

**2016年
12月号**

発行日 平成28年12月15日(第103号)
(月刊/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともエビル

特集：『扶養内勤務に高時給は得か損か』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第103号発刊にあたって

今年も残すところあと約2週間となりました。2016年の締めくくりの準備はできていますか。最近急激に寒くなってきましたが風邪を引いたりしていませんか。東京では先月54年ぶりに11月に初雪が降りましたが、雪が降ると電車が遅れたり、道路が歩き辛かったりと朝のサイクルが狂ってしまいますね。年末に向けて忙しい日々が続いているかと思いますが、寒さに負けず体調に気をつけて過ごしたいものです。

先日今年の流行語大賞が発表されていました。一年の中で最も流行した言葉ということで毎年注目していますが、今年の流行語大賞は「神ってる」でした。広島カープのリーグ優勝の立役者である鈴木誠也選手の活躍を表した言葉ですが、みなさんも今年神がかった素敵なエピソードはありますか？調子が良い時は運氣もアップし色々なことにモチベーションがあがりそうですね！年末も元気に過ごせるよう、体を大切にしてお仕事頑張りましょう。

本年中もご愛顧に心よりお礼申し上げますとともに、来年も皆様のご多幸をお祈り申し上げます

“はたらかきたいという気持ちを大切に “そして” 家庭もお仕事も大切に “

オフィスタは仕事と育児/家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista



@offista_twt



Ameba

@offista

(C)2016 OFFISTA

特集：『扶養内勤務に高時給は得か損か』

/オフィスタ人事管理部

みなさんご存知かと思いますが、10月1日より健康保険・厚生年金保険の適用拡大でいわゆる扶養の範囲内が106万円になりました。これまで130万円までだった年収制限が一気に下がりましたので、家計に影響を及ぼす方も多いかと思います。そこで今回は扶養内勤務の方の時給が高いと得するか損するかということを考えていきたいと思います。

130万円未満の扶養内に収める単純計算をすると、これまで月額10万8千円稼げていたものが、8万8千円しか稼げなくなったということになります。年間24万円の収入差は大きいはずで、24万円といえば大金です。これだけあったら子供の学費や習い事などにどれだけ家計を助けられるかと考えると、はたらく主婦・ママさんにとって痛手でしょう。いずれにしても法施行された以上、それを嘆いても仕方がないので前向きに対応策を考えてみましょう。106万円しか稼げなくなるのならば週5日フルタイムに働き方を変えましょう…と、そう簡単にいかない人が多いと思います。育児や家事との両立、学校行事や子供の急な病気など、フルタイムではたらくのが困難だから週2~3日という扶養内のはたらきかたを選択していたのでしょから、法律が変わったからと言って突然ワークライフバランスを変えるのはみなさん難しいことでしょう（1億総活躍というのは主婦やママさんといった女性に”フルタイム”で働いてもらって、扶養内から外すことでより多くの社会保険料と所得税を徴収しようという事実上の増税だと思っています。今回の社会保険適用拡大はまずはその第一弾といったところでしょうか。男性はニートや引きこもりでろくに働きもしない一方で、女性はというと待機児童問題からもわかるように子供を預けてまで働きたい方で溢れています。国もニートの社会復帰プログラムに一時期力を入れていましたが全く成果が上がらずお手上げ状態、そこにもってきて女性の労働意欲ときたらまさに国からしたら金の生る木に見えたことでしょう。そこを狙い撃ちされた格好になりましたが、国もワークライフバランスを推奨しておきながら、働き方の選択肢をフルタイム一本に強引に移行させるのは主婦・ママさんにとっては可哀想かなという気もしながらTV・ニュースを見ているが…）。

では年間106万円に抑えるためには、どのくらいの時給額がいいのでしょうか。

時給916円×8時間労働×週3日（月12日）×12カ月＝年106万円です。

1日7時間労働だったとしても時給1,051円が上限になりそうです。いかがでしょうか？ほとんど東京都の最低賃金額に毛が生えたくらいがMAXになりますね。これならハケンを活用するメリットがないのではないのでしょうか。ハローワークには週2~3日勤務のパート案件はいくらでもあります。ただ、ハローワーク案件は時給が安いというのが悩みの種で、最低賃金額で平気で求人募集が出ています。だからこそみなさん時給の高い派遣会社を活用するのがメリットだったはず。これなら直接ハローワークにいったお仕事を探すのと変わらないですよ。



そこで派遣会社各社はこういう対策を取るはず。まず

時給1600円×4.5時間労働×週3日（月12日）×12カ月＝年106万円です。

事実こういう案件も増えています。派遣会社なりはかなり苦肉の策だと思いますが、上記の8時間勤務のときと比べて得ですか損ですか？一見、1日4.5時間しか働かないのに同額がもらえるならこちらの方がお得に見えるのではないのでしょうか？しかも時給も高いですからね。

さてここでよく考えてみましょう。ハケンというのは派遣先企業から派遣料金をもらって、その中からスタッフのみなさんにお給料を払っています。派遣会社はあなたに支払う給料の他に会社の利益を上乗せしなければなりません。労災や雇用保険、中には交通費別途であればその分も、また有給休暇だって派遣先に請求しているからこそ休暇を取っても給料が支払われているのです。もし仮にあなたに時給1600円を払おうと思ったら派遣先への請求額はかなり恐ろしい金額になっているはず。先にもお話したようにハローワークには1000円前後のお仕事はたくさんあり、且つパートで

はたらきたい女性は大勢います。企業側の立場で考えてみてください、1日4~5時間勤務のパートに1600円も支払われ続けると思いませんか？企業にしたらそんな大金を出さなくてもパート労働者はもっと安く容易に確保できると思います。つまり、パッと見はお得感がありますが、企業側（派遣先）はハローワークなどからいい人材が見つければ契約更新見送り・派遣切りといった使い捨てをされる危険性が非常に高いということです。近所のコンビニやファミレスの求人貼り紙を見てみてください、せいぜい時給1000円前後、深夜~朝まで1200円程度といった感じではないでしょうか。事務職で1日数時間勤務で時給1600円もらえるようなうまい話があるでしょうか。当然そこには「いわくつき」のお仕事案件であることはお分かりのことと思います。当たり前ですが世の中そうそう虫の良い話はないということです。

さてここでみなさんご存知かどうか分かりませんが、今回の106万円の法改正ですが、実は適用対象企業というものがあり、該当する会社とそうでない会社があります。簡単に言うと500人以上の企業かどうかということです。例えば派遣会社であれば、社員と派遣スタッフが計500人以上いる派遣会社（いわゆる大手派遣会社）は法適用されますが、500人未満の派遣会社は実は適用されないので。

オフィスタは今回の“法改正の適用外企業”ですので、これまで通り130万円まで扶養の範囲内ではたらくので、無理に106万円に抑える必要はありません。これによりスタッフのみなさんにはハローワークなどよりも時給が高い130万円MAXに納まる適正な給与額の保証を提供できます。またスタッフへの給与が適正なら企業側へのご請求額も必然的に適正な料金帯になりますので企業も無理なく活用できますから、結果安定して長期にスタッフが働ける環境が与えられるということです。何事も適正価格というものがあります、高級マンションで1室だけ家賃1万円だったら誰だって幽霊が住み着いているのではないかなどそれなりにリスクがあると思うでしょう。それと同じで週2~3日勤務するパート従業員の国内の適正な時給帯かどうかを考えて仕事を選ばないと、目先のお得感だけで飛びつくと後が怖いかもしれませんね。

アルバイト・パートなどの直接雇用をしているハローワークや求人誌・近所の求人募集貼り紙などで世の中の企業が支払えるパート社員への給与相場などをまずは調べて

みるのが大事だと思います。派遣の場合はそれとあまりにもかけ離れていたときは本当に企業はその給与を出し続けられるのかどうかを考えてみるといいでしょう。（そういう意味ではハケンの場合の給与というのは、派遣会社どうこうというよりも実際には派遣先企業の体力次第にかかっているかだと思います。派遣先企業に負荷がかかりすぎて払えなくなったら、またはこんな大金を払うの馬鹿馬鹿しいと企業が思われたら、ハケンはそこで終わりなのでから相場というのはとても大事です）。

これら扶養内ではたらくたいけれどどうすれば良いのか困っている方はお気軽にオフィスタまでどうぞ、あなたにとってのワークライフバランス（特にオフィスタはママさんハケンなので育児とお仕事の両立が専門分野です）を考えながら、安定的にはたらくための対策を一緒に考えていきましょう。登録会も1対1の完全個別面談制なので各自の家庭環境・生活環境・希望給与や将来的な視野も含めて考慮しながら相談していければと思っています。「はたらく女性/育児とお仕事 オフィスタ」にご興味ある方は、お気軽にお問い合わせください。

【扶養内調整やワークライフバランスのご相談は、
オフィスタ人事管理部または総務部まで】



(参考: オフィスタ・ブログ『扶養内勤務に高時給は得か損か』)
<http://ameblo.jp/offista/entry-12208795202.html>

派遣クイズ

これから会社の忘年会シーズン、宴会の席でのマナーとして次のうち誤っているのはどれでしょう。

- ① 料理が行き届いているか気配りをした。
- ② 今日は無礼講だと言われたので上司にタメ口で話した。
- ③ 女性だからとお酌をお願いされ頑なに拒否した。
- ④ 酔っ払い気分が悪くなったので何も言わずに帰った。



(答えは最終ページ)

☆☆ (社) 日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆
/ オフィスタ業務管理部

≪今冬に開催される育児・障害・エイジレス雇用
に関連した資格試験・講習会開催のお知らせ≫

『雇用環境整備士(第Ⅰ～Ⅲ種)資格講習会』

全国に延べ3,749名(H28.9月末現在)の整備士が認定・登録され各企業で活躍しています。今冬は東京・大阪の他にかねてより開催希望の多かった九州地方(福岡)と中国地方(広島)と北海道(札幌)でも開催いたします。全会場満席が予想されます(定員をもって申込みは締切)。追加会場は予定されておりませんので希望者はお早めにお申し込み下さい。

会場	講習科目	開催日
東京	第Ⅰ種(育児者雇用)	2017年1月30日(月)
〃	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2017年1月31日(火)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月1日(水)
札幌	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月9日(木)
大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月13日(月)
福岡	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2017年2月14日(火)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月15日(水)
広島	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月16日(木)
〃	第Ⅰ種(育児者雇用)	2017年2月17日(金)
東京	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月22日(水)

*今回、資格試験は行いません。

(1)「雇用主が知っておくべき育児者雇用のための法律改正
における知識者養成講習会(労働法・社会保険法)」

少子化により労働者人口が減少していく国内情勢において雇用主はパート労働者の活用に迫られ、貴重な人材として活用させる知識が必要です。適切な採用・労務管理でパート労働者を有効に活用できる知識者の養成が各企業に求められています。平成28年10月から「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」が施行され、年収106万円以上は健康保険・厚生年金に加入することになりました。企業においても雇用変化を余儀なくされると思われ、人事・総務担当部局者の知識者が必要になり、パート労働者の上手な対応を行っていただくために、本講習では使用者が知っておくべき法改正概要と関係法令解説及び本機構では育児者を使用するために知っておくべき社内知識者の養成に主眼を置き講義します。

講師：馬場実智代(馬場社会保険労務士事務所長)

※講習会(1)、(2)は雇用環境整備士資格講習会と同日同
会場で開催しますので、併せて受講できます。
整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

講習会についての詳細は別紙参照または下記ホームページをご
覧ください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

お問合せ先：一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局

(2)「発達障害の人の雇用管理・キャリア開発のために
管理職。人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講
習会」

発達障害には自閉症・アスペルガー症候群やADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られています。知的に遅れはなく、学校の成績も優秀けれども、特性から職場で課題を抱えやすい当事者の事例を取りあげ、人事担当者・支援者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての解説及キャリア開発のために知っておくべき必要な知識と対応を中心に解説します。平成30年度に予定される精神障害者の雇用義務化に備え、精神障害者・発達障害者の採用への対応準備等についても解説します。支援者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害医療関係者、精神科デイケアや就労支援機関などの支援者に向けた知識者養成にも対応した講習会です。

講師：石井京子((一社)日本雇用環境整備機構理事長)
池嶋貫二((一社)日本雇用環境整備機構理事)

☆☆会社人間が入院するということ(7/7)☆☆
/ オフィスタ広報・宣伝部

会社員・OLにとって体調を崩して長期入院するという事態は心配事の一つですね。1週間かそこらの療養ならともかく、癌や大事故のようにいつ退院できるのか、それ以前に治るのかどうか、復帰できるのかどうか、入院は1～2年はたまたそれ以上の治療を要するのかなど、先がわからない病魔に襲われた時サラリーマン・OLは何を思うのでしょうか。まず頭に浮かぶのは金銭的な心配でしょう、何年間も会社を休んでしまっただけ給料は支給されるのかとか、医療費や入院費のこと、病気によって働けないとしても現実はお金がかかるわけですから心配ですね。次に仕事のことの心配でしょう、何年も休んでしまっただけ自分の戻る場所があるのか、解雇を宣告されないかなど病気の時は特にマイナス思考に考えがち。

「仕事と病気」で何を思うのか実際にその身になった人でなければわからないものです。いつかそういう記事を書いてみたいなと思っていたところ、オフィスタ職員の1人が緊急入院する事態に…。病に倒れたこの方には気の毒ですが、このまたとない機会ですから、仕事人間が闘病生活を余儀なくされたときに何を思うのか書いてもらいました。40代でこれまで健康そのものの仕事人間がある日突然、病に倒れた時のお話しです。↓↓↓

◎オフィスタブログ「会社人間が入院するということ(前編)」
<http://ameblo.jp/offista/entry-12228364713.html>

◎オフィスタブログ「会社人間が入院するということ(後編)」
<http://ameblo.jp/offista/entry-12228606665.html>

☆☆デコパージュで小物作り？☆☆

/オフィスタ総務部

最近、デコパージュというハンドメイドに人気が集まっているようです。フランス語で「切り抜く」「切り裂く」などを意味していて自分の好きな紙を切り抜いて、箱やビン、小物など様々な素材に貼りつける技法がデコパージュなのです。17世紀にイタリアの家具職人が日本の漆工芸をまねて、作ったのが始まりとも言われています。以前私も柄が付いている固形の石鹸をもらったことがあり、その石鹸の柄が濡れても落ちないと言われ、どうなっているのだろう？と不思議に思った記憶がありますが、それはデコパージュの技法だったことが判明しました！デコパージュを始めるためには、デコパージュ液というものがようになります。ホームセンターにも売っていると思いますが、100円ショップでも販売されていて、だれでも簡単にハンドメイドで小物作りを楽しむことができます。お子さまがいらっしゃる方は子どもの上履きに柄をつけて可愛くアレンジされている方もおられるようですが、お子さまと一緒に色々なグッズを作るのも楽しそうですね。

私も実際ペーパーナフキンを使って作ってみました。エコバックとキャンドルと花瓶に貼りつけてみました。好きな柄を切って、デコパージュ液で貼り、上から更にコーティングする。これだけの工程でオリジナルの小物が作れるのです！デコパージュでXmasグッズも可愛く出来そうですね☆



作っていると時間を忘れてしまうくらい夢中になっていました。自分が制作した物は愛着が湧き大切にしますので、ハンドメイドでまた何か作ってみたいと思います。来年は何が流行るのか今からワクワクします。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：A.Mさん 37歳女性

Q. 私は現在ハケンスタッフとしてはたらいています。子どもの保育園への送迎があるので、勤務先（派遣先）まで通勤時間 30 分という好条件の今の派遣先に決めました。しかし来月派遣先が事務所移転をすることになってしまい通勤時間が 60 分になりそうです。通勤時間が長くなると保育園への送迎に支障がでてしまうので継続勤務が難しそうです。一方で約束した契約期間はまだまだ残っていますし途中で辞めるのも本意ではありません。もし契約期間を満了せずに辞めた場合、自己都合になってしまうのでしょうか。また、契約期間満了まで頑張っただけで辞めた場合は会社都合になるのでしょうか。教えてください。

A. 期間雇用の場合は、労働者であっても期間の途中で退職をする場合には、**正当な理由**が必要とされています（民法第 628 条）。従って正当な理由がない場合には、雇用保険の失業給付の要件でも会社都合扱いにはならず、自己都合による退職ということになります。仕事先が移転し、従来の通勤時間が 30 分から 60 分になったことが原因で退職することになった場合には、退職する原因が会社側にありますので、失業給付の受給要件についても会社都合退職になるだろうと考えられますが、念のため職業安定所（最寄りのハローワーク）にて確認してください。

また、期間満了で退職する場合には、一般的に自己都合退職ということになりますが、ハケンの場合は労働者が雇用の継続を希望したにもかかわらず会社が雇用の継続ができなかった場合には、特定理由離職者として会社都合扱いになるという労働者にとっては有利な制度があります。（大滝）

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（神奈川県立産業技術短期大学）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

化粧品関係会社での庶務のお仕事

化粧品の企画・製造を行う企業で庶務のお仕事です。PC 入力ができれば高いスキルは不要。週 2~3 日、ワークシェアで 2 名募集です。時短で扶養内の勤務が可能です。主婦や子育て中の方、特にご近所に在住の方などは歓迎します。オフィスタからもスタッフ就業中の職場で安心のオフィスです。

形態 : 派遣 採用人数 : 2 名
勤務日 : 月~金で 2~3 日程度
勤務時間 : 12:00~17:00 (実働 4~5 時間)
※13 時からの出勤も可能です。
勤務地 : 品川 (JR 品川駅から徒歩 8 分)
時 給 : 1,100 円~ (交通費別途支給)
勤務開始 : 即勤務開始可能
応募条件 : エクセル・ワード (入力程度で可)
※イラストレーター、フォトショップの経験がある方は優遇します。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先・優遇しているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。(その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください)

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/10:00~17:00 (土・日曜日、祝日を除く)

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

突発の病により幸い九死に一生を得たものの、その後長期入院を余儀なくされてしまいました。年末の繁忙期に戦線離脱しなければならないとは想定外、復帰がいつになるのか目処が立たない入院を承諾するには覚悟が要りましたが、日常生活もまともに送れない状況のため会社の同僚部下の全面的な協力を頂きこのたび思い切って治療に専念することにいたしました。1 日も早い復帰を目指し闘病しておりますが、スタッフの皆様方、お取引関係者各位にも大変ご迷惑おかけしており、私事ではございますがこの場を借りてお詫び申し上げます。

平成 28 年 12 月 13 日記

オフィスタ業務管理部 小松誠

オフィスタ NEWS 第 103 号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ経営企画部

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ総合管理室

Nozomi オフィスタ人事管理部

Ryoco オフィスタ総務部

協力 大滝岳光人事労務研究所

馬場実智代社会保険労務士事務所

一般社団法人日本雇用環境整備機構

参考 『女性のビジネスマナー』 (発行:学研)

派遣クイズの答え：誤っているのは②、③、④

②職場において無礼講というのは社交辞令であり鵜呑みにしてはいけません、タメ口で話したり仕事のグチャや文句を言ったりして上司に絡むのも良くありません。一定の節度は常に保ちましょう。
③女性=お酌という考えは過去のもですが、宴の席で完全に拒否をするのもどうかと思います。グラスが空いたら自然にお酌をしコミュニケーションを取りましょう。
④お酒でついつい飲み過ぎて酔っぱらってしまうのは誰にでもあることですが、何も言わずに帰ってしまうと心配するので事情を話して退席しましょう。



オフィスタは次世代育成支援
対策推進法第 13 条に基づく
厚生労働大臣認定企業です。