

**2018年
12月号**

発行日 平成30年12月17日(第127号)
(月1回/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第一とみえビル

特集：『働き方改革と社保・配偶者控除について』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第127号発行にあたって

早いもので今年も残すところあと僅かとなりましたね。今年一年はどんな一年だったでしょうか。私はこの一年、新しいことに挑戦したり、思いがけず訪れた試練を乗り越えたりと様々なことがありました。先日、新しい手帳を購入しましたが、今回も素材やデザインにこだわった手帳が揃っており、選ぶのに時間がかかってしまいました。結局、今年使っていたものと同じメーカーのものに決めましたが、今年あと一歩届かなかった目標に来年は少しでも近づけるように手帳にさっそく来年の抱負などを書き留めておきました。年末に大掃除をするように、手帳を切り替えるタイミングで自分の頭の中も整理してみるのも良いかもしれません。私の手帳のメモスペースは子供の落書きや読んだ本で心に残った言葉などが書き留めてあります。皆さんはどんな手帳の使い方をしていますか。手帳を予定管理や備忘録のためだけに使うのはもったいないと思います。過去を振り返ったり、将来を見据えたりするのに活用してみたいはいかがでしょうか。

それでは、本年も大変お世話になりました。皆様どうぞよいお年をお迎えください。

“はたらきたいという気持ちを大切に”
“育児も家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。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_twt



@日本プランニング



@offista



@offista_inst

(C)2018 OFFISTA

特集：『働き方改革と社保・配偶者控除について』 / オフィスタ人事管理部

はたらく女性、特に育児中のママさんにとっては働き方というのは大事な要素ですよね。働き方改革法案という言葉は最近よく耳にしていると思いますが、具体的にこの法律で何が変わるの??という人もいらっしゃると思います。一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE）の主催する「働き方改革法案と社保・配偶者控除のポイント講習会」を受講しましたので、大筋だけ簡単にまとめました。また、同講習会は来年1月にも開催されますので、更に詳しく勉強されたい方はそちらを受講ください。

皆さんそもそも「働き方改革」とはどんな改革なのかをご存知でしょうか。急激な少子高齢化の中でも生産性を維持しながら、育児や介護等と仕事を両立させられる多様な働き方も選択できる社会を目指す。そのためには、**まず働く現場の諸問題を見直そう！** そのための法律です。

【1】長時間労働の見直し

【2】雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
この2つが柱になります。ただ、ここから先を明確に説明できる方は少ないのでもう少し詳しく説明します。

【1】長時間労働の見直しというのは具体的には以下の8つのポイントがあります。

①「**残業時間の上限規制**」残業時間を減らさないことにはメンタル疾患や過労自殺は減りませんし、仕事と育児・介護との両立どころではありません。今まで「青天井」と言われていたところに上限を設けて、残業時間の削減を図ろうということです。

②「**勤務時間インターバル制度導入**」1日の勤務終了後、翌日の出社まで一定の時間（インターバル）を確保するという法律です。睡眠や食事の時間がしっかり確保されていれば、心身健康管理に気を使うことができるという発想です。

③「**年5日の年次有給休暇取得の義務付け**」低い有給休暇取得率を上げるため、本人の希望を聞いて5日分の取得時期を事業主に指定させることになりました。

④「**月間残業時間 60 時間超の割増賃金率引上げ**」今までは猶予されていた中小企業も 2023 年までに関連規

定を整備して60時間を超えた分には50%の割増支払義務を負うことになりました。

⑤「**労働時間の客観的把握**」今まで管理職や裁量労働制と言われる、一定時間働いたと見なされて一定の給料を支給されていた人たちは、休日や残業代を払う必要がないので労働時間の把握を義務付けられていませんでした。しかし、当然長時間労働になる可能性がありますので、働き過ぎていないかどうかを管理するために今後は部長などの管理職であろうとも時間管理（タイムシート等）が必要となります。

⑥「**フレックスタイム制度の拡充**」今までは1ヶ月の間で労働時間の精算をしなくてはいけなかったのですが、3ヶ月平均で法定時間並みなら許容されることとなります。例えば1年のうち、1月が極端に忙しいというような職場では、1月だけで精算するより1～3月で平均化すれば、残業あるいは欠勤時間の削減になり、今までのフレックス制度よりさらに柔軟な働き方ができるという発想です。

⑦「**高度プロフェッショナル制度創設**」これが与野党の一番の論戦となった“高プロ”です。高度の専門的知識を持ち、職務の範囲が明確で、年収1,075万円超の専門職（具体的には金融商品開発やアナリスト、コンサルタントの方々など）は、時間管理されない自由な働き方が認められるようになります。反面、割増賃金の支払義務はなく、働き方改革と逆行する様な過重労働になる可能性もあり、今後対象年収や対象業務の広がりがあるのではと懸念されるのが議論の発端でした。

⑧「**産業医・産業保健機能の強化**」産業医に健康相談などができる機会を今よりもっと増やさないということです。事業者側にプライバシーの管理に配慮する義務付けや活動内容や権限の強化・拡充を図ることで、労働者の健康確保につなげようとするものです。



育児・障害・エイジレス関連の講習会は JEE が定期開催中

【2】雇用形態に関わらない公正な待遇の確保とは具体的にいうと差別禁止のことです。

①同一労働同一賃金と表現した方がわかりやすいかもしれませんが、同じ仕事をしている正社員と短時間労働のパートタイマーの社員などで待遇差があってはいけないとするものです。個人的には、働き方改革とは別物と思っていたのですが、待遇差が無くなれば働き方の選択肢は広がりますので、柔軟な働き方を選び易くなるはずだという発想らしいです。

②単に給料が違うというだけではなく、各種手当・賞与・昇給・昇格・休暇などの福利厚生・研修などの教育訓練機会など、職場にもよると思いますが結構あらゆることで格差はあるので、給料の話だけではなくそういった全てを含めて待遇格差の解消が法の主旨です。

ここまでが働き方改革法案のザックリ具体的な大まとめです。働き方が変われば、関連して保険や税金のことも変化がありますので、併せて少しだけ解説してみます。

【3】社会保険の適用と配偶者控除

皆さんご自身（あるいは配偶者の方）は、企業にお勤めであればもう会社で今年度分の年末調整書類を提出した頃かと思いますが、税制改正があり今回の年末調整から**配偶者控除制度が変わりました。**

パートやアルバイトで働く配偶者にとってウン万円の壁とかよく言われていますので、主婦・ママさんはある程度ご存知かと思います。

改正により、配偶者の年収が103万円という配偶者控除の要件は変わりませんが、年収150万円以下であれば、配偶者控除と同額の38万円の配偶者特別控除が受けられます。さらに、150~201万円以内であれば、段階的に減りはしますが一応、配偶者特別控除を受けることはできます。気を付けないといけないのは配偶者の年収も一定の基準を超えると配偶者控除は受けられなくなります。

ここまでは税金の法改正の話で、社会保険の適用条件の話はまた別になります。短時間労働者の社会保険の適用は、2016年から事業規模500人以上で短時間労働者でも適用されることが決まりました。適用条件は、週の所定労働時間が20時間以上で、雇用期間が1年以上見込まれること、賃金月額が8.8万円以上であること。ち

なみに月額8.8万円は1年働くと106万円です。受け取る給与に対する税金、配偶者控除、社会保険料ということで考えると、夫が主たる生計者で奥さんは年収100万円以内で働いているケースであれば、住民税も所得税も全て免除で配偶者控除も受けられます。103万円だったならば、住民税が少しかかってくると思いますが同様です。130万円だと、住民税と所得税はかかるけれど、配偶者特別控除は受けられます。但し、注意しなければいけないのは、500人以上の企業に勤めている人は**106万円の段階で健康保険に入らなければならなくなってきました（扶養を外れてしまいます）**。よって、扶養内で働きたい人は**スタッフ数500人未満の派遣会社**を選ばなければ週2~3日勤務といえども最悪扶養を外れてしまうということです。今年の年末調整書類で「うちは配偶者控除対象です」と旦那さんが会社に11月に申告したけれど、法改正を知らずに例年通りのつもりで12月パート先が繁忙だったので残業していたらいつの間にか配偶者控除の枠を超えていたなんていうケースが今年は多くなりそうだと会計士達の間では噂されています。

私の周囲でもそうですが、これら2点の違い、つまり税制の限度額と社会保険の適用条件について混同されている方が多いので、よく確認し将来設計まで含めたご自身の働き方を考えてみましょう。これら改正が関係して扶養内のお仕事は**もう市場に殆ど出てこない**ようですが、オフィスタはママさんハケンですので週2~3日勤務のお仕事は今後も多くありますが、これはオフィスタは500人未満の企業なので法改正の**適用外企業**であり従来通り扶養の範囲内で働くことができるからなのです。

また、働き方改革は企業側も働く側も、まずは制度を理解して、今すぐではなくても少しずつでも変わって（そう遠くない将来と思われる）自分が育児や介護や病気に直面する時に、柔軟な働き方が選択できる知識を持つ、あるいはそれを認めてくれる職場環境や社会風土が実現されているであろうことを切に願います。

紙面の都合で大まかにポイントだけまとめましたが、更に細かい法令点や補足事項・特例もありますので、もっと詳しくこの法律のことを知りたい方は、「働き方改革法案に関する法改正のポイントと働き方による社会保険の適用と配偶者控除知識講習会」が**今冬1月30日**（中野サンプラザ、講師：馬場実智代）で開催されます。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆SNSフォロー広報宣伝協力制度の創設☆☆

/オフィスタ総務部

オフィスタでは、インターネット等を活用して迅速・効率的な就業支援並びに情報提供を行う事を目的に広報宣伝の一環として公式SNS媒体の利用及び周知に協力いただける従業員の募集制度の創設を行いました。

すべきことは以下の4点だけ。

- (1) ツイッターのフォロー @offista_twt
- (2) フェイスブックの友達登録@日本 プランニング
- (3) ブログの読者登録 @offista
- (4) インスタグラムのフォロー @offista_inst

雇用契約締結（=入社したとき）から7日以内にこれらを行ったスタッフさんには満3年継続就業後に広報宣伝協力費をもらえなく支給しています。

たったこれだけで
¥18,000円（週5日勤務者）
¥10,800円（以外の者）

よかったらフォローしてみてくださいね。

詳しくはオフィスタ総務部までお問い合わせください。

◎SNSフォロー等に係る広報宣伝協力制度パンフレット
<http://www.offista.com/data/official/sns-guideline.pdf>

☆☆雇用/労働/お仕事 関連ニュース☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

『障害者雇用促進法で精神・知的障害者の雇用も義務付けられているにもかかわらず、全国35の道府県が正職員採用枠を身体障害者だけに限定していた問題で、厚生労働省は2016年に公正な採用選考をするよう都道府県などに要請していたことが判明した。知的障害者の雇用は1998年から義務化。精神障害者を対象にした改正法は今年4月から雇用が義務付けられた。しかし要請から2年以上経過した現在も、国の要請に従った地方自治体は少数にとどまっている。富山県は「特段それ（厚労省からの要請）を受けてしたことはない。他県もやっているところは少ないのでしていない」と話す。一方、今年度から三障害に門戸を開いた島根県は「法改正に加え、国の要請があったので制度改正に至った」と明かす。』（2018.11.26付 毎日新聞）

国や地方自治体は障害者雇用促進法に基づき民間企業を指導する立場ですが、行政庁自体が精神障害者雇用は想像以上の壁となっている様子が昨今の報道で浮き彫りになっています。障害者雇用に積極的に取り組んでいる都道府県は法定雇用率の達成企業も県内に多く、そうではない自治体では法定雇用率の達成企業も少ないという特徴があります。大変難しい問題ではありますが、行政庁も雇用環境の整備と専門知識者の設置が急がれるのでは。



☆☆日本雇用環境整備機構からのお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子、事務局：オフィスタ）が認定する雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内設置を推進することを目的とした資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修した者を雇用環境整備士と認定しています。



全国に延べ6,307名（H30.9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・名古屋・仙台・福岡に加えて、静岡・新潟で初開催します。全会場満席が予想されます。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Ⅱ種(障害者雇用)	2019年1月28日(月)
"	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2019年1月29日(火)
"	第Ⅰ種(育児者雇用)	2019年1月30日(水)
静岡	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月7日(木)
仙台	第Ⅰ種(育児者雇用)	2019年2月13日(水)
"	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月14日(木)
新潟	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月21日(木)
大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月25日(月)
名古屋	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月26日(火)
"	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2019年2月27日(水)
福岡	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年3月1日(金)
東京②	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年3月6日(水)

*今回、資格試験は行いません。

これらの講習会についての詳細は下記HP参照。

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

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：M.Nさん 25歳女性

Q. わたしはハケンではたらいっています。クリスマスの日には有給休暇を使って、家族と買い物や食事をして楽しく過ごそうかと考えています。しかし、この年末は職場が正に繁忙期でもあり、同僚たちも忙しく働いています。買い物などで休んでいる余裕は確かにないのですが、職場から派遣会社を通じて「繁忙期だから有給休暇を使う時期をずらして欲しい」と言われてしまいました（労働法による企業側の時期変更権）。しかし、クリスマスは年に1回ですし、時期をずらしたら終わってしまいます。この場合、やはり有給休暇の使用は難しいでしょうか。また、時期変更権とはどのようなものなのでしょうか。

A. 時季変更権とは、事業の正常な運営を妨げる場合において使用者が従業員の有休取得の時季を変更できる権利です。例えば、年末年始等の繁忙時期に多くの従業員が有給休暇の取得を申請し、全員に有給休暇を付与したら事業が正常に回らない場合などが該当します。よって、クリスマスに多くの従業員が有休を申請する場合には、事業主は有給休暇の時季変更権を行使できることになり、そのときは年に1度のクリスマスであっても、あなたの有給休暇の取得は認められません。なお、このケースでの“事業主”とは勤務先企業ではなく、派遣会社を指します。派遣会社が代替のスタッフを探したが見つからない場合は時季変更権を行使することができ、スタッフの希望する有給休暇の時季指定は無効になります。派遣会社は、集中して一定の時季に有休を行使するスタッフが続出することが予めわかっている場合には、抽選などの方法で有休を認める者、認めない者（＝時季変更をする者）の選別が必要ではないかと思われます。（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！

▼『ハケン質疑応答Q&A集 実践100問』（無料ダウンロード）

<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼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>

★★連載『人材派遣会社のお仕事とは⑥』★★

/オフィスタ人事管理部

人材派遣会社の従業員は日々どんな仕事をしているのかをテーマに連載を任せましたが、私はオフィスタに今年入社したての新人のため、その視点で見えてきたこと、普段気を付けていること、心がけていることなどを書くのが精一杯かと思いますが、せめて皆さんの日々の業務にも役に立つ情報になったら幸いです。

今回シリーズ⑥のテーマは『派遣会社の郵便事情』にしてみます。

オフィスタでは多い時で郵便物が一日100件を超えることもあります。そんな本日も120件以上の郵便物がありました。一通100グラム前後×120通はお米10キロ以上もの重さがあるので郵便局まで運ぶのも一苦労なのです。以前は、日本郵便の法人向けの集荷サービスがあり、毎日無料で郵便物の受け取りがありました。しかし、インターネット通販などの拡大に伴う取扱量増加で配達員の人手不足が深刻化し全国的に集荷が終了になってしまいました。このご時世仕方のない事ですが、集荷サービスは大量の郵便物を徒歩で運ぶのが困難であったり、悪天候による汚れや紛失の心配がなかったりとメリットが大きかっただけに非常に残念でした。



オフィスタでは、毎月発行されるメルマガの他にも、ホームページなどに掲載されているお仕事に興味を持ち、オフィスタへ登録をされた方に案内冊子を郵送したりしています。その他にも日々、スタッフの方や取引のある企業様に向けて郵便物を送っています。年末に向けて年賀状なども含め郵便物も増えるので、郵便局も大変混雑しています。郵便局までにかかる往復の所要時間や郵便局での待ち時間を考えると、郵便物の郵便局への持ち込みはデメリットが大きいです。派遣会社とは**ネットでは済ませられない書類が何かと多い**のが特徴なのです。

★★ X'masのサンタさん事情★★

/オフィスタ総合管理室

もうすぐXmasですが、皆さんは家族や友人、ご自分へのご褒美などプレゼントの購入はお済みですか？わが家の子供たちもサンタさんにプレゼントのリクエストを書いたお手紙を用意してクリスマスを心待ちにしています。小学生の娘は、お友達同士で「クリスマスプレゼントはサンタさんじゃなくお父さんが準備しているんだって」と噂になるようです。半信



今年のわが家のツリー写真

半疑で聞いてくるので、サンタさんは信じる子供の家にやってくるよ、と話しています。いつまでその存在を信じてくれるのでしょうか。先日私もダイソーであご髭と帽子を購入してサンタに扮して、友人にプレゼントを配りました。

今年お世話になった人や身近な人にプレゼントを贈り、日頃の感謝の気持ちを伝えられたら良いですね。皆さんも素敵なクリスマスをお過ごしください。

★サンタクロースのお仕事★



12/24~12/25 X'masのシーズンはイベントが集中します。毎年この時期、頑張っている方も多いと思いますが、今年も都内各所でサンタさんを募集します。希望者はオフィスタまで。
※お仕事詳細はお電話にて。
※**コスチュームは用意**します。使用後は記念に差し上げます。

派遣クイズ

年末年始で職場におけるお酒の場も増えますが、社内内外の人を集めた立食パーティでの振る舞いで**誤っているもの**は次のうちどれでしょう。

- ①ハイヒールで出席するのは極力避けるべきである。
- ②お皿は料理を取るたびに、都度新しいお皿を使うのがマナーとされる。
- ③周囲に知人がいない場合は上司など身近な人の傍に居るのがよいとされる。
- ④グラスを持ち歩いて移動するのは危険だしマナー違反とされる。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

地方でできる講習会受付のお仕事

日本雇用環境整備機構が主催する1～3月の雇用環境整備士資格講習会の受付のお仕事です。受講者の確認・座席票発行・お席誘導など、どなたでも応募できます。静岡・仙台・新潟・大阪・名古屋・福岡で開催していますので、現地在住の方や丁度帰省しているという方はお気軽にご応募ください。但し、東京会場は除きます。

形態：アルバイト 採用人数：各会場1～2名
勤務場所：上記開催地の会場内
勤務日程：本誌5頁記事参照、1日から応募できます。
勤務時間：9:00～17:00（実働7時間）
日給：8,000円（交通費含む）
応募条件（スポット業務につき当日欠勤は絶対禁止）：

- ①現地会場に当日9:00迄にこられる方（スーツ着用）
- ②スキル・経験・知識・年齢は一切不問

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方にお知らせしている非公開のお仕事です。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>

●本誌定期愛読を希望（無料）

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

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

クリスマスまでの1週間はミラクル週間と言われます。この師走に好んで活動する求職者なんて稀、でも企業は人材を年内に確定してスッキリ年を越したい。これらが絡み合って1年通じて最も内定確率が高くなる求職者にとって奇跡の1週間です（審査が甘くなるという事）。

◎お知らせ：オフィスタの年末年始のスケジュール

12月28日：AMで通常業務終了

12月29日～30日：社内面接・就職相談のみ受付
（12月31日～1月3日 お休み）

1月4日：13時より通常業務開始

読者のみなさんへ。今年も1年間お世話になりました。来年もどうぞ宜しくお願いします。 Makoto 記

オフィスタ NEWS 第127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
	Tomomi	オフィスタ人事管理部
	Junco	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

派遣クイズの答え：③④が誤り

①立っている時間が長いので女性は立食パーティではハイヒールを避けるのが無難。転倒でもしたら惨事になりかねない。②料理が混ざると味が分からなくなるので、皿の使い回しはしないこと。料理を取りに行くたびに皿やカトラリーは交換するべき。③周囲に知人がいない場合、身の置き場に困ることがあるが周囲を見回し独りで立っている人が居たら積極的に話しかける。初対面の人との社交を楽しむのが社会人のたしなみであり立食パーティの主旨でもある。④基本的にグラスをテーブルに置きっぱなしで移動するのは、誰のグラスが分からなくなためマナー違反とされる。

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）



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。

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。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—

ー 最近話題となっている「働き方改革」とは？ー

「働き方改革法案」に関する法改正のポイントと働き方による社会保険の適用と配偶者控除知識講習会』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■ 働き方改革が必要になった背景は労働人口の減少です

少子高齢化が急速に進み労働人口が減少する中で現在の私たちの労働環境には、長時間労働、収入格差、子育てや介護等と仕事の両立、副業・兼業など働き方の多様化とそれに伴う問題課題があります。また労働生産性の向上を阻む多くの問題も存在します。そのような中「働き方改革」を進める事になった背景には、人々のワークライフバランスの実現と生産性の向上の両方を目指し、企業文化や風土を変えて行くことにより、働きたい人が全員働ける社会づくりが必要になったことが挙げられます。

■ 働き方改革にかかわる法律の改正と働き方の変化に伴い必要となる労務の基礎知識

働き方改革を推進するために労働基準法、労働安全法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の関連部分が改正される予定です。働き方改革の内容を理解し、「働き方改革」に今後どのように取り組むかは企業にとって非常に重要なテーマです。また、今まで 103 万円の壁といわれていた配偶者控除に、150 万円の壁 201 万円の壁が増えました。社会保険においても 106 万円の壁 130 万円の壁ができ、社会保険と配偶者控除の関係は非常に複雑になりました。労働者の働き方が変化するに伴い、雇用主（特に役員・管理職・総務や人事担当者）が知っておくべき労務知識も増えてきますので、これらを解説することで社内の知識者養成に主眼を置き講義します。

■ 雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、社会保険労務士、人材派遣や人材紹介等の業務に携わる関係者の方々は是非受講してください。

労働・雇用に携わる行政担当官、労働者雇用に携わる企業人事採用担当者並びに企業における管理職の役職に就かれております方等には、是非この機会に本講習会を受講され、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者や社会保険労務士、人材派遣会社等での勤務者や雇用環境整備士資格者は雇用に関する専門知識者として勤務先において習得した知識をご活用下さい。

■ 受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

雇用環境整備士資格者（第Ⅰ種：育児者雇用）の方は単位取得制度認定講座 3単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

*整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

(注)平成 30 年 8～9 月開催の同名講習会と講義内容は同じですので、夏季に既に受講された方はご注意ください。

1. 開催地・期日・会場・定員（*申込者には受講票と会場地図をお送りします）

開催地	期 日	会 場	定 員
東京会場	平成 31 年 1 月 30 日（水）	中野サンプラザ会議室	50 人
仙台会場	平成 31 年 2 月 13 日（水）	仙都会館会議室	50 人

2. 講師 馬場社会保険労務士事務所長・本機構理事 馬場実智代

3. プログラム（予定）（都合により一部変更となる場合があります。）

1. 開会挨拶（10：00～10：05）
2. なぜ働き方改革が必要なのか？働き方改革とは？（10：05～10：15）
3. 「働き方改革」法律の改正内容・労働時間法制の見直しと公正な待遇の確保（10：15～11：55）
4. 社会保険の適用と配偶者控除及び働き方改革好事例（11：55～12：10）
5. 受講修了証交付（12：10～12：15）

4. 受講料（税込） ※受講料は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,000 円、
既雇用環境整備士（第 I 種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

5. テキスト（当日全員へ無料配布します）

本講習テキストは「働き方改革の実現に向けて」（厚生労働省）、「まる分かり平成 30 年働き方改革関連法」改正労基法編・同一労働同一賃金編（労働新聞社編）、「平成 30 年分 年末調整のあらまし」（国税庁）等を参考に本講習講師が作成した資料を使用します。

6. 申込み方法

インターネットで下記へアクセスし、申込手順に従ってお申し込みください。または下記申込書（1 名につき 1 枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又は FAX してください。

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

7. 申込締切期日

開催の 1 週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）
ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込み下さい。

8. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「働き方改革講習会係」（TEL. 03-3379-5597）
〒160-0023 東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル 8F（オフィスタ内）

<働き方改革法案のポイントと社保・配偶者控除知識講習会> 受講申込書（郵送・FAX申込用/コピー可）

※インターネットによる申込の場合は必要ありません

フリガナ	希望会場	区分（下記何れかに○を付けてください）
受講者氏名	・ 東京 1/30 ・ 仙台 2/13	・ 一般（5,000円） ・ 本機構の情報交流制度加盟員（4,000円） ・ 既雇用環境整備士（第 I 種）（4,000円） ・ 当日整備士講習会を併せて受講する者（4,000円）
連絡先 〒□□□-□□□□ 都・道 府・県	勤務先 ・ 自宅（何れかに○をつけてください。FAXは必ず記入してください。） TEL. () (内線) FAX. ()	
勤務先名・部課名：		雇用環境整備士資格 有 ・ 無

(注)平成 30 年 8～9 月開催の同名講習会と講義内容は同じですので、夏季に既に受講された方はご注意ください。

※この申込書に記載された個人情報、講習実施に関する必要な書類等の作成、送付及び本講習の内容に関する情報の送付に使用します。それ以外の目的には使用いたしません。

FAX 送付先：03-3379-5596