

社労士の仕事に携わり、常々疑問に思っていることがある。それは「賃金」を「時間」で定めている点だ。現在の東京都地域別最低賃金は1時間当たり907円。法定労働時間を超えれば割増賃金が必要となる。

第一次・第二次産業が中心の高度成長期であれば理解できる。たとえば製造業。始業のベルで生産ラインに入り、10時のベルで一斉に休憩。その時間でトイレに行ったり

社労士マガジン



寺田 美津司
所長
テラタ務務経営
プランニング

一服したり…。休憩時間が終わるとまたラインが動き出し作業開始。ラインが動いている時間に対して製造される産業であれば、賃金を時間で定めることも納得がいく。

第三次産業の比率が高

まいった現代、たとえばサービス業の営業職はどうだろう。タイムカードを押した後、お茶を飲むのも自由。就業時間内にトイレに行くのも、タバコを吸うのも自由。労働時間に比例して成果が上がるとも限らない。

労働基準法は戦後間もない頃に制定され、根本的な改定はない。賃金を時間で計ると、一つの仕事を一生懸命早く終わらせるより、のんびりやっ

現代に適した労働時間制度を

た方が賃金が高くなる。正直者が馬鹿をみることにでもなれない。

ホワイトカラーエグゼンプション（労働時間規制適用免除）を初めて導入しようとしたのは第一次安倍内閣の頃だ。「年収900万円以上」等の要件を付けたにもかかわらず、野党からは「残業代不払い法案」と反発され、国民にも不安が広がった。法案成立をめざすも、未だに成立していない。もちろん、長時間労働を助長するモノであってはならないし、残業代をゼロにするための法案でもいけない。

当事務所の賃金体系立案のキャッチコピーは「業績UP&やる気UP」

成功する！ 新卒採用の秘訣

第22回

インターン②



Office Breath

代表・行政書士

本多 夏帆

6月からすでに2018年卒業向けのインターンシップ情報が出始めている。まだ17卒の選考をやっているのに…という企業も多いと思うが、来年度のことも考えていかなければならぬ時期だ。

来年も17卒と同様、3月から採用広報が開始となる。参加する学生は、冬のインターンはギリギリであるためにあまり動かず、夏期に集中するだろう。今から夏は間に合わないかと諦めるので

「どんな人に来てほしい」と思って企画するか」という点である。インターンを実現

母数を増やすという意味で、多くの学生に対し響くのは「知る」をテーマにした企画である。業界のこと、職種ごとの業務のこと、こうした学が必要要素の強いものは、どんな学生でも

18卒対策取り組もう

冬期は参加者集まらない

面（就活生との出会いを増やす）と②志望度向上の面（企業の事業や業務への理解を深める）の2つの意味が大きくある。この①の面で、どんな学生に対し訴求効果があるように企画するかを考えるのはとても重要

大学と共同企画も手

ただ、たとえばもつと専門的な人材が欲しいということであれば、一般的なことを知るといふよりも「実践的な内容」に取り組むも

それこそで書類・面接をしっかりと行うことを明示していくと、人気企業に感じられる、就活の体験にもなるということ、より積極的な学生が応募してくることが考えられる。

インターンに参加しよう

UターンやIターン就職を考える学生は、特に夏期休暇での接触が最も効果的である。地域企業で一丸となつてコラボ企画を考え、大都市圏の大学にポスターを貼ってもらうというのも最近増えてきた。

チャンスを活かして、是非とも、18卒向けのインターン企画に取り組んでほしい。

2016年5月の注目業種の倒産動向(東京商工リサーチ)

(平成28年6月発表)

そのほか、派遣労働者の需要の低下も考えられる。同社が27年11月に実施した改正労働者派遣法に関するアンケート調査では、派遣社員を利用する企業のうち23%が正社員登用を検討していたほか、契約を継続しない、パートやアルバイトで補てんするという声もみられていた。さらに、日本人材派遣協会の調査によると、28年1～3月の派遣労働者の実稼働者数は微増しているものの、地域別では、南関東・東海・近畿・中国を除き若干の減少傾向にある。

改正派遣法の影響大

今週の注目資料

平成28年5月の労働者派遣業の倒産件数は9件で、2月に並び今年最多となった。4月と比べて3件、27年5月と比較し6件増加している。

要因の1つに、27年9月の改正労働者派遣法施行がある。許可制に一本化されたほか、30年9月末までに基準資産額や現金預金などの許可基準を満たさないと以後事業を営めなくなる。取引減少などで許可基準を満たすことが困難と判断し、業務を停止して債務処理に踏み切ったケースもすでに出ている。

最新 企業実務に即したモデル社内規程と運用ポイント

人事労務の現場実務に精通した精鋭の社労士が解説！

就業規則を構成する規定について、当該規定を置く目的や理由を重点的に検討、当該規定を置くことが必要とされる目的や理由を「趣旨」としてポイント解説し、実務において考慮すべき留意点を「運用のポイント」として言及しています。

執筆陣は、実務の現場で労務トラブルを解決に導いている実績豊富な社会保険労務士です。実務家としてのノウハウが散りばめられており、従来では想定されていなかったSNS対策、海外赴任者への対応、BYODなどに関する規定も織り込んでいます。

なお、「規程例」は、労働新聞購読者専用WEBサイト



- ◆ 主な掲載内容 (規程例) ◆
- 休職とリハビリ勤務 ● サービス規律
 - セクハラ・パワハラ ● SNS対策 ● 秘密保持
 - 競業禁止 ● 兼業 ● 秘密保持 ● 兼業
 - 個人情報保護 ● 正社員登用 ● 早期退職者優遇
 - インターンシップ ● 車両管理、マイカー業務使用
 - 自転車通勤 ● BYOD ● 在宅勤務 ● 限定正社員
 - 定額残業手当 ● 解雇 ● 定年と再雇用 ● 雇止め