

びんざい

夏季
特集号



「夏の涼」

沖縄夏本番です。夕方や午前中でも日差しが容赦なく真上から注いできます。炎天下での仕事やスポーツなど直射日光を浴びる場合は日焼けによる火傷や熱中症予防の対策が必要です。

その一方、沖縄は周りが海で囲まれていることもあり、夏でも日陰に入れば心地よい風が吹いてきます。まだまだ長く続く暑い夏、人口的な冷やしものやクーラーに頼らず、木陰や水辺で過ごしてみたいかがでしょうか。

写真に写っている倉敷ダムには、本島北部（山原地域）の13河川から、1日最大86・400mの水が注水されています。この水を利用した「やんばるの川」は、エビやカニ、ハゼなど小さな生き物たちを育んでいます。水しぶきをあげる滝もあり、水遊びを楽しめる広場です。

主なニュース

- ◆労働保険事務組合を思う ……2
- ◆会員事業所の「成功事例に学ぶ」…2
- ◆会員事業所紹介 ……3
- ◆労働関係法令は守られていますか? …4
- ◆労務管理Q&A ……5
- ◆直感脳を働かせて ……6
イメージ通りの行動をしよう
- ◆福働会役員名簿 ……6
- ◆協会活動 ……7
- ◆助成金を活用しましょう…8



労働保険事務組合を思う



労働保険事務組合 福働会
理事長 名嘉 正明

労働保険事務組合制度は労働保険料徴収法に基づいて施行された労働省認可による、中小企業保護育成の画期的なものです。

中小事業主の労働保険事務処理の負担を軽くし、事務の簡素化と効率化を図り、事業主及び家族従事者にも労災保険の適用を受けられるようにしたものです。

平成二十一年四月現在、全国で組合数一万一千、事業場数一三四万、全国対象者から一二%に当る労働保険料の集金率で、国家財政にも大きく寄与していると考えます。

国の労働保険料の徴収三分割払い、報奨制、前記家族従業員等の労災保険特別加入制等の特典を与え、国民皆保険化と組合の保護育成にも注力しています。まことに感謝すべき制度です。

さて、わが労保事務組合福働会は創立三九年を迎え、一応業務基盤も整い一定の成果を上げていますが、今後は国の方針、趣旨に副い積極的な努力が望まれるのではと愚考します。

最近のIT技術の進歩によるファックス、パソコン、携帯電話等による事

務処理の効率的処理の実践努力が望まれます。これは他の事務分野にも云えらると思えます。

次には関係官庁の事務組合に期待する人間尊重の保護育成施策について、労働基準法労働保険法等による一貫した育成施策を側面からサポートし法令遵守の徹底を図る努力をすることと存じます。

そして今後はこの労保事務組合を通じて、中小事業所が働くことで他をも楽しくし自分も幸せにする神聖にして至福な人生を送りたいと願うものです。

日々是元気、元氣是喜働、喜働是至福、常々思いますが、思うだけで実践しなければ何の意味もありません。

貧家に生まれ正直に働くことに喜びを感じますが、一隅を照らす働きの中に至福があると信じ、日々、元氣で共存共栄で行きたいものです。



会員事業所の「成功事例に学ぶ」

インタビュー



(株)東江メガネ店
代表取締役
東江 安江

■住所 那覇市上間290-6
■電話 098-833-2888
■営業内容 メガネ販売
■HP <http://www.agarie-megane.com/>

●創業当時
当社は昭和47年に創業しましたので今年が開業38周年になります。元々商売好きな主人が、結婚と同時に仕事をやめて、電気も通っていない倉庫を月5千円で借り、壁や棚をベニヤで手作りして店舗を構え、おもちゃなどの雑貨を販売したのが始まりです。

●メガネとの出会い
雑貨販売をしながら知人の紹介で、サングラスを取り扱うようになったのがメガネとの出会いでした。同時期に大通り沿いの3坪ほどの小さな店舗へ移転しました。

●社長就任
昭和57年にいきなりの社長就任でした。当時14~5店舗展開していましたが、大勢の従業員もいました。今考えると「恐さを知らない、会社経営を知らない、無知だったのが良かったのかも知れません。ここまでは

たの一言で言えば優秀な社員のおかげです。何も出来なかった私を支えてくださった社員の皆様には本当に感謝しています。

●メガネに対する思い
眼鏡を掛けると「こんなに世の中が明るかったの」と言われる位、人の人生を明るくします。用途に合わせた機能性の高さはもちろん、ファッション性もメガネ選びの重要なポイントです。東江メガネだからこそできるきめ細かなアフターサービスなど、これからも一人でも多くのお客様に充実したアイライフを提供できるように更に技術を磨き、品揃えの充実にも励むことでお客様の大きな信頼に応えていきます。

●社会貢献
今、力を入れているのが「みんなが沖縄の海にサンゴを植えようキャンペーン」です。沖縄の美ら海を元気にするためのサンゴ植付けに賛同する方を募っています。3千500円寄付又は一定額購入で参加することが出来ます。

●今後の目標
お客様に、そして社員に、「永遠に満足して喜んでもらいたい」、ただそれだけです。



他にも「メガネリサイクル」はこれまで4回行いました。不要になったメガネを収集しライオスクラブを通して発展途上国へ贈っています。今後も継続する予定です。社会に貢献する事も企業の役割だと思えます。

会員紹介・PRコーナー

—— 会員紹介・PRコーナー掲載募集 ——
PRコーナーに記事掲載を要望される会員様は下記までお問い合わせ下さい。
お問い合わせ先 福徳会事務局 855 7910

社名変更しました!

(株)ドリーム・ラボ

カフェ&レストラン「プリモキッチン」
を中部地区で3店舗経営



▲プリモキッチン石川店



▲プリモキッチン美里店



▲プリモキッチン読谷店

- 所在地 読谷村字古堅641-1
- 電話 098-956-2931
- 代表取締役 名嘉真政信
- 営業内容 飲食店の経営
(プリモキッチンの経営)
- 従業員数 34名

メニューはパスタ、ピザ、ハンバーグ、肉料理、魚料理とグランドメニュー数は90種類以上。落ち着いた店内でくつろぎの時間をご提供致しております。特にお客様から好評を頂いているのが「プリモセット」…ご注文頂いたメニューにプラス380円(税抜き)でスープ、サラダ(10種類以上)、ドリンク(6種類)、アイスクリーム(10種類)、スコーン(8種類)が全てフリーに！春、夏、秋、冬と年4回のメニュー変更があり、いつ来ても飽きのこない店づくりを実現致しております。お店は、美里店(沖縄税務署近く)、読谷店(イオン読谷ショッピングセンター内)、石川店(国道329号線金武向けホームセンタータバタ近く)です。お近くにお立ち寄りの際はお気軽にご来店くださいませ。

(株)シンジョウ

(旧社名 旬新城商店)

「日用品を通じてより豊かな生活を沖縄に！」



▲真空断熱スポーツボトル

- 所在地 浦添市西洲2-4-7
- 電話 098-875-5517
- 代表取締役 新城博邦
- 営業内容 家庭用品卸問屋
- 従業員数 22名
- ホームページ <http://shinjo-s.com/>



▲タジン鍋



サンコープラスチック ▲
ストッキーSA-440

私達は、日用品を舞台とする品々を通じてより豊かな生活の実現に努力してきました。商品を仕入れて卸すだけでなく、取引先であるメーカーも小売店のパイプ役として、売場の商品構成・配置など、販促促進活動にも深く関わりながら、双方の要望を満たすことで厚い信頼を獲得しています。又、経済的に成熟した現在では、質の面では単に材質や機能面での豊かさだけでは、消費者のニーズを満たせなくなりました。一人一人の感性に満足を与えることが求められています。私達は、これらの要求に応えるために取扱い商品の多様化に努力してきました。現在、私達の商品はキッチンからダイニングルーム、リビングルーム、そしてマイルームへと活躍範囲を広げてきています。日々の生活の原点であるこれらの場所にこそ、真の豊かさに満たされなければならないと思います。常に人々のニーズに応じ、快適なライフスタイルを創るお手伝いをしたいと考えています。私達の取扱い商品の舞台がより広がることによって、その実現に少しでも貢献できればこの上ない幸せです。

新規会員紹介 「初めまして、宜しくお願いします」

(平成22年3月～平成22年6月入会の会員)

	事業所名	代表者	住所	業種
本部	(株)ブリッジワン	一橋 勝行	那覇市辻	広告代理業
	沖縄県教育公務員弘済会	上地 弘志	那覇市松尾	教育福祉事業
	(株)沖教済情報サービス	上地 弘志	那覇市松尾	電算センター
	新垣内装	新垣 良彰	八重瀬町字東風平	内装工事業
	儀保内装	儀保 雪弘	南風原町字津嘉山	内装工事業
	笑獅子堂	福 仲 新	那覇市泉崎	居酒屋
	呉工業	呉屋 安司	那覇市与儀	鉄骨加工及び溶接業
	(有)池間鉄筋工業	池間 秀勝	南城市大里	鉄筋工事業
	(有)クラクおおしろ	大城 正和	那覇市牧志	食品卸・小売業
	大高商事(株)	大高 裕史	那覇市曙	機械工具卸売業
	沖縄計量器(株)	白川 忠一	那覇市松川	はかりの販売、検査
	(有)伸成	諸喜田 博之	豊見城市字高嶺	薬局
	島紀内装	島袋 長信	豊見城市字高安	内装工事業
	和田工業	和田 公貴	那覇市小祿	内装工事業
	(株)ファンズクリエイション	中村 隆司	浦添市宮城	ホームページ制作
	Micデンタルクリニック	宮城 英生	浦添市宮城	歯科医院
ユタカハウジング	西銘 富幸	豊見城市字高安	不動産業	
ちゅら歯科	菊地 裕六	八重瀬町字伊覇	歯科医院	
中部	(株)読谷建材店	喜屋武長苗	読谷村字波平	建築資材販売業
	(株)ドリーム・ラボ	名嘉真政信	読谷村字古堅	飲食店の経営
	もずくの竜宮城	仲松 隆	うるま市字赤道	もずくの惣菜製造業
	(有)たまや	玉城 善宏	沖縄市知花	卸売業・小売業
	(株)SUKIMER	喜屋武大基	北谷町字吉原	建築工事業

労働関係法令は守られていますか？

1. 法定帳簿をそろえていますか？

助成金の申請にあたり、審査書類として必要となる帳簿は以下のものがあります。

①出勤簿またはタイムカード（出勤状況が確認出来る書類）②賃金台帳③労働者名簿

2. 賃金の原則は守られていますか？

イ 賃金支払いの5原則

『通貨で』『全額を』『毎月1回以上』『一定の期日を定めて』『労働者に直接支払う※』こと。

※労使間の合意を得る等の条件を満たせば、金融機関への振込により支払うことが出来ます。

ロ 休業手当

会社側の都合で労働者を休業させた場合は、『平均賃金の6割以上』の手当を支払うこと。

ハ 最低賃金

賃金の最低限度額（労使間の合意の上でこの額を下回る賃金を定めても無効）以上の額を支払うこと。

月給制の場合でも、基本給・諸手当（通勤手当、家族手当、精進手当、時間外手当は除く）を所定労働時間数で割った額が最低賃金を下回らないこと。

平成22年度
沖縄県最低賃金
629円

3. 労働時間の原則は守られていますか？

イ 労働時間

休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間を超えて（※）労働させてはいけません。

ただし、一定の期間を平均して40時間とする協定を労使で結べば変形労働時間制も選択可能です。

※商業・映画・演劇業・保健衛生業・娯楽接客業のうち10人未満の事業については1週間44時間。

ロ 休憩時間

労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えること。

ハ 休日

毎週少なくとも1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日以上の休日を与えること。

4. 時間外労働に割増賃金を支払っていますか？

上記3で定められた法定労働時間を超えて勤務した場合は、割増賃金を支払わなければなりません。

①時間外、深夜（原則として午後10時～午前5時）に労働させた場合・・・2割5分以上

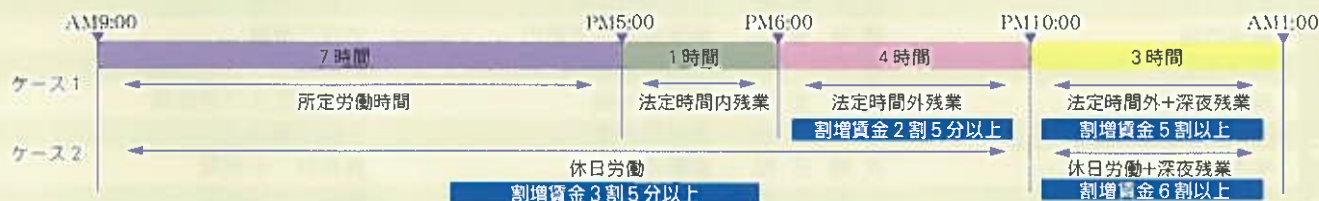
②法定休日に労働させた場合・・・3割5分以上

例) 所定労働時間が午前9時から午後5時（休憩1時間）の事業所

ケース1) 平日に午前1時まで労働させた場合

ケース2) 法定休日に午前9時から午前1時（休憩1時間）まで労働させた場合※

※振替休日を与える場合は、ケース1（平日と同様）の扱いになります。



5. 労働条件を書面で明示していますか？

パートタイム労働者を含め、すべての労働者を採用する時には、賃金、労働時間、休暇などの労働条件を明示した書面を交付しなければなりません。これは労働基準法で定められた、事業主の義務です。

6. 採用後の各種保険の手続きはお済みですか？

労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の適用については強制的なものです（但し加入要件があります）。事業主の判断や労働者個人の意思によって適用の有無を決めることは認められません。

なお、雇用保険手続き（被保険者資格取得届）は、雇入れ日の属する月の翌月10日までとなっています。

例えば、試用期間中という位置づけでの雇用であっても、通常の労働者と同様の条件での雇入れであれば雇用保険の適用をうけますので、すみやかに被保険者の届出を行う必要があります。

労務管理Q&A

就業規則編

Q：なぜ就業規則が必要なのですか？

A：職場において、事業主と労働者との間で、労働条件や職場で守るべき規律などについての理解がくい違い、これが原因となってトラブルが発生することがあります。口約束や慣行では、不公平感や感情的亀裂も生まれかねないので、基準を明確にし、明文化することで事業主と労働者との無用の争いを未然に防ぐことで安心した職場環境をつくる事が出来るでしょう。また、一部の雇用促進の助成金を受けるためには就業規則の作成が必要条件になっていますので、作成していないと助成金を受け取ることが出来ません。

Q：就業規則は必ず作成しないとイケないのですか？

A：「常時10人以上の労働者を使用する使用者は、所定の事項について就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。当該事項を変更した場合においても同様とする。」とされています。

Q：就業規則は監督署に届け出て初めて有効になるのですか？

A：就業規則は労働基準監督署に届け出て有効になるものではなく、労働者に周知して初めて有効となります。労働基準法が就業規則を監督署に提出させているのは、法令違反の就業規則を作成しないよう行政として監督する必要から求めているのであって、監督署の受理が就業規則の有効となる要件ではありません。

*就業規則の全文は次のいずれかの方法によって労働者に周知させなければなりません。

①	常時各作業場の見やすい場所へ提示し、又は備え付ける事
②	書面を交付する事
③	磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する事

Q：就業規則に記載する内容は決まっているのですか？

A：労働基準法で具体的に定められており、必ず記載する必要がある事項【絶対的必要記載事項】、定めをする場合に記載する必要がある事項【相対的必要記載事項】、書いても書かなくてもよい事項の3種類があります。

次の【絶対的必要記載事項】は就業規則に必ず記載しなければなりません。

①	始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に終業させる場合においては終業時転換に関する事項
②	賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
③	退職に関する事項（解雇の事由を含む）

Q：会社の業績悪化に伴い、就業規則の内容を会社側に都合の良いように書き換えてもいいのですか？

A：新たな就業規則の作成や既存の就業規則の変更により、労働者の既存の権利等を奪うことは、労働者に不利益な労働条件を一方的に課す行為に該当し、原則として許される行為ではありません。しかし、当該変更が合理的であり、なおかつ必要と認められれば許される場合もありますが十分な注意を要します。

Q：パート社員や嘱託社員用の就業規則がありませんが、正社員の就業規則が適用されるのでしょうか？

A：パート社員や嘱託社員用の就業規則を作成していないと、原則として正社員の就業規則が適用されます。パートや嘱託社員用の就業規則を作成した方がよいです。

Q：就業規則に規定がないと、懲戒解雇はできないのですか？

A：企業が懲戒処分を行なう場合には、あらかじめ就業規則に懲戒の種類や理由を規定し、周知しておかなければならないというのが、判例の立場です。したがって、就業規則に懲戒に関する規定がない場合は、懲戒解雇をすることはできません。これは、就業規則の届出義務がない10人未満の事業所についても、同様です。



直感脳を働かせてイメージ通りの行動をしよう

直感脳を全開させれば、あなたの周りで奇跡が起きるのです。あなたの意思というのは、主に論理脳からのメッセージと考えたほうがよいでしょう。論理脳からの発信の欠点は、いくら本人の意思が強くても、行動が伴わないこと。

日常生活の中では、常にイメージを働かせる直感脳と常識に従う論理脳が矛盾した行動の綱引きをしています。たとえば、あなたが「明日から1時間早起きしてウォーキングを始めよう」と決意したとします。これは明らかに直感によるイメージにすぎません。

しかし実際は、ベッドの中で「今日はやっぱりウォーキングは無理だ」と論理脳に従って、結局いつもと同じ時間に起きるハメになります。よくある話ですが、この人の決定的な欠点は、さすがに朝にいい空気を吸いながらウォーキングしているイメージが描けない直感脳の弱さにあるのです。

実は論理脳が保有する強い意志と直感脳が発する鮮明なイメージがドッキングしたら、鬼に金棒なのです。間違いないくともより1時間早起きしてウォーキングする習慣が身につくはずで、「なりたい自分」のイメージを頻りに描く習慣を身につけましょう。

「なりたい自分」とは、たとえばプ

ロゴルファーなら、「大きな大会で優勝している自分」のこと。あるいは、ビジネスパーソンなら、「大きな契約を決める自分」です。

朝の通勤電車の中や、人との待ち合わせの時間、スーパーのレジで待っているときなどの「すぎま時間」を活用して「なりたい自分」をイメージする習慣をつけましょう。また、1回につきたった3分間でいいから、1日に少なくとも3、4回は「なりたい自分」をイメージする習慣を身につけましょう。

抽象的な言葉だけでなく、イメージを繰り返し頭の中に描いて強く願うことにより、夢が実現する確率は何倍も高まります。もちろん数字でその夢の達成期限を設定することは言うまでもありません。

あとは直感脳を目いっぱい働かせてイメージ通りに行動するだけで、夢は案外簡単に叶うのです。

『ビジネスで成功するための「能力開発法」より』
児玉光雄（鹿屋体育大学体育学部教授）



平成22年度福働会本部・中部支部役員の皆様です。よりよい事業運営のため、ご協力直しくお願い致します。

福働会本部役員名簿

1	会長	(資)富士電装	上原 浩
2	副会長	トーマ産業(株)	當眞 英男
3	理事長	(株)なか総合研究所	名嘉 正明
4	理事	(株)東江メガネ店	東江 安江
5	理事	(株)ライトモーターズ	潮平 和子
6	理事	(株)南海部品商会	新垣 達男
7	理事	(有)なかや食材	中島 善助
8	理事	(株)ミヤギパッケージ	宮城 通治
9	理事	(株)鏡原組	新里 英正
10	理事	社会保険労務士法人なか	新垣 正美
11	監事	第一印刷(株)	仲田 龍三
12	監事	(株)学習受験社沖縄支社	田中 彰

福働会本部代議員名簿

市町村名	事業所名	代表者名
那覇市	オーケイ運輸(資)	大山 盛弘
	(有)ひかり部品店	國吉 聡
	(有)兼次オートパーツ	兼次 郁子
	(株)与儀組	與儀 實哲
浦添市	(株)名城	名城 孝
	(有)大竹商店	大城 康治
	(株)協和ガス	新垣 昌信
	(株)オリオン商事	大城 正雄
糸満市	(株)仲田建材	仲田 博幸
西原町	沖縄道路興業(株)	安里 浩
豊見城市	(株)久米技研	高嶺 絜造
与那原町	(株)カネマサミート	宇良 秀二

福働会中部支部役員名簿

1	会長	(有)桂植木	永島 昌和
2	副会長	(有)中央育成センター	仲村 義明
3	理事長	社会保険労務士法人なか中部	新垣 明
4	理事	(有)とけし美装サービス	渡慶次 勲
5	理事	(有)ウラサキ	浦崎 直良
6	理事	中城湾港運(株)	桑江 浩

福働会中部支部代議員名簿

市町村名	事業所名	代表者名	
1	宜野湾市	平田部品商店	平田 雄一郎
2	沖縄市	(資)宮里製材所	宮里 勝弘
3	うるま市	社会福祉法人勇翔福祉会輝宝保育園	天願 ノリ子
		(有)おおば	大庭 剛
6	嘉手納町	(株)沖縄豊和	高良 義人
7	中城村	(株)三和アグリテクノ	高山 德行

協会活動

定時総会

福働会・福働会中部支部は左記のとおり平成二十一年度総会を開き、原案どおり承認可決した。

▼福働会

〔日時〕平成二十二年六月二十四日(木)

午後一時～二時三十分

〔場所〕沖縄県職業能力開発協会

〔参加〕十四事業所 十四名

▼福働会中部支部

〔日時〕平成二十二年六月二十二日(月)

午後二時～三時

〔場所〕沖縄市産業交流センター

〔参加〕五事業所 五名

【事業計画】

景気後退・雇用不安など厳しい経営状況だが、中小企業の経営活動のパートナーとなるよう努力していきたい。

一、経営人事労務管理の研修

労働基準法、育児介護休業法等各種法改正への対応や、雇用管理制度の改善等専門分野である「人事労務管理」の研修を中心に、人材育成や財務管理・経営管理等、中小事業所を活性化する研修を開催する。

二、福祉活動の実施

労使の親睦と志気高揚、健康管理を図るためレクリエーション等を実施し、福利厚生の実施を図る。

三、情報提供

季刊誌「じんざい」「じんざい特別号」やホームページによる情報提供を充実させていく。

四、広報活動の実施

紹介キャンペーンの実施、会員事業所の協力を得ての口コミ効果、労働保険事務組合制度の委託のメリツトのPR等により会員拡大に努める。



福働会本部定時総会▶



◀福働会中部支部定時総会

研修会

「平成二十二年税制労働法改正セミナー」

〔日時〕平成二十二年六月二十四日(木)

午後二時三十分～五時

〔場所〕沖縄県職業能力開発協会

〔講師〕勝保税理士司法書士事務所 勝保京子氏

〔二部〕勝保税理士司法書士事務所 新垣正美・上地正寿

〔三部〕社会保険労務士法人なか

参加 本部 三十二事業所 三十四名

中部 五事業所 五名

「平成二十二年税制改正」、「平成二十二年度 改正育児・介護休業法と助成金活用」の二部構成で行われた。会場は多くの熱心な参加者で埋め尽くされ、関心の高さが伺えた。



研修開催案内

日時 8月27日(金)
14時～16時
場所 浦添市産業振興センター結の街
テーマ 「就業規則と労務管理セミナー」
講師 社会保険労務士
新垣 明
定員 30名
締切 8月20日(金)

月	人事労務管理セミナー	福祉活動	情報の提供
H.22 4月			
5月			じんざい(春)
6月	平成22年度税制・労働法改正セミナー(合同)		
7月			じんざい特別号
8月	就業規則と労務管理セミナー(本部)		じんざい(夏)
9月	助成金活用セミナー(中部)		
10月	キャリア開発セミナー(本部)		じんざい(秋)
11月	就業規則と労務管理セミナー(中部)	会員交流事業	じんざい特別号
12月	経営管理セミナー(本部)		
H.23 1月	経営講演会	懇親会(新春名刺交換会)	じんざい(新春)
2月			
3月	就業規則と労務管理セミナー(本部)		じんざい特別号

年間業務執行計画表(平成22年度)

一助成金を活用しましょう

中小企業定年引上げ等奨励金

「65歳以上への定年引上げ」、「定年の定めの廃止」、「希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入」または「65歳前に契約期間が切れない契約形態による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度」を導入した中小企業事業主に対し、導入した制度に応じて一定額が支給されます。

支給額

中小企業定年引上げ等奨励金は、実施した制度の種類とその制度を実施した日における企業規模（常用被保険者の数）に応じて、次の表に定める額を支給します。

Ⅰ. 60歳以上65歳未満の定年を定めている事業種【表1】

		支給金額（万円）			
現行の定年年齢	企業規模（人）	(a) 定年の引上げ（65歳以上70歳未満）	(b) 定年の引上げ（70歳以上）または定年の定めの廃止	c) 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(d) 65歳安定継続雇用制度の導入
60歳以上 ↓ 65歳未満	1～9	40	80[40]	40[20] (20[10])	20(10)
	10～99	60	120[60]	60[30] (30[15])	30(15)
	100～300	80	160[80]	80[40] (40[20])	40(20)
65歳以上 ↓ 70歳未満	1～9	—	40[20]	20[10]	—
	10～99	—	60[30]	30[15]	—
	100～300	—	80[40]	40[20]	—

*〔 〕内の数字は支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の常用被保険者がいない場合に支給する額です

高齢者の雇用確保措置は義務です。

平成18年4月1日から高齢者雇用安定法の改正により事業主は、その雇用する労働者が65歳（※1）まで働き続けることができるよう以下のいずれかの措置を講じることが義務づけられています。

- ①定年の引き上げ
- ②継続雇用制度の導入（※2）
- ③定年の定めの廃止

なお、「労使協定」により継続雇用制度の対象者となる高齢者に係る「基準」を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは②の措置を講じたものとみなされます。

（※1）男性の厚生年金の定額部分の支給開始年齢のスケジュールにあわせ男女同一に段階に引き上げられます。

平成19年4月1日～平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

（※2）継続雇用制度は「現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいいます。

企業発展のビジネスパートナー なか事務所グループ

社会保険労務士法人 **なか**
TEL.855-2133 (本部)
TEL.933-7060 (中部)

【業務内容】

労働・社会保険事務手続
就業規則作成・助成金手続
給与計算業務

行政書士法人 **なか**
TEL.855-7003

【業務内容】

建設業許可・年度報告
経営事項審査申請・入札参加申請
その他許認可申請

人財パワー株式会社
TEL.854-3172 (本社)
TEL.933-7068 (中部営業所)

【業務内容】

人材派遣・人材紹介