

社労think NEWS (併設 社労士家村事務所)



—平成 23 年 3 月—
1, 2 月号はお休みしました

〒101-0022

東京都千代田区神田練馬町73 プロミエ秋葉原701

TEL 03-3256-4864 FAX 03-3256-4865

E-mail : k@iemura.jp URL : <http://www.hotsuru.jp>

「メンタルヘルス不調」への対応について

メンタルヘルス問題はますます深刻化し増加するとともに、その質は大きく変化しつつあります。パワハラが主張されることも多く、上司や周囲との関係といった組織維持の観点からも、業務の円滑な遂行という観点からも、経営としての決断が求められる場面があります。

メンタルヘルス対策の中心は、直属の上司(ラインケア)による不調の予防促進と早期発見・対応を図ることといえます。

●職場に求められるラインケアとは

求められる行動として、「**気**にかけ」・「**声**かけ」・「**橋**をかけ」が必要と言われています。

①「**気**にかけ」る(サインの発見と健康管理)

例)ミスが多くなった。欠勤遅刻が増えた。
表情がなくなった。

②「**声**かけ」る(相談と指示)

例)不調に気付いた場合、積極的に声かけ。
プライバシーを守り、相談が出来る環境を準備する。

③「**橋**をかけ」る(抱え込まない連携と現場支援)

例)対応に行き詰まる場合、直属の上司自身
1人で抱え込まないようにし、関連部署や
上司に相談する。

仕事と子育て両立のための 一般事業主行動計画策定義務の 拡大について

平成15年に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)が制定されました。

この法律により現在、301人以上の従業員を雇用する企業では、仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」の策定および都道府県労働局への届出、公表、社員への周知が義務づけられています。平成23年4月1日からは従業員数101人以上の企業に拡大されます。(100人以下の企業は努力義務)

「一般事業主行動計画」とは、社員が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるために事業主が策定する次世代育成支援対策の行動計画のことです。

行動計画には、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標を達成するための対策とその実施時期の3つを定めます。

厚生労働省より昨年末時点の都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出状況の調査結果が発表され、既に届出が義務化されている従業員数301人以上の企業の届出率は93.6%という高い数値であったのに対し、4月から届出義務が拡大される従業員数101人以上300人以下企業においては15.2%という非常に低い届出率に留まっていることが明らかになりました。未対応の企業においては、年度内に対応を進めることが求められています。



ご不安、ご不明な点等生じましたら
当事務所に、お気軽にご相談ください。

協会けんぽ、地域差広がる

中小企業の従業員とその家族など約3500万人が加入する全国健康保険協会(協会けんぽ)によると、平成23年3月分(4月納付分)から適用される来年度の都道府県別の保険料率が上がります。

●協会けんぽの主な都道府県の保険料率(労使トータル)

	～H23年2月分	H23年3月分～
北海道(最高)	9.42%	9.60%
埼玉	9.30%	9.45%
千葉	9.31%	9.44%
東京	9.32%	9.48%
神奈川	9.33%	9.49%
長野(最低)	9.26%	9.39%

(保険料率の全国平均は現行9.34%→9.50%)

なお、協会けんぽの介護保険料率も同時に改定され、介護保険第2号被保険者(40歳～64歳)の保険料率は平成23年3月分から、今までの1.50%から**1.51%**へと改定されます(労使トータル)。

	～H23年2月分	H23年3月分～
保険料率	1.50%	1.51%

尚、組合健康保険の保険料率は、組合ごとに異なるので、それぞれの組合健康保険に、ご確認ください。

年金額の引き下げ

全国消費者物価指数の下落により、平成23年1月28日、厚生労働省から平成23年度の年金額を0.4%引き下げる旨の発表がありました。

◆国民年金(老齢基礎年金40年加入:一人分)

月額 **65,741円** (平成22年度66,008円)

尚、支払う保険料は15,100円→**15,020円**になります。

◆厚生年金(夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額)

月額**231,648円**(平成22年度232,592円)

(※厚生年金は、夫が平均的収入(平均標準報酬 36万円)で40年間就業し、妻がその期間全て専業主婦であった世帯の新規裁定の給付水準です。)

高齢者雇用安定法への対応

平成18年4月に改正施行された高齢者雇用安定法では、定年後の継続雇用の対象となる高齢者にかかる基準は、常時雇用する労働者数が300人以下の中小事業主については、「労使協定」や「就業規則その他これに準ずるもの」で定めることができるとされていました。

この措置は平成23年3月31日までの暫定措置であったため、23年4月1日以後は中小企業であっても、継続雇用を行うかどうかの対象者の基準を就業規則では定められなくなりました。

就業規則 × ⇒ 労使協定 ○



ご不明な点等は、当事務所に、
お気軽にご相談ください。

36協定の締結・提出について

まもなく年度末を迎え、新年度に向けた準備で何かと慌ただしいですね。

新年度を迎える4月は、多くの事業所で36協定の締結・提出の時期にあたります。

労働基準法は1日(8時間)及び1週(40時間)の労働時間並びに最低週1日の休日を定めていますが、同法第36条の規定により時間外労働・休日労働協定(いわゆる「36協定」)を締結し、労働基準監督署長に届け出た範囲内で、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

提出忘れのないよう、ご準備のほどお願いいたします。



社労think NEWS (併設 社労士家村事務所)



—平成 23 年 4 月—

東日本大震災拡大号 全 4 頁

〒101-0022

東京都千代田区神田練塀町73 プロミエ秋葉原701

TEL 03-3256-4864 FAX 03-3256-4865

E-mail: k@iemura.jp URL: <http://www.hotsuru.jp>

東日本大震災に伴う 労務管理上の取扱い

今回の東日本大震災により被害を受けられました皆様には、心からお見舞い申し上げますとともに、皆さまのご無事と一日も早い復旧を心よりお祈り申し上げます。

皆様には3/17に計画停電期間中の事業所における休業手当の扱いについて取り急ぎお知らせいたしました。

今回の地震及び計画停電の影響により、一時的に操業停止を余儀なくされる企業や、その間、通常の勤務形態をとることが難しくなり、結果的に社員の遅刻や早退、あるいは出勤不能となる場合があります。

重複する部分もありますが、本号において、再度労務管理上の主な取扱いについてまとめましたので、ご参考にして頂ければ幸いです。

厚生労働省による計画停電に伴う 休業手当に関する統一見解

3月15日、厚生労働省は計画停電に伴う**休業手当**（労基法26条）に関する統一見解を、次の通りまとめました。

1. 計画停電の時間帯における事業場に電力が供給されないことを理由とする休業については、原則として労基法第26条の使用上の責に帰すべき事由による休業には該当しないこと
2. 計画停電の時間帯以外の時間帯の休業は、

原則として同法第26条の使用上の責に帰すべき事由による休業に該当すること。ただし、計画停電が実施される日において、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて休業とする場合であって、他の集団の可能性、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められるときには、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて原則として同法第26条の使用上の責に帰すべき事由による休業には該当しないこと

3. 計画停電が予定されていたため休業としたが、実際には計画停電が実施されなかった場合については、計画停電の予定、その変更の内容やそれが公表された時期を踏まえ、上記1及び2に基づき判断すること

(基監発0315第1号 2011/3/15 より)

休業手当とは

労働基準法第26条には、**休業手当**という条文があり、以下のように規定されています。

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

つまり、労務提供が不可能になった原因が、会社の責に帰すべきであるかどうかということが

ポイントになりますが、不可抗力によるものは、会社の責めに帰すべき事由には含まれません。不可抗力であるかどうかの判断としては、以下の2つの要件を備えたものでなければならないとされています。

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしなお避けることができない事故であること

まとめると、原則として以下の見解となります。

- ・計画停電時間帯に限定した休業は、休業手当の支払い義務はない。
- ・計画停電が行われていない時間帯の休業は、休業手当の支払い義務がある。

しかし、計画停電が行われていない時間帯であっても、企業の経営上、やむを得ない事情がある場合、あるいは、どうしても休業回避ができない場合は、休業手当の支払い義務はないということです。計画停電の中止等、変更があった場合は、公表時期や変更内容によって、休業手当の支払い義務の有無はケースバイケースで変わります。

なお、会社として社員の方への配慮として通常の勤務扱いとする分には問題ありませんし、この際、年次有給休暇（半日または一日）等を活用するのも一案と言えます。

通勤手段に伴う問題

計画停電に伴う交通機関の乱れにより、通常の通勤経路ではなく、やむを得ず迂回若しくは別の手段で出勤してきた社員がいた場合、会社としては、別途通勤費を負担する義務はありませんが、ある程度の無理を強いて社員が出勤してきた経緯を考慮し、一定の配慮を行う方がベターと言えるでしょう。

なお、迂回若しくは別の手段で通勤する途中で、怪我した場合、合理的な通勤の経路・方法であれば労災扱い(通勤災害)となります。

遅刻・早退の場合

計画停電に伴う交通機関の乱れにより、遅刻や早退をした社員がいた場合はどうでしょうか。

この場合、例えば1時間以内の遅刻については電車遅延等の証明書の提出によって、通常の出勤したものとみなし、1時間以上の遅刻については、特例措置として、その超えた時間相当分を終業時刻の延長によって代替えすることを考慮するのがよいと思います。

●ケース1: 40分遅刻した場合

電車遅延等の証明書の提出によって、通常の出勤したものとみなす。

通常の就労時間：9時～18時

↓

通常の勤務時間と同じ。

●ケース2: 1時間30分遅刻した場合

1時間を超えた30分を終業時刻の延長によって代替えして調整。

通常の就労時間：9時～18時

↓

終業時刻の延長：10時30分～18時30分

なお、上記で挙げた、取扱い時間「1時間」はあくまで例示ですので、各社の判断でその時間を「30分」にする等、適正な目安時間を設定することで差し支えありません。

次に、地震の影響や計画停電に伴う交通機関の乱れにより、社員が「帰宅難民」にならないように早退する場合がありますが、実際に発生しているため、社員の判断で、早く仕事を切り上げることを認めるという措置を講じることは、特に問題ありません。

その場合、「ノーワーク・ノーペイ」の原則により、該当する不就業時間については、無給となります。したがって、社員本人から半日の年次有給休暇取得の申し出があった場合には、会社としてはそれを認めるという措置を講じることも一案です。

通勤不能の場合

地震の影響や計画停電に伴う交通機関の乱れにより、社員が通勤不能となり出勤できない場合、原則は「ノーワーク・ノーペイ」により、無給となります。ただし、今回はあくまで天災地変によるものであり、社員が就労できないことやむを得ない事情によるものともいえるため、一日の年次有給休暇の活用が考えられます。

万一、入社早々のため、あるいは年次有給休暇の残日数がない社員については、次回発生する年次有給休暇の前倒しで付与する特例措置を設ける等も一案と言えるでしょう。

社内連絡網の整備

地震の影響や計画停電に伴う交通機関の乱れにより、社員の安否確認を含め、会社と社員間の連絡に大変な労力及び時間がかかりました。

今回のような事態への備えとして、社内連絡網の整備や再確認が必要でしょう。

この機会に、各社員の緊急連絡先として、電話番号(携帯及び固定)やメールアドレスを再度、把握しておくことをお勧めします。

在宅勤務と自宅待機

今後、計画停電の影響は長期間になるとも予想されており、会社は難しい対応を迫られます。なお、業務によって異なりますが、社員に対して在宅での勤務を命じたり、あるいは自宅待機を命じたり、勤務時間を短縮するという事も考えられます。

在宅勤務を命ずる場合には、「みなし労働」により「通常勤務したものとみなす」とし、就業規則上の所定労働時間勤務したものとみなすとする事で差し支えありません。

適宜、在宅勤務者と連絡を取る等の方法により、必要な業務命令を行う、在宅勤務中の業務内容を確認することにより通常の勤務をしたものとみなします。今後は、在宅勤務での労務管理をどのようにしていくべきか検討していく必要があるでしょう。

一方、会社が大事をとって自宅待機を命じた場合、休業させた原因が不可抗力によるものでない限り、使用者の責に帰すべき事由に該当するため、労基法第26条に基づき、休業手当の支払いが必要と判断される可能性があります。

不可抗力であるかどうかの判断としては、前述した通り、以下の2つの要件を備えたものでなければならぬとされています。

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしなお避けることができない事故であること

自宅待機を命じた場合、①の要件は満たすものの、②の要件には該当しないため、休業手当の支払いが必要になると考えられます。

なお出社後、計画停電により、やむを得ず業務を中断して、社員に業務待機をさせる場合、この待機に関しては、労働時間として取り扱うこととされていますから、労働時間に含めて計算しなければなりません。

したがって、今後、計画停電が行われることがあらかじめ判断できるようになった場合には、例えば勤務シフトを作成することや、変形労働時間制を活用するなど、様々な形での就業ルールの変更を検討し、

労働時間の適正な管理を目指すことが必要になるでしょう。

最後に、今回の大震災及び計画停電の影響により、今後も、さまざまな問題が発生すると思われま
す。その際、大切なことはコンプライアンス(法遵守)
を踏まえた上で、その問題に柔軟に対応し、変化に
適応するとともに、その変更内容に関して労使間で
の合意を取っておくなど、後々トラブルとならないよう
に対応する事と考えます。

なお、今後、情勢の変化に応じて、労働基準法上、
さまざまな疑問点、ご不明な点等が生ずる可能性が
あります。ご不明な点等ありましたら、当事務所まで
ご相談ください。

事務所代表より

最後になりますが、改めて今回の東日本大震災により被害を受けられた皆様に心からのお悔やみとお見舞いを申し上げます。

地震による被害は、事務所はほとんどありませんでしたが、自宅は東京に比べて揺れが大きかったため、電子レンジの落下、タンスの転倒、多くの食器類が破損するなどの被害がありました。片づけに丸一日かかってしまいましたが、おかげさまで誰も怪我をすることなく、ほっとしているところです。皆様はお怪我などありませんでしたか。

現在は、計画停電実施に伴う電力供給の関係で、つくばエクスプレスが間引き運転されており、平日は事務所に泊まり込んで業務を行っております。

今後も夏に向けて計画停電の実施が心配される場所ですね。被災された方々の一日も早い復興をお祈りしております。

厚生労働省から発表された 震災に関するQ&A等各種資料

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A(第1版)

<http://www.roudoukyoku.go.jp/topics/2011/20110322-q&a/20110322-q&a.pdf>

東北地方太平洋沖地震に係る業務上外の判断等

www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000015vli-img/2r985200000164xv.pdf

東北地方太平洋沖地震と労災保険Q&A

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000015vli-img/2r9852000001653g.pdf>

平成23年東北地方太平洋地震に伴う未払賃金の立替払事業の運営

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000015rt9-img/2r9852000001607y.pdf>

雇用保険失業給付の特例措置

<http://www.lcjapan.com/pdf/koyouhoken07.pdf>

地震被害に伴う経済上の理由による雇用調整助成金

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a09-1.html>

雇用調整助成金の活用 Q&A

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a10-1.html>

社労think NEWS (併設 社労士家村事務所)



—平成 23 年 5 月—

〒101-0022

東京都千代田区神田練馬町73 プロミエ秋葉原701

TEL 03-3256-4864 FAX 03-3256-4865

E-mail: k@iemura.jp URL: <http://www.hotsuru.jp>

震災時における社員の安全確保

今回の東日本大震災は、平日の日中に発生したことから、多数の帰宅困難者を生みました。

今回の東日本大震災を受け、社員の安否確認や帰宅困難者への対応の見直しが必要といえます。

●企業が見直しを進める主な防災対策

- ・個人情報保護に配慮しつつ、社員連絡先を複数把握（固定・携帯電話、メール等）
- ・地震発生時の緊急避難先を再検討
- ・社員に家族への緊急連絡手段の確認を促す
- ・会社、個人ともに、会社に泊まるための備えを用意
- ・緊急時の行動チェックリストを役職別に見直し

4月号でも取り上げましたが、この機会に、各社員の緊急連絡先を確認するなど、社内連絡網の整備や再確認が必要といえます。

また、社内連絡網用の個人情報の管理にあたっては、社内で閲覧できる者を一定の役職以上の者に限定するなどの措置を講じる方が、個人情報保護や漏洩防止の観点から望ましいといえるでしょう。



労務管理上、ご不明な点等ありましたら、当事務所までご相談ください。



労働保険年度更新にご協力お願いします

過去、各企業における節電などの取り組み事例

この夏、国が企業に最大使用電力を15%削減するように求めています。

さまざまな節電対策への取組を以下、ご紹介し、今年取組へのご参考となれば幸いです。

●作業時間の変更

- ・製造ラインの稼働時間をピーク時間帯から移動
- ・夜間、休日へのシフト
- ・夏休みの分散

●勤務時間、勤務スタイルの変更

- ・ノー残業デーの推進
- ・昼休みの一斉消灯
- ・クールビズ、軽装の社内奨励

●OA関係

- ・こまめな電源オフ
- ・待機電力の削減

●空調関係

- ・会議開始前の予冷房禁止
- ・空調機のフィルター等の清掃実施
- ・遮光ガラス、断熱タイプのブラインド等、空調効率の向上

●エレベーター関係

- ・閑散時間帯の間引き運転
- ・近隣階への移動時の階段利用

●照明関係

- ・トイレ、給湯室等の照明の間引き
- ・消費電力の小さい電球の利用

社労think NEWS (併設 社労士家村事務所)



—平成 23 年 6 月—

〒101-0022

東京都千代田区神田練馬町73 プロミエ秋葉原701

TEL 03-3256-4864 FAX 03-3256-4865

E-mail: k@iemura.jp URL: <http://www.hotsuru.jp>

労基署・定期監督等のうち、7割の事業場で 法違反の指摘(平成22年)

東京労働局は、平成22年に実施した労働基準監督署による定期監督等の結果を取りまとめました。特徴としては、以下の4点が挙げられます。

①定期監督等の実施件数が大幅に増加。

9, 469件 (前年比4, 195件増)
違反率 71.5% (前年比2.9%増)

②労働時間、割増賃金、就業規則に関する違反率が高い。

③運輸交通業・保健衛生業において違反率が高い。

④建設業において機械・設備等の危険防止措置に関する違反件数が多い。

また、法違反の指摘を受けたものとしては、

①入社時に賃金・労働時間等の法定事項について書面を交付していない。

②時間外労働に関する協定(36協定)・届け出をせず、法定労働時間を超えて時間外労働を実施。

③常時10人以上の社員がいるものの、就業規則を作成・届け出をしていない。

などが、主に挙げられています。



**適正な労務管理への対応等
ご不明・ご不安な点等ありましたら、
当事務所に、ぜひご相談ください。**

平成 23 年度 算定基礎届・賞与支払届の 提出について

6月中に算定基礎届、賞与支払届の用紙が送られてきます。事業主の皆さまには4月から6月までの賃金、そして、夏季に支払う賞与のデータの整理・ご準備をお願いします。

平成 23 年度 労働保険の年度更新について

既に労働局から申告書等が送付されています。

個別の労働保険年度更新に関する平成23年度労働保険料(労災・雇用)の申告・納付期間は6月1日(水)から7月11日(月)までとなっております。

平成22年度(22年4月～平成23年3月)の給与・賞与データの整理・ご準備をお願いします。

留意すべき事項を、いくつかまとめてみました。

●対象者

ア)派遣社員

労災・雇用保険の申告は派遣元で行う必要があります。

イ)出向者

労災保険の申告は出向先で、雇用保険は出向元でそれぞれ行う必要があります。

ウ)兼務役員

従業員給与分のみ労災・雇用保険料、一般拠出金の対象となり、保険料がかかります。

社労think NEWS (併設 社労士家村事務所)



—平成 23 年 8 月—

〒101-0022

東京都千代田区神田練塀町73 プロミエ秋葉原701

TEL 03-3256-4864 FAX 03-3256-4865

E-mail: k@iemura.jp URL: <http://www.hotsuru.jp>

暑中お見舞い申し上げます

連日、蒸し暑い日が続いておりますが、皆様 お変わりありませんでしょうか。

大震災後の今夏は、「在宅勤務」、「節電対策」など、新たな労務管理への取り組みが注目されています。弊事務所としては、行政との連携により職員個々のレベルアップを継続的に行ってまいります。

職員の柏本は6月から7月初旬まで東京労働局の「電子申請利用促進相談員」として電子政府の促進に協力、また労働保険年度更新手続きや千代田年金事務所算定基礎届相談コーナー等で行政協力を行いました。職員の横須賀は9月から年金業務の精通を目指し、「日本年金機構」において行政協力することになっています。

家村は8月14日から20日まで宮城労働局の要請により、石巻労働基準監督署にて未払い賃金立替え払いコンサルタントとして被災地域の復興を支援してまいります。宿泊場所は6人相部屋が確保されるとのことです。

8月は不在がちになりますが、ご理解の程宜しくお願い申し上げます。

平成 23 年 夏

～夏季休業のお知らせ～

家村の宮城県被災地域出張に伴い、8月15日から19日まで事務所は休業させていただきます。(なお、給与計算業務、突発的な業務については対応いたします。)

「年金ネット」秋からバージョンアップ

日本年金機構では、今年2月28日にスタートした「ねんきんネット」の10月末からのバージョンアップの詳細内容を発表しています。

新たに加わる「年金見込額試算」は、65歳まで働いたケース、60歳で定年を迎え年金を繰り上げたケースなど、働き方、年金の受け方で5パターンまで入力設定でき、どれが一番有利な年金になるかというのが、グラフで一目で分かるようになっていきます。一番有利な選択は赤線で表示されますが、65歳まで働くとは最初は低いが70歳になると逆転するなど、ネットならではの自由度と広がりをもたせています。

●「ねんきんネット」へのアクセス方法

まず、ご自身の「アクセスキー」(17桁・平成23年度から送付の「ねんきん定期便」等に記載)がわかれば、基礎年金番号、パスワード、必要事

項を入力すれば即時に「ユーザーID」が取得でき、それをもとに改めて入力することで、ウェブ上でご自身の年金情報が確認できます。

「アクセスキー」がわからない方は基礎年金番号、パスワード、必要事項を入力することで、「ユーザーID」が自宅に郵送されます(5日程度)。それをもとに改めて入力することで年金情報が確認できます。

詳細は以下の日本年金機構HPへ

(<http://www.nenkin.go.jp/>)

社労think NEWS (併設 社労士家村事務所)



—平成 23 年 12 月—

〒101-0022

東京都千代田区神田練塀町73 プロミエ秋葉原701

TEL 03-3256-4864 FAX 03-3256-4865

E-mail: k@iemura.jp URL: <http://www.hotsuru.jp>

今後の社会保障制度の動向

このところ新聞やテレビで年金の動向が報道されています。特に 65 歳からの年金支給開始年齢を 68 歳に引き上げる、とのニュースは、結果的には先送りされましたが、国民に衝撃を与えました。

年金に関しては社会保障審議会年金部会などで審議されています。具体的には低所得者への年金加算、受給資格期間の短縮(25年→10年)、過去の物価下落を反映するための年金減額、高所得者の年金減額などです。内容によって、政府は来年の法案提出を目指しています。

また、企業の皆様に関心が高い項目として、パートの厚生年金・企業健保への加入拡大も議論されています。

さらに医療・介護関係では、国民健康保険の低所得者の保険料軽減や、40歳から64歳までの介護保険料を従業員の平均年収で割り当てることなどが検討されているようです。

社会保障の強化は、給付の拡充とともに負担を伴うものでもあります。今後とも、新聞、テレビの報道に注目していきたいと考えています。

離職票の電子申請

本年12月から離職票の交付手続きを電子申請にて行えるようになりました。弊事務所でも電子政府やハローワークでの利用状況をみながら準備を進めています。来年1月中旬ごろから順次ご案内を行う予定ですので、どうぞよろしく願いいたします。

所長報告

代表の家村に講演の依頼があり、下記の通り実施いたしました。

※東京商工会議所セミナー

実施日 平成23年11月8日(火) 14:00~16:00

場所 千代田区神田錦町3-19

テーマ 「企業を取り巻く労務リスクと災害時の労務管理」

石巻での支援活動、未払い残業代の改善策、トラブル防止の就業規則の作り方などをお話いたしました。

◇定員を超える多くの方にご参加をいただきありがとうございました。

※小金井市セミナー

実施日 平成23年12月5日(月) 18:30~20:30

場所 小金井市役所

テーマ 「60歳からの働き方セミナー ~定年後。ライフスタイルにあった働き方を考える~」

無用な心配をしなくて済むよう、60歳からの働き方の予備知識をお話いたしました。

◇参加者が少ないのではないかと心配いたしましたが、当日になっての申し込み者が多く資料が足りなくなりました。大変活発な質問に恵まれました。



今年一年大変お世話になりました。
来年もよろしく願い申し上げます。