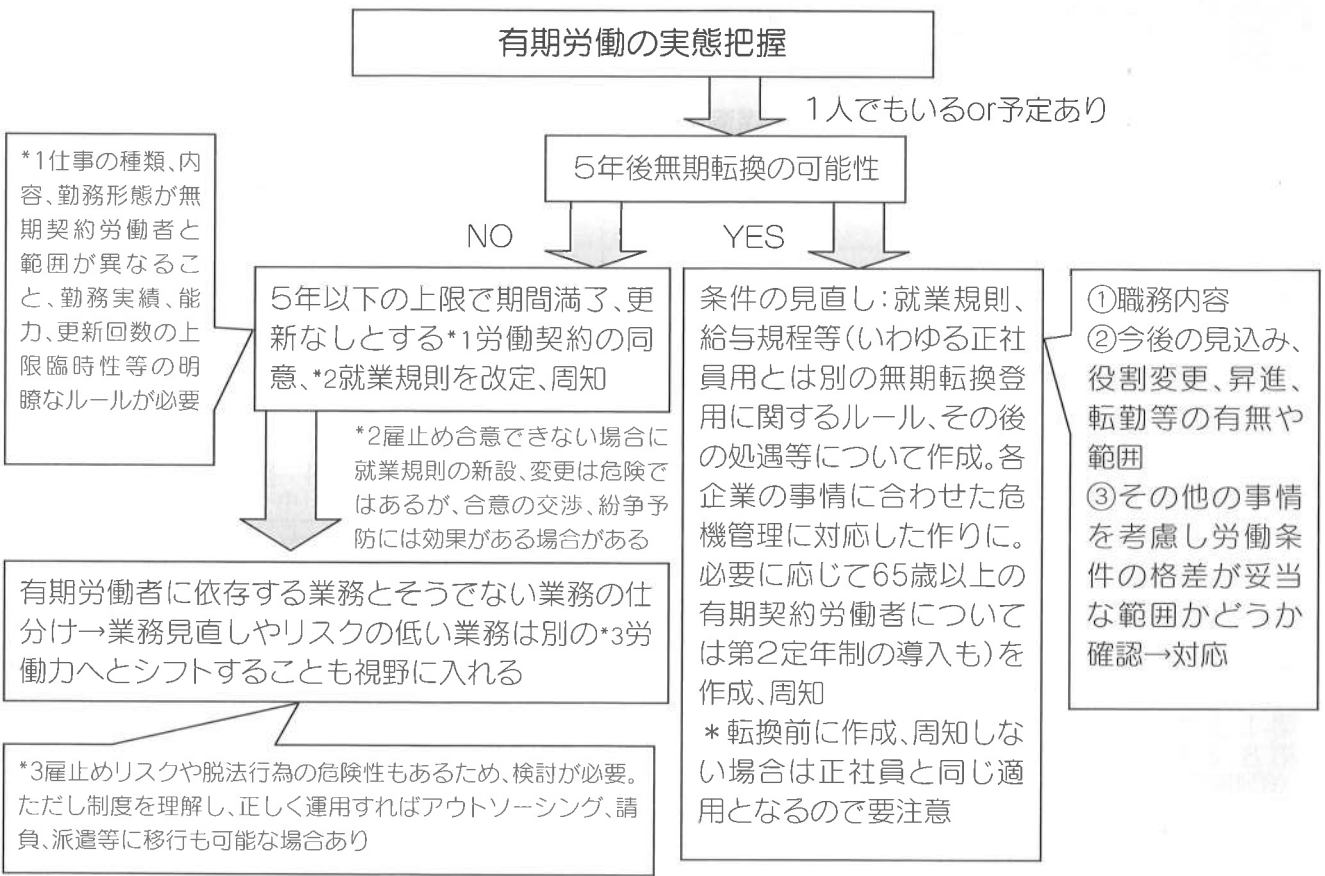
要するに実務において有期契約労働者に対する労働条件が不合理であると言われたいためには、期間の定め以外の理由であることを明確にし、職務内容等の勤務態様の差異によって理不尽にならない範囲で待遇を決定することが重要です。

アベノミクスによる今後の有期雇用について

現在アベノミクス成長戦略の三番目の矢の内容が取りまとめられている最中ですが、今回お伝えした改正労働契約法はその渦中にあります。具体的には全国一律に、新規開業直後の企業やグローバル企業等を

対象とし、その中でも重要かつ時限的な事業に従事する“専門的知識を持つ高収入の有期契約労働者”に対して特例ルールを設けることになりました。上述の対象者に限定して5年後の無期転換申し込み権のあり方について見直す予定になっていますが、以前「特区構想」として大々的に盛り込んだ解雇ルールの緩和、有期から無期雇用への転換権の事前放棄、労働時間規制の適用除外については世論の反発によりトーンダウンしています。民主党時代に改正された労働契約法を翻す動きは、実質的に先送りとなりました。つまり雇用改革の構想はあるものの、今の段階では時期尚早と判断され、とりあえず一般的な有期雇用については現状の法律を運用することになりました。

～まとめ～ 今から実務的にすべき『改正労働契約法』に対するフローチャート図



有期労働契約は、組織にとっては業務量の変動への対応、労働者にとっては雇用機会の確保に貢献しています。ただし有期雇用契約の明確なルールが存在していなかったため、雇止めの不安や処遇改善の指摘が相次ぎました。しかし別の角度から見ると、たとえ期間の定めがあるとしても「仕事をすることで組織の役に立ちたい」と、働く側は少なからず考えています。すでに理解されている企業様もいらっしゃると思いますが、働く人がトップや管理職から「大切にされている感」を感じている場合、他の人と比べて仕事への貢献度が高いということをご承知のとおりです。会社がきちんと対応しているかどうかで、プラスの信頼関係となるかマイナスの評価になるか大変重要な要素となります。正のスパイラルは、業績を上げると共に職場環境も良くなり、対外的にもイメージアップができる等、予想以上の相乗作用をもたらします。それは正社員等の無期契約労働者においても然りです。

法律は社会秩序を維持するために強制される規範ですが、そこに直接は書かれない「心の報酬」にも目を向ける必要があるのではないのでしょうか。金銭的、物質的処遇を決定することも大事ですが、この「心の報酬」を上乗せることで労使のトラブルが未然に防止できるのは言うまでもありません。

これまで3回にわたってご清覧いただきありがとうございました。労働契約法改正の内容やそれに対する提案等お伝えして参りましたが、一つでも人材活用のヒントとなれば幸いです。できることから早期の対応、「転ばぬ先の杖」を実践され、多くの企業様が更に発展されることを心から願います。

各地域において支部の講演会が開催されます



各地域において支部の講演会が開催されます。今年度より法人会が新たに取り組んでおります『壮・中年期歯科検診促進「中予モデル」構築事業』の一環としての講演会をはじめとして、様々な講師のかたをお招きして、順次開催致します。

会員の方だけでなく一般の方も無料で聴講できますので、この機会に是非ご参加下さい。

○平成25年度支部講演会 平成25年2月開催一覧○

支部名	開催日 講演開始時間	開催場所	講演タイトル(内容) 講演会講師
第7支部	平成26年2月7日(金) 18時～19時	伊予かすり会館	「健幸は口元と職場から」 にしだわたる糖尿病内科 院長 西田 互 氏 (壮・中年期歯科検診促進「中予モデル」構築事業)
第6支部	平成26年2月12日(水) 18時～19時	アイテムえひめ	「健幸は口元と職場から」 にしだわたる糖尿病内科 院長 西田 互 氏 (壮・中年期歯科検診促進「中予モデル」構築事業)
第13支部	平成26年2月14日(金) 18時～19時	魚 数	「健幸は口元と職場から」 にしだわたる糖尿病内科 院長 西田 互 氏 (壮・中年期歯科検診促進「中予モデル」構築事業)
伊予支部	平成26年2月17日(月) 18時～19時	ウェルピア伊予	「健幸は口元と職場から」 にしだわたる糖尿病内科 院長 西田 互 氏 (壮・中年期歯科検診促進「中予モデル」構築事業)
第4支部	平成26年2月18日(火) 19時～20時	大和屋本店	「楽しいジョイントライブ」～釣りとジャズの意外な関係～ ジャズピアニスト 栗田 敬子 氏 釣りのチョーさん 長島 幸雄 氏
第1支部 第8支部 (合同開催)	平成26年2月19日(水) 18時～19時	いよてつ会館	「健幸は口元と職場から」 にしだわたる糖尿病内科 院長 西田 互 氏 (壮・中年期歯科検診促進「中予モデル」構築事業)
第10支部	平成26年2月21日(金) 18時～19時	ドリーマーベルフォーレ	「職場のメンタルヘルス」 医療法人鷺友会牧病院 院長 牧 徳彦 氏
第5支部 第11支部 (合同開催)	平成26年2月25日(火) 18時～19時	松山全日空ホテル	「健幸は口元と職場から」 にしだわたる糖尿病内科 院長 西田 互 氏 (壮・中年期歯科検診促進「中予モデル」構築事業)

「医療機関税務研修会」を開催しました!



法人会では、会計・労務・パソコン・販売促進など、あらゆるセミナーを展開してまいりましたが、この度初めて医療機関を対象とした税務研修会(11/21)を開催いたしました。

講師は税理士の川江成彦氏(川江成彦税理士事務所)にお願ひし、初級と実務の2コースを開講いたしました。会員だけでなく、一般の方も受講いただき、大変満足度の高い研修会となりました。

すごいもの博にブース出展しました！

平成25年11月23日・24日に、堀之内の城山公園にて『すごいもの博2013』が開催されました。法人会でもブースを出展し、環境対策や少子化対策など、法人会の公益目的事業についての広報活動を行いました。

両日ともたいへん天候に恵まれ、昨年を上回る121,000人が来場、法人会ブースには、200組のご家族が立ち寄っていただきました。

お子さんたちは、家族へのメッセージカードを書き、古いチラシを利用して作ったエコ封筒に入れて家族へプレゼント。



その後、生まれた直後とその一年後の赤ちゃんの写真を見比べ、一年間に増えた体重を推測するゲームに家族で参加いただきました。

当選者には、松山在住のプロイラストレーター渡部大氏の親子キャラクター似顔絵が当たるとあって、こちらも大盛況。わが子の生まれた頃を思い出しながら、ヒントの重りを何度も手にして悩む姿も見られました。

還暦交流会が開催されました！

平成25年11月23日南海放送本町会館にて『松山市還暦交流会2013』が開催されました。当日はのべ1,000人を超える還暦もしくはそれに近い年代の方々が来場され、大きな賑わいを見せました。ステージイベントでは、還暦を迎えたメンバーで構成される団体のダンス、ばんぱひろふみ氏のミニコンサート、松山市長のあいさつの後、研ナオコ氏のライブトークイベントが行われました。



出展ブースでは、松山市シルバー人材センターの老後就業相談や、愛媛医療生活協同組合の健康測定、60周年を迎えた企業が商品販売、試食、展示などを行いました。法人会からは『えひめ結婚支援センター 結婚相談窓口』を設置し、ご家族の未婚状況についてご来場された方々の相談を受けました。

主催：松山市 共催：松山法人会



結婚支援イベントde支部活動!

支部主催婚活パーティー ～藍染めで愛・逢(あい・あう)イベント～



イベント終了後、実行委員の河野行信氏(マルマストリグ㈱)は、「企業単独で従業員の出会いの場を創出することは難しいのが現状、近隣の企業間同士でこのようなイベントを企画できれば、従業員同士の繋がりも生まれ、仕事のモチベーションアップにも繋がる。」とコメントしました。

今後、東温・第11支部でも支部主催の「出会いのイベント」を実施する予定です。

近隣の企業が集い、企業間、地域内の独身男女の出会いの場を創出するため、第7支部は、支部活動の一環として結婚支援イベントを企画・実施しました。

イベントは、12月14日(土)伊予かすり会館(松山市久万ノ台)にて開催され、第7支部管轄企業にお勤めの方を含め、23名が参加、藍染め体験やゲーム、おしゃべりタイムを楽しみ、2組(4名)のカップルが誕生しました。



(藍染め体験の様子)

◎えひめ結婚支援センターでは多彩なイベントを随時開催中です◎
えひめ結婚支援センターの詳細はこちら ➡ <http://www.msc-ehime.jp/>



女性労働者の「ネットワーク継続の要望書」が提出されました!!

厚生労働省委託事業「ポジティブ・アクション展開事業」公開勉強会 実施報告

12月14日(土)「企業を成長に導く!女性活躍推進セミナー」(於:愛媛大学総合情報メディアセンター)では、今年度の事業報告、メンター制度についての講演及び、経営者側と女性労働者の視点から県内企業の女性活躍推進、メンター制度の運用・風土に関する事例発表・パネルディスカッションを実施しました。

企業内における女性の活躍推進が国の成長戦略として掲げられるなか、同事業ではメンター(後輩社員のキャリア形成を支援する者)育成のため、定例で開催する勉強会への参加を通じて企業の垣根を越えたネットワークを構築しており、11月末現在、県内企業で活躍する75名の女性が参加しています。



定例勉強会に参加される方のうち、9割を超える参加者や、県内企業の経営者、人事労務担当者の方から、「企業内の女性活躍推進のためメンターを育成する、このネットワークを翌年度以降も継続して欲しい」との声があります。

そのため、定例勉強会参加者の代表2名より、当会あてに、女性労働者の「ネットワーク継続の要望書」が提出されました。

今後の地域における女性活躍推進の取り組みに、より一層の期待が寄せられています。