



○ **【お知らせ】** 皆さん、こんにちは。涼しく過ごしやすい日が続いていますが、いかがお過ごしでしょうか。今月は助成金や法改正についてご案内します。

**【1】「キャリアアップ助成金」のご案内**

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（無期雇用であっても正社員待遇を受けていない人も含みます）について、企業内でのキャリアアップ等を促進するための取組みをした事業主に対して支給される助成金で、次の6つのコースがあります。

(1) 正規雇用等転換コース、(2) 人材育成コース、(3) 処遇改善コース、(4) 健康管理コース (5) 短時間正社員コース、(6) 短時間労働者の週所定労働時間延長コース

**【2】10月より最低賃金が変わりました**

10月に最低賃金が改定されました。最低賃金とは、1時間あたり最低でも支払うべき時間単価のことで、毎年10月頃に各都道府県の最低賃金が発表されます。参考までに、関東地方の都道府県の最低賃金をお知らせします。

- ・埼玉県 802円 ・東京都 888円 ・神奈川県 887円 ・千葉県 798円
- ・栃木県 733円 ・群馬県 721円 ・茨城県 729円

助成金や最低賃金について、ご不明な点・お問い合わせがございましたら当事務所までご連絡ください。



**ことばの花束**

**「知っている」と「考える」は  
まったく別モノ**

(「自分のアタマで考えよう(知識にだまされない思考の技術)」ちきりん著 より )

ちきりんさんという人気ブロガー(ブログを書く人)がいます。縦横無尽に思考する、という表現がぴったり当てはまるような、非常にユニークなブログを書き続けています。「そんな考え方もあるんだ!」とハッとさせられることがあります。ブログの内容は、政治・経済・人間関係・雑感など幅広いですが、暖かい感じのお人柄を感じるブログなので、ゆる〜くのんびりした気持ちで読み進めることができます。ブログタイトルは「Chikiran の日記」、URL は <http://d.hatena.ne.jp/Chikiran/> です。

**~ちょこっとコラム~**



9月より、私の弟を事務所の職員として採用しました。まずは、給与計算や手続き業務を覚えてもらい、事務所の業務がより円滑に進むような体制を作っていきたいと思っています。

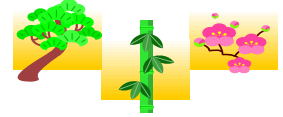
社会保険労務士の仕事は「人の雇用」に関することがメインであるため、「人を雇うということ」「人を処遇すること」について考える機会は多いのですが、身内とはいえ職員を採用したことで、あらためて真剣に考えるに至っています。

採用後1か月経ち、今は事務所の業務に携わってもらえる人がいることの有り難みを感じています。今後もまた人を採用することがあったら、今感じている感謝の気持ちを思い出せるよう心に刻んでおこうと思います。



# 働く人の法律問答

… 働く人の法律クイズ  
気軽にチャレンジしてください…



今回は、タケ社長とマツ社労士の雑談です。

**タケ社長** :先日、市の広報で「働く人の法律セミナー」開催のお知らせを見ましたよ。マツ社労士が講師を担当するんですね。どのような内容を話すのですか。

**マツ社労士** :今回のように市町村が主催のものは、一般市民の方が参加されることが多いので、その方たちが知りたいかな、と思うことを話すようにしています。クイズを10問くらい用意して、参加者が考える時間も設けています。

**タケ社長** :どんなクイズを出すのですか？

**マツ社労士** :〇×で答えられるようなものです。例えば「Q1. 求人票を見て応募してきた人には、必ず求人票と同じ条件で採用しなければならない」「Q2. 残業代を計算するとき、もととなる時間単価は、基本給だけでよく、各種手当はまったく含めなくてよい」「Q3. 1週間に3日のみ出勤しているパートタイマーについては有給休暇を付与しなくてよい」などです。

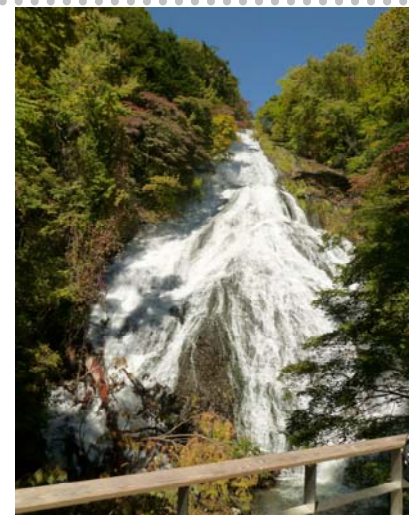
**タケ社長** :Q2とQ3は両方とも×ですね。Q1は難しいなあ。例えば有資格者を募集していて、資格は持っていないくて受験勉強中だけれど、ぜひ入社したいという人が応募してきたときは、求人票より低い金額で採用することもありますからね。正解は〇×のどちらですか。

**マツ社労士** :答えは×です。求人票はあくまでも雇用した場合の見込みの労働条件を提示しているにすぎないので、最終的には面接で事業主・応募者双方で話し合っただけで決めた労働条件が優先されます。ただし、応募者を増やすために求人票に明らかに虚偽の表示をすることは問題があります。また、採用時に労働条件通知書という文書によって労働条件を明らかにしておくことが非常に大切です。書面で交付しておかないと、後々労使のトラブルに発展してしまうことがあります。

**タケ社長** :労働条件を文書にして渡すことの大切さはとても感じます。入社時だけではなく、採用後も労働条件が変わるごとに文書で渡すようにしたところ、職員からの疑問や不満も減りました。手間は掛かりますが続けようと思っていますよ。

## 【編集後記】

9月の週末に埼玉県の社労士や家族の交流のために、皆で日光の戦場ヶ原をハイキングするというイベントがありました。戦場ヶ原はちょうど黄色に色づき始めた頃で、紅葉の入り口といった感じでしたが、まだ残る緑と変わりゆく黄色のコントラストの中を歩くのはとても気持ち良かったです。「どこか、近場でハイキングできる場所を探して行ってみようかな」と思った次第です。(右の写真はゴール地点の湯滝です)



(表面もあります)