

じんぎい

陽春
特集号



「オクラレルカ」

日本一の長寿の里として知られる大宜味村の喜如嘉地区はオクラレルカの花が田園一面に咲き揃っています。オクラレルカはアヤメ科の植物でアイリスとも呼ばれます。

大宜味村喜如嘉といえは芭蕉布が有名ですが、切花や葉を生け花の材料とするオクラレルカの栽培でも県内一の生産量を誇り、パンやアマサギなどの野鳥の観察地でもあることから、今も豊かな自然が残されている事がわかります。満開の花畑の中を歩く子供たちの笑顔がより幸せな気分になさてくれます。

オクラレルカの花言葉「よい便り・神秘的な人」とおり、よい便りが来る初夏を迎えたいものです。

主なニュース

- ◆就業規則の役割2
- ◆会員事業所の「成功事例に学ぶ」...2
- ◆会員事業所紹介3
- ◆法改正情報4
- ・雇用保険制度・労働基準法・育児・介護休業法
- ◆労務管理Q&A5
- ◆注意！退職時のトラブル5
- ◆「発見」力を身につけていこう！...6
- ◆ご協力御礼6
- ◆事業所様へお知らせ6
- ◆協会活動7
- ◆助成金を活用しましょう8

就業規則の役割



社会保険労務士 名嘉 正明

就業規則は会社や工場で働く場合の勤めの約束事や賃金等の労働条件を定めたもので職場の憲法とも言われています。

就業規則は憲法第25条1項を根拠に労働基準法第1条の「人に値する生活を営む必要な労働条件を定める」としています。これに基いて企業経営は10名以上の従業員を雇う事業所は事業場毎に就業規則を労基署に届け出るようになっていきます。

就業規則の役割を摘記すると

- 一、従業員の労働条件を統一的标准的
にはつきり定める
- 二、職場ルールをすつきり定め業務能力と生産性を高める
- 三、従業員の権利と義務を規定化し明確な労働関係を造る

このようにして、成文化することにより、細かい指示をされなくても自主的勤務ができ、統一して公平に安定した自己表現できる楽しい職場を築く。

こうした規則で民主的、現代的労務管理が期待できるとされています。

就業規則は企業経営における人事管理の基本であり、エッセンスとなつて労使双方の最大幸福実現に大きく貢献します。

最近の沖縄の経営シンポジウムで、労使双方の就業規則遵守で3割以上の増益報告がありました。素晴らしい事です。

就業規則はこれを守ることによつて、労働基準法の主旨である労務管理の近代化を実行することになります。これが信用経営となり労使の共存共栄、企業の成長発展に寄与するものとされます。

「人生これ元氣」「元氣これ喜働」「喜働これ幸福」といきましょう。



会員事業所の「成功事例に学ぶ」

インタビュー



株式会社 海邦商事
代表取締役
與那嶺 安雄

- 住所 うるま市州崎8-19
- 電話 098-938-2133
- 営業内容 加工黒糖製造・販売

「買う気で作れ！海邦商事」の理念の下、平成3年2月に創業した。沖縄の原材料にこだわり県内のさとうきび農家と連携し、原料調達から商品の完成まで一貫して自社で行っている。

又、食品製造メーカーの使命でもある「食の安全」にも細心の注意を払いトレーサビリティにも取組んでいる。

創業当時から「使いやすく、安定供給できる黒糖を作れば全国に流通できるはず」と考え、現在まで社員とともに「常にお客様の立場に立ち、本物志向を目指し、従来の黒糖に比べて粒子が小さく水溶性が高い「きび太郎」を初め定番商品の開発に努めている。

●固定観念を覆す商品開発

「黒糖＝健康志向・中高年齢者の嗜好品」のイメージが強いが、若者にもっと身近に感じてもらいたいという思いから、今から3年前に「むちむちなこ」が誕生した。可愛いパッケージにユニークなネーミングは流行に敏感な若者にも受け入れられ、東京渋谷を中心として展開する流行発信ショップ「ランキンラン」でヒット商品ランキングで二〇〇九年下半期の1位に輝いた。

沖縄の伝統と技を守りながらも独自の新技

術を取り入れた数々のヒット商品が誕生した背景には企画営業部長を中心にした社員全員体制での取組みがある。開発チームは専門技術者ではないが、伝統を守りつつ新しい物にチャレンジするという熱い「思い」が新商品開発実現の源となっている。

●今後の展開

「むちむちなこ」などの加工黒糖菓子にはファッション商品と同じ服を着せてはすぐに飽きられる。常に新しい工夫を考えなければいけない。加工食品メーカーの強みを活かし、新しいものを取り入れて古い物を切り捨てる「スクラップ&ビルト」を繰り返しながら、年に3アイテムを目標にお客様に喜ばれる商品を開発したい。

沖縄の原材料で作った商品を作り上げた商品は東京、大阪、福岡はじめ全国から発信し、「ニーズ対応型黒糖メーカー」買う気で作る海邦商事でありたい。



若者に人気のむちむちシリーズ

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。
問い合わせ先 福働会事務局 855-7910

移転しました!

(有)ビッグマン総業



人気メニュー



シンボルの看板

- 所在地 那覇市鏡原町10-19
- 電話 098-859-3223
- 代表取締役 上原 光太郎
- 事業内容 飲食事業・飲食店フランチャイズ事業
- 従業員数 50名

沖縄料理の食堂「最強食堂」を県内に直営店4店舗、フランチャイズ店3店舗運営しています。県内のお客様は勿論ですが、県外からの観光客の方にも沖縄の食材を使った沖縄料理を美味しく食べてもらいたいという気持ちで食事を提供しています。

当店の特徴である「美味しい&リーズナブル&ボリューム」なメニューは赤ちゃんからお年よりまで老若男女問わず多くの方に喜んで頂いています。中でもみそ汁定食、最強ランチは人気のメニューです。

お近くにお越しの際は是非ご来店、ご興味下さい。スタッフ一同心より歓迎いたします。

とくだ歯科クリニック



診療室(個室)



最新機器導入

- 所在地 那覇市真嘉比99 1-2F
- 電話 098-885-6688
- 院長 徳田 安成
- 事業内容 歯科医院
- 従業員数 9名

この度3月8日に現在地へ移転開院いたしました。平成7年4月より真嘉比にて開業、この15年間を患者様、良きスタッフに恵まれたおかげと感謝しております。

ユニット(診療椅子)を旧医院の5台から新医院は9台へと増設。駐車スペースも10台ほど確保し、従来よりの患者様の不満を解消することができました。

又、新医院ではホワイトニング(歯の漂白)を専門とする個室を新設し、県内初の最新型ユニットにより今までとは違った新たな歯科医療サービスを提供させて頂いております。

当院の理念「親切・誠実・正確」に基づき、ゆんたく、笑い声が飛び交うようなフレンドリーな歯科医院を目指し、最新の治療説明用ソフトを駆使し、分かり易い説明の上、納得した医療を提供できるよう、スタッフ一同頑張っています。

新規会員紹介 「初めまして、宜しくお願いします」

(平成21年12月～平成22年3月までの新規会員)

	事業所名	代表者	住所	業種
本 部	(有)大福建設	友利 直次	浦添市安波茶1-22-16	建設業
	あかり歯科クリニック	崎山 朝樹	那覇市高良2-14-22サンヒルズ高良1階C-1	歯科医院
	リュウゴジャパン	比嘉 正憲	豊見城市字豊見城348番地1	防水・塗装・断熱工事業
	LGS内装	上原 智信	宜野湾市大謝名5-23-4304号	内装工事業
	残波内装	知念 正彦	読谷村字宇座387-3番地	内装工事業
	たけし内装	山城 健	うるま市勝連平安名366番地	内装工事業
	(有)クイックデリバリー	新城 清良	西原町字上原164-3	CDのプレス販売
	榊琉球住樂	伊良皆 光代	南城市玉城字愛地697-1	建設業
	(有)タイヤ館大石	奥平 光博	浦添市牧港1-60-9	タイヤ販売
	信内装	城間 信哉	沖縄市上地3-7-10 比嘉アパートA-1	内装工事業
	前田建装	内原 朝徳	浦添市前田543番地コーポ親富祖103号	内装工事業
	一般社団法人かりゆし	国仲 美也子	那覇市松尾2-2-25-4	介護サービス業
	榊Suntea A・K	村山 直子	那覇市泊1-13-12	菓子類の製造販売
	中 部	永代 建装	石原 昌一郎	沖縄市高原4-7-1
榊ふてんま製麺		伊波 興健	宜野湾市野高4丁目1番11号	麺類製造業
大西電設		西 正則	宜野湾市宇地泊509-2	電気工事業

法改正情報

雇用保険制度が変わりました！

～平成22年4月1日から施行～

■ 雇用保険に加入させなければならない要件の変更

旧制度

- 6ヶ月以上の雇用見込みがあること
- 1週間の所定労働時間が20時間以上であること



新制度

- 31日以上の雇用見込みがあること
 - 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- *31日以上雇用が継続しない事が明確である場合を除き、この要件に該当することになります。
*雇用契約に更新する旨の規定があり、31日未満での雇止めの明示が無ければ該当します。

■ 雇用保険料率が変わりました (平成22年4月1日施行)

●平成21年度

	雇用保険料率	労働者負担	事業主負担
一般の事業	11/1000	4/1000	7/1000
農林水産・清酒製造業	13/1000	5/1000	8/1000
建設業	14/1000	5/1000	9/1000



●平成22年度

	雇用保険料率	労働者負担	事業主負担
一般の事業	15.5/1000	6/1000	9.5/1000
農林水産・清酒製造業	17.5/1000	7/1000	10.5/1000
建設業	18.5/1000	7/1000	11.5/1000

(ご注意:雇用保険料は平成22年4月度給与の控除分から変更になります。)

■ 雇用保険の資格取得届出漏れの被保険者に対する特例 (施行日:平成22年4月1日から9か月以内の日)

現在は資格取得手続き漏れがあった場合、最大で2年までしか遡り取得ができませんでしたが、雇用保険の取得漏れがあり、雇用保険料が給与から控除されていた場合は、2年以上遡っての取得が可能になります。

労働基準法の一部が改正されます！

～平成22年4月1日から施行～

【改正労働基準法のポイント】

■ 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます。(中小企業については当面の間、適用を猶予)

- ① 1ヶ月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の25%から50%に引き上げられます。
- ② 50%割増賃金の代わりに代替休暇を与える事もできます。(あらかじめ労使で協定の締結が必要)*2ヶ月以内に休ませる事

■ 割増賃金引上げなどの努力義務が課せられます。

限度時間(原則1ヶ月45時間)を超える時間外労働の場合、25%を超えるように努めなければなりません。

■ 時間単位の年次有給休暇の付与が可能になります。(あらかじめ労使で協定の締結が必要)

1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。
⇒年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。

育児・介護休業法が改正されます！

～平成22年6月30日から施行されます(一部除く)～

【改正育児介護休業法のポイント】

■ 子育て時間中の働き方の見直し(100人以下事業所は当面の間適用を猶予)

- ① 3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- ② 3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除しなければなりません。

■ 父親も子育てが出来る働き方の実現

- ① 父母ともに取得する育児休業の場合は、子供が1歳2ヶ月(現行1歳)に達するまで取得が可能になります。
- ② 父親が産後8週間以内に育児休業をした場合、同一の子の養育に対して、父親は再度育児休業取得が可能になります。

■ 仕事と介護の両立支援

介護の為に休暇が、対象家族1人であれば年間5日、2人以上であれば年間10日まで取得できるようになります。

■ 法の実効性の確保

- ① 紛争解決の援助指導、調停制度の新設
- ② 法違反等に対する勧告に従わない場合の会社名の公表、違反した場合の過料を新設



労務管理Q&A

Q1：雇用保険の加入の対象となる従業員は？

A：週20時間以上働き、31日以上雇用される場合は雇用保険に加入させなければなりません。ただし、季節的労働者や65歳以上の人を新たに雇い入れたなど、対象とならない人もいます。

Q2：雇用保険の手続きはどのような時にすればいいのですか？

A：従業員を雇ったとき、従業員が退職したとき、従業員の氏名が変わったときに手続きする必要があります。

Q3：雇用保険にはどのような給付がありますか？

A：退職し失業中に給付される失業等給付や、育児休業期間中・介護休業期間中・60歳時点と比べて75%未満に給与が低下した場合に支給される雇用継続給付などがあります。

Q4：事業主は、単独で受給資格の12ヶ月（解雇等については6ヶ月）を満たさない離職証明書であっても公共職業安定所に提出する必要がありますでしょうか。

A：明らかに単独で受給資格を満たさない離職票であっても、他の離職票とまとめることにより受給資格を得られることがあるので、やはり、離職証明書の提出が必要です。

Q5：ウソをついて失業等給付をもらおうとどうなりますか？

A：事業主による届出、または証明書等に偽りの記入がなされたり、事実と相違する報告により不正受給に該当した場合は、受給者本人と連帯して不正受給をした失業給付金の返還と、さらにその2倍に相当する額以下の金額の納付を命ぜられることになります。

注意!

退職時のトラブルが増えています。

失業給付をもらう際、退職理由により給付日数が異なるため、会社と退職者との間でのトラブルが増えています。従業員が退職する際には以下の点の注意をお願いします。



- ・退職時は従業員自ら記入した退職願いを提出してもらいます。いつ、どんな理由で退職するのが明確にして下さい。
- ・契約期間満了の場合は、契約の有無をきちんと確認し、更新しない場合はどちらから申し立てたのかを、1ヶ月前までには確認して下さい。
- ・正当な理由があり、従業員を解雇する場合は少なくとも30日前に本人に文書をもって通知する必要があります。30日前に予告しない場合は、本人に30日以上平均賃金を支払わなければなりません。
- ・解雇の予告期間が30日に満たない場合は日割り換算が認められています。(例)20日前に予告して解雇する場合は10日分の平均賃金を支払います
- ・離職理由は事実を伝達して下さい。
会社が離職票に偽りの退職理由を記載し失業給付を受給した場合は、不正受給の手伝いをしたとみなされ、本人のみならず会社も罰せられることとなります。

※契約更新が常態化(3年以上で契約更新が1回以上あること)している従業員が契約満了で退職する場合で、会社は更新する意思はあるのに本人が更新を希望しないときは、失業給付を受給する際、3ヶ月の給付制限がかかります。

「発見」力を身につけていこう!

同じものを見ても、何か新しいものを見つけ出す人もいれば、そうではない人もいるものである。

こうした、たとえちよつとしたことでも、「気づくか、気づかないか」は、大きな知的格差を生み出すことになっていくものである。

いろいろなことに、よく気がつく人は、好奇心旺盛で、何事にも見逃せない、常に自分の脳をフル回転していることになるだろう。したがって、マルチの視点で事象をウオッチングしていくことができ、「発見」力も養成されていくことになるのである。



■「発見」力をつける

チェックポイント

- 常に相手の立場に立って思考しているだろうか
- 相手の目線に立って話すようにしているだろうか
- 自分と異質の人と会うことをおっくうがっていないだろうか
- 自分の置かれた状況を、もっと、よい方向に持っていかうとしてい

- 「目」のつけどころを一定の方向だけにしていないだろうか
- 常に「気づき」を忘れることはないだろうか

- 常に情報のネットワークを構築していこうとしているだろうか
- 知識・情報の自分の引き出しを持ってい
- 他人と違うことを考えていこう
- 失敗を恐れてはいないだろうか
- 新聞、雑誌、テレビなど、メモをとるよう
- 必要があれば、嫌いな人でも会いに行くことができるだろうか
- 素直な気持ちで人の話を聞くことができる
- 自分が不利な状況になると、感情的になることはない
- 自分に必要なことだけを選択して見てはいない

西都原 信(ビジネス評論家)

労働保険料確定・概算申告書類準備ご協力御礼

労働保険事務組合 福働会 本部・中部支部



平成21年度の労働保険年度更新(保険料確定・概算申告)の申告準備にご協力頂きありがとうございます。

年度更新は、前年度の保険料と新年度の保険料納付額を決定する重要な手続きであり、この申告に基いて、6月、10月、翌年1月に労働保険料を支払っていただくことになります。

平成22年度の第1期分保険料納入通知書は5月10日～15日にかけて発送予定です。内容をご確認の上、6月7日(月)までに納入いただきますようご協力宜しくお願い致します。

社会保険算定基礎届のご案内

社会保険労務士法人 なか

まだ労働保険年度更新業務も落ち着かないところですが、7月1日～10日には「算定基礎届」の提出時期がやってきます。

7月に提出する「算定基礎届」は、被保険者が実際受ける報酬と、取得時決定などで決定した標準報酬とかけ離れないように毎年1回、原則として7月1日に被保険者である者すべてを対象に4、5、6月の報酬をもとに届出を行い、9月以降1年間の標準報酬を決定するための手続きです。

当事務所では社会保険手続きを委託されています皆様から必要資料をお預かりし、取得時の報酬や固定給の変動による月額変更、未加入のパートタイマーの内容確認作業を行います。

つきましては、提出書類のご準備ならびに提出期限へのご協力の程宜しくお願い致します。(詳細につきましては後日ご案内を差し上げます)

協会活動

レクリエーション開催

ボウリング大会開催

〔日時〕 平成二十二年二月二十一日(日)
午前九時～

〔場所〕 アークボウル
〔参加〕 本部 十一事業所 四十三名
中部 二事業所 八名

☆団体優勝

(有)松田建機 総合二二二一点

☆団体準優勝

沖繩ビジネスフォーム(株)
総合 一一九〇点

☆個人優勝

前田哲也様 / (株)沖創建設
総合 三九一点

☆個人準優勝

福治友哉様 / (有)松田建機
総合 三五四点



個人優勝 前田 哲也 様
準優勝 福治 友哉 様

研修開催

「メンタルヘルス・改正労働基準法セミナー」

日時 / 平成二十二年三月十九日(金)
午後二時～五時

場所 / 浦添産業支援センター
結の街 三階

講師 / 『メンタルヘルスセミナー』
メンタルヘルス対策促進員

産業カウンセラー 安里順二氏
沖縄県産業保健推進センター

副所長 松野豊氏
『改正労働基準法セミナー』

社会保険労務士法人なか
所長 新垣明

参加 / 本部 三十事業所 四十四名
中部 四事業所 四名



団体優勝 (有)松田建機 様



メンタルヘルスセミナー その1



メンタルヘルスセミナー その2

経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高まり、当所への相談も増えています。今回のセミナーでは参加された事業所の皆様から「今後のヒントを得る事ができた」「休職復職規定を取り入れたい」等、参考になったという意見を多く頂きました。後半は平成22年4月施行の改正労働基準法の①割増賃金率の引上げ、②時間外労働時間削減の努力義務、③時間単位の年次有給休暇についてポイントの解説がありました。

今後の活動

本部第39回定時総会
中部第16回定時総会

平成22年6月中旬(日程調整中)
平成22年6月中旬(日程調整中)

詳細が決定次第ご案内申し上げます。会員の皆様のご参加ご協力宜しくお願い致します。

福働会事務局より

平成21年度事業も皆様のお陰で無事計画通りに執行する事ができました。一同心より御礼申し上げます。本年度も会員の皆様のパートナーとしてサポートさせて頂きますので宜しくお願い申し上げます。

最新の情報をお伝えする福働会のホームページもご覧下さい。

福働会

検索

社員の安心が会社の力

労働保険(労災保険・雇用保険)の年度更新

会員事業所の皆様のお知り合いで労働保険の申告・納付手続きが煩雑で困っている事業所がありましたら当会へご紹介ください。

【労働保険事務組合に委託するメリット】

- 事業主も労災に特別加入できます。
- 労働保険料を年3回分割納付が出来ます。
- 事務の手間が省けます。

労働保険事務組合 福働会 098-855-7910
労働保険事務組合 福働会中部支部 098-933-7060

一助成金を活用しましょう

平成21年より新設・改正された助成金のうち「利用頻度が高い」「使い勝手が良い」助成金の概要を紹介します。(支給額は中小企業の金額です)

■ トライアル雇用奨励金(試行雇用助成金)

- 概要：業務遂行にあたっての適性や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけとするため、職業経験、技能、知識等により就職が困難な求職者をハローワークの紹介により試行的に短期間雇用(原則3ヶ月間)する場合に奨励金が支給されます。
- 支給額：対象労働者1人につき1ヶ月あたり4万円(最大3ヶ月支給)

■ 若年者等正規雇用化特別奨励金

- 概要：「年長フリーターおよび30代後半の不安定就労者」又は「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」を正規雇用する事業主が一定期間ごとに引き続き正規雇用している場合に奨励金が支給されます。

● 支給額：

	助成額	助成対象期間
第1期	50万円	正規雇用開始日から6ヶ月経過後
第2期	25万円	正規雇用開始日から1年6ヶ月経過後
第3期	25万円	正規雇用開始日から2年6ヶ月経過後

■ 特定就職困難者雇用開発助成金

- 概要：新たにハローワーク等の紹介により高齢者、障害者または母子家庭の母等の労働者を雇入れた場合に助成金を支給します。※該当事業所には事前案内通知が届きます。
- 対象者及び支給額：

対象労働者	助成額	助成対象期間
高齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等※	90万円	1年
身体・知的障害者※	135万円	1年6ヶ月
重度障害者・45歳以上の障害者・精神障害者※	240万円	2年
身体・知的・精神障害者(短時間労働者)	90万円	1年6ヶ月
その他の短時間労働者	60万円	1年

※は短時間労働者を除く。

■ 高齢者雇用開発特別奨励金

- 概要：新たにハローワーク等の紹介により65歳以上の離職者を1年以上継続して雇用する労働者として雇入れた場合に助成金を支給します。
 - 支給額：
- | 対象労働者 | 助成額 | 助成対象期間 |
|-----------|------|--------|
| 短時間以外の労働者 | 90万円 | 1年 |
| 短時間労働者 | 60万円 | 1年 |

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