

Bee通信

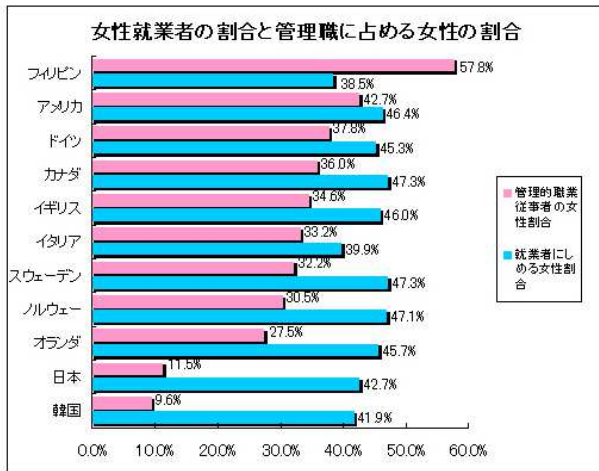
MAY



女性役員・管理職登用が少ない本当のわけは？

北海道では雪も降り、寒暖の差が激しいゴールデンウィークでしたね。外の気温に人の体温調整が合わせきれずに体調を崩す方々も多く見受けられます。思っている以上に体内の水分が使われていますので、小まめに水分補給をしてくださいね。

4月23日、厚生労働省では成長戦略策定の議論に具体的施策案が出されました。その一つに“女性が活躍する社会の実現”があり、幾つかの課題の中で**指導的地位に占める女性割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、企業等の役員、管理職における女性割合は依然として低く、その理由として必要な知識や経験等を有する女性が少ないことや管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い**ということが挙げられていました。



厚生労働省「働く女性の実情」、内閣府編「男女共同参画白書」より

日本の女性労働者は労働者の4割を超えています。管理職に占める女性は約1割にすぎません。諸外国と比べると日本の女性管理職の少なさは際だっています。私の体験ではありますが、“仕事と介護の両立支援セミナー”を管理職研修として導入いただいている企業(製造業)の参加者を男女比にしてみると、**男:女=99%:1%**です。そもそも、男性は女性を「役員・管理職に登用しよう」と思っているのでしょうか？ また、女性は「役員・管理職に登用されたい」と思っているのでしょうか？

私の時代は、男性の数倍努力して同地位を得る『**ガンダム女(機動戦士として厚い鎧を着け、外圧にも負けない女性)**』が役員・管理職になっていますが、今の30歳の女性(学卒後、リーダーになる年齢)が、果たして『ガンダム女』にあこがれを持つでしょうか？

答えはNOです。今は、**子供も2人います、残業もしません、主人は妻の仕事に理解をし、家事に協力的です...**と**仕事も家庭も適度にバランスがとれた姿を理想としている**のです。そして、管理職像となるのは目の前のあなたです。普段、辛いとか大変とか言っていないですか？ それを毎日見聞きしている部下は「管理職なんてとんでもない！ 全然なりたくありませんから。」という考えを持つ者が多いかもしれませんね。

女性の役員・管理職登用率をアップさせる対策の一つは、目の前にいる経営者・管理職が憧れられる存在になることではないでしょうか？ (書きながら自分へのメッセージになっています)

理想の上司ランキングは右表の通りです。イメージ作りに是非、ご参考してくださいね。んん～、どの路線でいくか！ 私の場合、年齢的には真矢みきさんですが、身長166cm、歌、ダンス、日舞が特技とわかり撃沈。産業能率大学調べの理想の上司ランキング10位は和田アキ子さんでした。この路線かな？

(吉岡 規子)

男性	女性
1 池上彰	1 天海祐希
2 阿部寛	2 江角マキコ
3 イチロー	3 真矢みき
4 関根勤	4 松嶋菜々子
5 所ジョージ	5 菅野美穂
6 唐沢寿明	6 篠原涼子
6 佐々木則夫	7 仲間由紀恵
8 山口智充	8 吉瀬美智子
9 明石家さんま	8 高橋みなみ
9 山中伸弥	10 YOU

※データ出展「明治安田生命 新入社員アンケート調査」

～お知らせ①～

**労働保険年度更新は
6/3(月)～7/10(水)です**

労働保険の年度更新の時期が近づき、早いところでは**今月末～翌月初旬**に、各事業所に申告書が届くかと思えます。昨年と同じく、保険料の口座振替も可能となっております。第一期の納付(もしくはは全額一括納付)の申込期限日は過ぎておりますが、第二期、第三期の納付にはまだ間に合いますので、詳細はこちらを参考にしてくださいね↓

<http://blog.livedoor.jp/leafletbank/archives/51261003.html>

～お知らせ②～

**雇用促進税制が
拡充されました**

事業年度中に雇用者数を5人以上(中小企業は2人)かつ10%以上増加させるなど一定の要件を満たした事業主に対する税制優遇制度、雇用促進税制がこの度拡充され、雇用者の増加1人当たりの税額控除額が、**20万円→40万円**になりました。

こちらは、平成25年4月1日以降に事業年度が始まる法人が対象となります。

～お知らせ③～

所得拡大促進税制

「所得拡大促進税制」が始まりました。給与等支給額を**5%以上**増加させた場合、その増加額の**10%の税額控除**が認められます。新規雇用を重視する「雇用促進税制」とは異なり、労働分配の拡大を重視して定められた制度です。雇用促進税制とは**“選択制”**となりますので、こちらの制度を使えば有利かを検討していく必要があります。



木々もすっかり芽吹き
新緑の葉が茂る季節となりました

Bee パートナース 社労士事務所

本紙作成・発行責任者：吉岡 規子

〒460-0026

名古屋市中区伊勢山2-11-15
A.Sビル金山 6階

TEL：052-265-8612

FAX：052-265-8610

Email：office@bee-partners.com

2月に移転しました！
お手数ですがご登録の
変更をお願いします。

ホームページはコチラ
<http://bee-partners.jp/>

Beeパートナーズ社労士事務所

お名刺等をいただいた皆様にお送りさせていただきます。不要な場合はご連絡いただくと助かります。



☆☆お知らせです☆☆

当事務所スタッフの老田麻利が
4月14日に入籍いたしました。

皆様の御祝福のうちに、ささやかながら希望に満ちた新生活を踏み出すことができました。
まだまだ未熟者でございますので一層の御指導を賜りますようお願い申し上げます。

新しい姓は“馬場”です。
今後もBeeメンバーとして変わらぬお引き立てを何とぞよろしくお願い申し上げます。

馬場 麻利



法改正による

「雇用保険被保険者 離職証明書」の記入法が変わります！

高年齢法の改正に伴い、雇用保険の被保険者が資格を喪失する際に作成する「雇用保険被保険者 離職証明書」の様式が、平成25年4月より変更されました。

まだ以前の様式の離職票をお持ちの方も多いと思いますので、今回は、以前の様式の離職証明書を使っの法改正に対応した記入法をお教えします！

① 定年による離職

ケース①：60歳定年、65歳までの継続雇用制度がある会社で、60歳になった社員Aは定年後も継続雇用を希望。しかし、就業規則に定める解雇・退職事由に該当したため継続雇用の対象とならず、60歳で定年退職となった場合。

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/> ……	2. 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職 (定年 60 歳)
具体的事情記載欄 (事業主用) 必ず記載してください。 定年退職 (本人は継続雇用を希望したが、就業規則に定める解雇・退職事由に該当した)	

ケース②：62歳定年、65歳までの継続雇用制度がある会社で、62歳になった社員Bは定年後も継続雇用を希望。しかし、法改正以前に定めた労使協定の基準に該当せず、62歳で定年退職となった場合。

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/> ……	2. 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職 (定年 62 歳)
具体的事情記載欄 (事業主用) 必ず記載してください。 定年退職 (本人は継続雇用を希望したが、平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準に該当しなかった)	

ケース③：65歳定年、継続雇用制度がない会社で、65歳になった社員Cが定年退職となった場合。

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/> ……	2. 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職 (定年 65 歳)
具体的事情記載欄 (事業主用) 必ず記載してください。 定年退職 (継続雇用制度を導入していない)	

ケース④：60歳定年、65歳までの継続雇用制度がある会社で、60歳で定年を迎えた社員Dは定年後の継続雇用を希望しなかった場合。

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/> ……	2. 定年、労働契約期間満了等によるもの (1) 定年による離職 (定年 60 歳)
具体的事情記載欄 (事業主用) 必ず記載してください。 定年退職 (本人は定年後の継続雇用を希望しなかった)	

② 継続雇用制度の期間満了による離職

ケース①：60歳定年、65歳までの継続雇用制度 (1年ごとに契約更新し、61歳以上の契約更新は、法改正以前の労使協定の基準に該当する必要あり) がある会社で、61歳で継続雇用を希望した社員Eは労使協定の基準に該当せず契約期間満了により離職した。

事業主記入欄	離職理由
<input type="checkbox"/> ……	2. 定年、労働契約期間満了等によるもの (3) 労働契約期間満了による離職 ② 上記①以外の労働者 (1 回の契約期間 1 2 箇月、通算契約期間 1 2 箇月、契約更新回数 0 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の 有 ・ 無) (更新又は延長しない旨の明示の 有 ・ 無) (直前の契約更新時に雇止め通知の 有 ・ 無) 労働者から契約の更新又は延長を希望する旨の申出があった を希望しない旨の申出があった の希望に関する申出はなかった
具体的事情記載欄 (事業主用) 必ず記載してください。 定年退職 (本人は継続雇用を希望したが、就業規則に定める解雇・退職事由に該当した)	

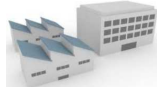
今後、定年退職する社員が発生する場合は、

- ① 社員の継続雇用の意思はどうか
- ② 継続雇用希望した社員を再雇用しない場合は、その理由 (解雇・退職事由に該当/以前の労使協定の基準該当等)を確認する必要があります。自分の会社に合わせた退職者向けのチェックリストを作成する事をお勧めいたします。

雇用調整助成金の支給要件が変更されます！

雇用調整助成金の支給要件が、平成25年6月1日以降は下記のように内容の一部が変更されることになりました。

- ① 雇用指標の確認：最近3ヶ月の「雇用保険の被保険者数と受け入れている派遣労働者数の合計」平均値が、大企業は5%超え かつ 6人以上 (中小企業は10%超え かつ 4人以上) 増加していないこと
- ② 残業相殺の実施：休業等を行った「判定基礎期間」内に対象者が時間外労働をした場合、助成額から差引られます
- ③ 短時間休業実施の際の留意点：特例短時間休業について、以下のケースは助成対象外になります
 - ① 始業時刻～終業時刻まで連続して行われる休業ではない場合
 - ② 短時間休業実施日に、対象者に対して休業時間以外の時間に「有給休暇」を付与する場合
 - ③ 出張中の労働者に短時間休業をさせる場合



編集後記

子供の通う保育園で役員を引き受けることになり、「市交渉」担当になりました。「市交渉」とは、園で抱えている問題点や要望をまとめ、役所に出向いて市に向けて嘆願をすることです。本当は園のイベント運営担当に立候補しようと考えていたのですが、役員会議の時に市交渉の話を聞き、興味が湧いたので立候補しました。私の住む名古屋市は、保育園設立を望む法人企業と、阻止に回っている社会福祉法人とのせめぎ合いが続いており、待機児童の数はまだまだ多いです。実際に預けている保護者の意見を吸い上げて行政に伝える事で、今現在に存在する保育園、これから作ろうとしている保育園が、より良い方向に向かっていって欲しいです。交渉の時は、つい先日再選された河村市長に会えないかな…と密かに考えています。 (加藤 知美)

