

# 会報

2012 ▶ 2013  
WEEKLY REPORT



奉仕を通じて  
**平和を**

田中作次

2012-13年度  
国際ロータリー会長

留萌  
ロータリークラブ  
会長目標

ロータリーを楽しく・  
学び・奉仕しよう

会長／山本讓二 幹事／森 幹雄

## プログラム

- 本日  
来賓卓話 JR留萌駅 駅長 長能 博明様
- 次週予定  
来賓卓話 フタバ製麺 社長 仲田 隆彦様  
留萌産小麦「ルルソツソ」パスタ試食会

No. 2554

第38回 4月17日

出席報告

前例会

|        |        |
|--------|--------|
| 会員総数   | 42名    |
| 出免会員   | 9名     |
| 出免出席   | 6名     |
| 基準会員出席 | 20名    |
| 出席率    | 68.42% |

前々会

|         |        |
|---------|--------|
| 第35回    | 3月27日  |
| 欠席会員    | 10名    |
| 内メイクアップ | 4名     |
| 修正出席率   | 82.05% |

例会／毎週水曜 12:15～13:15 留萌産業会館2F

## 📝 会長報告 .....

1. 皆様に残念なお知らせがございます。河部会員より提出された退会届を理事会は受理いたしました。何回か慰留に努めましたが、意思は硬く残念でなりません。

とうございました。」と言つてを預かって参りました。

ゲスト ハローワーク留萌  
統括職業指導官 鈴木 浩幸様  
上席職業指導官 池田亜希子様

## 📝 幹事報告 .....

- ・赤平RC、芦別RCより会報を受領しました。
- ・妹背牛RC、深川RCより会報と4月例会案内を受領しました。
- ・2013年3月31日現在の収支報告書を配付しましたので、ご考察お願いします。
- ・原谷会員のお母様がお亡くなりになり、葬儀に出席して参りました。原谷会員より「会員の皆様には大変お世話になりました。ありが

## 📝 3分間情報 .....

会員研修委員会 福士委員長  
今日は、グローバル補助金の要件である「接続可能性」について発信します。

財団はプロジェクトや活動に「接続可能性」の要素を取り入れる際の指針としてロータリアンが参加できるように、接続可能性の原則を定めました。8つの原則があります。

①グローバル補助金は、ロータリー財団の資金

が全て使用された後もプロジェクトがもたらした影響を持続していくための活動と対策を組み込んだものにする。

- ②グローバル補助金は、経済、文化、社会、リソースなど多様なレベルの接続可能性を目指して取り組むものであること。
- ③グローバル補助金は、可能な限り、地元のリソース、地域内の考え方や意見、現地の人々の知識を最大限活用するものであること。
- ④グローバル補助金は、天然資源基盤を大切に、現地の環境を悪化させたり、破壊したりしないものであること。
- ⑤グローバル補助金は、それぞれの見合った形で最大限の人々に恩恵を与えようと努めるものであること。
- ⑥グローバル補助金は、財団の重点分野に関連する職業分野における画期的な新手法に貢献できるよう、奨学生やその他の人々を養成するものであること。

例：基本的教育及び識字率向上プロジェクトをロータリアンが立案し、成人の読み聞かせ教授法を学ぶ奨学生を支援する。奨学金の申請者と面接を行なって重点分野の目標について話し合い、留学と将来のキャリアが、これらの目標とどの様に関連するか説明をしてもらう。

- ⑦グローバル補助金は、自らが働く地域社会や職業に影響を与え、効果を高められるよう、プロジェクトに参加する人々を養成するものであること。
- ⑧グローバル補助金は、ロータリー地域社会や共同隊など、草の根の人々や団体の意見やスキルを生かし、プロジェクトの活動や継続性を図るものであること。

今回は、持続可能なプロジェクトの例について発信します。

## 【ミニ情報】

祖父母等が孫等に教育資金を金融機関に信託し、一括贈与する場合、孫一人につき最大1500万円まで非課税となる措置が開始されます。但し、平成25年4月1日より平成27年12月31日までの期間に贈与されたものに限りです。



## ニコニコBOX.....

・日刊留萌新聞に写真入で掲載されました

齋藤会員

・落とした携帯電話が出てきました 鵜城会員

前回 562,200円

今回 5,000円

累計 567,200円



## プログラム.....

「来賓卓話」

ハローワーク留萌

統括職業指導官 鈴木 浩幸 様

日頃皆様には安定行政に対しご協力いただき、署長に代わりましてお礼を申し上げます。また、本日はこの様な機会をいただきまして誠にありがとうございます。

本来であれば、ここで管内の雇用失業情勢をお話説明して本題に進んでいくところですが、なにぶん私は4月1日付けで留萌に赴任して来たばかりでございますので、まだこの管内の雇用の実情と言いますか、これを勉強中でございます。生活の方も、まだ慣れていない状況でございます。ようやくゴミの分別が何となく解ってきた所でございます。本日は改正高年齢者雇用安定法について担当の池田からお話をいたしますが、せっきくの機会ですので、私の方からは、若者の雇用について少しお話をさせていただきます。

ハローワークと致しましては、高齢者は少しでも長く雇っていただきたいが、若者も少しでも多くの方を雇っていただきたいというお願いです。そこで若者の人材育成についての事業につきまして、少しお話をさせていただきます。

先月から開始された、多分単年度事業になると思いますが、若年の方の助成制度が始まっております。先月後半から受付が始まっておりますが、説明させていただきます。お手元に若年チャレンジ奨励金の1枚物のパンフレットがございますが、これについてお話をいたします。

年齢は35歳未満の非正規雇用の方で、新たに雇う場合もありますし、すでに雇っている方も

対象になります。これらの方々を雇いながら訓練をしてもらう、技術を身に付けてもらうもので、この訓練期間中について国から助成をするというものでございます。一月月額15万円で、その訓練終了後に正規社員として継続雇用していただければ、1年後には50万円、2年後にも50万円合計100万円を奨励金として支給するというものです。35歳未満の正規雇用をあまり経験していない方が対象になるのですが、かなり広めて考えているようなところですので見ていただければ分かると思いますが、ハローワークを通じまして労働局に訓練の実施計画を提出する必要があるがございます。これは訓練を開始する前となっておりますので、何かございましたらハローワークまでご相談していただければと思います。計画が受理されてから、実際に訓練受講者を雇うのか、社内にいる方に対して進めていくのかですが、新たに雇い入れる場合は、ハローワークやその他民間の紹介機関に求人を出し、また、社内の訓練受講者については、その方々が対象になるかを確認していただく事です。訓練の実施ですが、訓練の実施計画に基づき、確認を受けた日の翌日から起算して6ヶ月以内に訓練を開始する必要があります。

平成25年度の事業ですが、各都道府県に振り分けておりますので、申し込みが多ければ途中で一杯になってしまいますのでご了承ください。若い方を積極的に雇用をしていただくようにと思っておりますので、よろしくお願いたします。また、引き続き高齢の方々も雇用していただければ願っております。よろしくお願いたします。

ハローワーク留萌

上席職業指導官 池田亜希子様

私の方からは、高齢者雇用安定法改正に伴う高齢者確保措置の導入についてお話をさせていただきます。平成25年4月1日から施行されている高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律。これからは改正高齢法と略してお話をさせていただきます。高齢法が改正されて皆様方にはどのような作業が必要に

なるのかも合わせてお話をさせていただきます。特に、高齢者雇用確保措置の改正部分の説明を中心にさせていただきます。高齢法改正に伴い、皆様にはどのような作業が必要になるかも併せてお話しさせていただきます。

まず改正高齢法の説明にあたり、昨年度までの高齢法を確認の意味をこめて簡単にご説明させていただきます。昨年度までの高齢法は事業者さまに対して定年は60歳を下回ることは出来ないとして定めておまして、65歳までの高齢者雇用確保措置の実施も義務付けておりました。定年の規定が就業規則等には定められておらず、慣行として運用されている場合は定年の規定が無いものとして取り扱われます。60歳を下回る定年の規定も無いものとみなされてしまいます。高齢者雇用確保措置につきましては、65歳まで定年の引き上げ、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置を講じる事を定めています。ここで、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入について少しお話をさせていただきます。

北海道では昨年度までの雇用確保措置の実施企業の約8割が、この継続雇用制度の導入によって雇用確保措置を講じている状況にありました。これらは原則として、希望者全員を対象とした継続雇用制度を導入する事を求められております。しかし、昨年度までの高齢法では継続雇用にかかる対象者の基準を設け、その基準に合致した方のみを再雇用する、継続雇用することが出来る規定が設けられていました。実際に継続雇用制度を導入した北海道の企業の約6割が継続雇用に係る対象者の基準を設定しておりましたが、改正高齢法では基準を設けて対象者を限定する仕組みを廃止する事になりました。

次に改正高齢法の内容についてご説明させていただきます。今回高齢法改正に伴う整備が必要な企業といたしましては、定年を65歳未満としている企業のうち、労使協定に定める基準に該当するものを65歳まで継続して雇用する制度を導入している企業においては、就業規則の改正が必要になりますので、現在お使いの就業規則の確認をお願いします。また、定年を65歳以

上、定年制を設けていない、希望者全員を65歳まで雇用する制度を導入している企業につきましては、今回の法改正に伴う見直しは必要ないことになっております。

今回高齢法が改正になった背景には、第一に少子高齢化に伴い労働力人口が減少するなかで、意欲と能力のある高齢者が引き続き社会を支える側に立つ事が重要であり、必ず全員参加型の社会の実現が求められていること。第二に年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられる事になりまして、無年金・無収入となる方が生じることになり、少なくとも年金受給と雇用との接続が必要であるとの事から、今回的高齢法改正に至ったと言う事になります。

次に今回的高齢法改正のポイントとして4つがあります。まずは、①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止。②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大。③義務違反の企業名を公表。④高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定。これらが平成25年4月1日から施行されます。それではこれらの4つのポイントについて説明させていただきます。

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止についてですが、高齢法の改正に於きまして、4月1日以降定年後希望する方を全員65歳まで雇用する事となりまして、60歳の定年時に雇用制度の対象者となる労働者の基準を当てはめる事が出来なくなります。この点に関しましては経過措置が設けられておりますが、注意事項がございます。平成25年3月31日までに、労使協定で、65歳までの継続雇用制度の基準を定めている場合においてですが、経過措置を利用出来ます。平成37年3月31日まで、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の人を対象に、基準を引き続き利用できます。

65歳未満の定年を定めている事業主が、高齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができます。今回の改正で、この仕組みが廃止されたため、平成25年度4月1日からは希望者全員を継続雇用制度の対象とするように、この基準を削除す

る就業規則の変更が必要になります。

次に、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大について書かれておりますが、これは今回の法改正において継続雇用先として自社内のほかに親会社、子会社、関連会社、など特殊関係事業主との契約に基づき、特殊関係会社が引き続き雇用する制度も可能としています。

高齢者雇用確保措置を講じていない企業に対して、ハローワーク等による個別指導を実施し、改善されない場合は勧告が実施され、この勧告が発出された段階で、各種法令に基づきハローワークでの求人不受理、紹介保留、助成金不支給などの措置がとられます。勧告されても改善されない場合は、義務違反の企業名が公表されるという規定が新たに設けられております。

改正高齢法の最後のポイントになりますが、高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針についてです。この指針につきましては、今回的高齢法が改正される過程におきまして、衆議院での修正を受け、国の労働政策審議会の議論を経て11月9日に公布されたものになります。

指針のポイントとして、継続雇用制度導入の大前提として希望者全員を対象とする事にあります。ただ例外的な規定もありまして、就業規則に定める解雇・退職事由に該当する場合は、継続雇用しない事が出来るとあり、言い換えますと、解雇・退職に該当する事由がない場合は、65歳まで継続雇用しなければなりません。

最後のページにお問い合わせ先が書いてありますが、ハローワークまたは(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 高齢・障害者雇用支援センターまでお問い合わせください。ご相談は無料でございますし、資料もたくさんそろっておりますので是非ご活用いただければと思います。

本日お集まりの皆様におかれましては、改正高齢法の趣旨をご理解いただきまして、雇用確保措置を講じていらっしゃる場合は、一日も早く手続きをとっていただけますようお願いを申し上げます、私からの説明とさせていただきます。

本日はご清聴ありがとうございました。