

本誌は人材の育成を会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています

人事労務お役立ち定期便

平成 28 年(2016 年) 9月1日発行

平成 28 年 第 95 号

発行◆せのお社会保険労務サポート事務所 岡山県井原市岩倉町 1081-1 TEL 0866.63.3213



知っ得！今月の人事労務トピックス

●退職金の世間相場を知りたいとき

[1]退職金の種類と定義

①退職一時金…従業員の退職時に会社が支給する一時金。通常「退職金」とは一時金を指す。

- ・退職時給与を算定基礎に用いる方法
- ・ポイント制

②退職年金…退職金の一部または全部を一定期間に渡り分割で受け取るもの。一般的に会社は、退職年金を安定的に支払うため年金資金を外部機関に積み立てている。

【退職金の“世間相場”調査に役に立つサイト】

岡山労働局「岡山県内における賃金事情」
経団連「退職金・年金に関する実態調査結果」
東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」
中央労働委員会「賃金事情等総合調査」

※上記の情報(URL)は、当事務所のホームページに掲載していますので、ご利用ください。

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい助成金～

「処遇改善コースの要件が緩和されました」



◎ キャリアアップ助成金（処遇改善コース）

有期契約労働者等の基本給の賃金規程等を2%以上増額改定し、昇給した場合に受給できるキャリアアップ助成金の支給要件が緩和されました。

●主な変更点

①キャリアアップ計画書の提出期限の緩和

→「取組実施前1ヵ月前まで」を「取組実施日まで」

②支給要件となる賃金テーブル等を賃金規定等に改めその周知を徹底

→賃金額の定めがあれば支給対象となる

③ 最低賃金額との関係に係る要件緩和

④ 賃金規定等の運用期間の緩和

→「賃金規定等を3ヵ月以上運用していること」との要件について、新たに賃金規定等を作成した場

合でもその内容が、過去3ヵ月の賃金の実態からみて2%以上増額していることが確認できればよいこととする

● 社労士せのサポのワンポイント！

キャリアアップ助成金の中の1つである処遇改善コースは、給与のベースアップ(全体的な底上げ)を行ったときに受給できるものです。

通常、昇給するときは人事評価を行い決定しますが、この助成金は賃金の改定だけでよいため比較的受給しやすい助成金といえます。

さらに職務評価を作成し、賃金を改定すると加算がありますので、チャレンジしてみるのもよいでしょう。

----- 切り取ってデスクマットの下に置いておかれると忘れません -----



「あ、そうじゃ、聞いてみよう」電話 (0866) 63-3213

せのお事務所への相談は、土日祝を除く9～18時まで受け付けしております。



【103万円は本当にお得か？】

●100万円と120万円でシュミレーション

前提：夫の年収 500 万円
 (子どもは中学生以下が 2 人)
 夫が支払っている税金 32 万円
 (所得税 10 万 7,500 円、住民税 21 万 2,500 円)

試算：妻の収入でどのように変わるか

- ①妻年収 100 万円の場合→世帯収入 100 万円増
 - ②妻年収 120 万円の場合→世帯収入 114 万 3 千円増(税負担 5 万 7 千円増)
- (出所：All About)



【ワンポイント解説】

よくパートの収入は税法上の扶養範囲内(103万円)にしたほうが「お得である」と思われがちですが、税金を支払いたくない、配偶者の会社から扶養手当が支給され、その要件が103万円である等という事情があるなら別ですが、所得税を支払っても、世帯の収入は間違いなく増えるため、理由もなく103万円に固執することは「お得」ではありません。

ちなみに 130～150 万円付近は最も世帯収入が少なくなり、160 万円以上から世帯収入が増えます。

また、本年10月より社会保険の適用対象者が一部(大企業)のパートにも拡大されます。これにより税金を考慮することがなくなり、パートであっても“103万円の壁”にとらわれず働く人が増えるでしょう。

大手トヨタ自動車では、配偶者手当を廃止し、子ども手当を引き上げました。バブル期以降、共働き世帯は急増しています。今後も配偶者から子どもへと支給を変える企業が増えてくることでしょう。また、配偶者控除の廃止等の議論もされています。そうすると“103万円の壁”も崩壊するかもしれません。

組織力向上委員会 Vol.50



『節』が会社を強くする

◆ 節があるから強い

竹のしなやかさ、強さは「節」があるためです。竹の中は空洞であるため、節がないと竹はすぐに折れてしまいます。

「節」があるおかげで強い風が吹いても竹は折れることはありません。

会社においても「節」を大事にしている会社は強い会社であるといえます。

◆ 挨拶が「節」をつくる

例えば、採用面接の際、来社した応募者に丁寧な挨拶ができること。一見あたり前のことのように思えるかもしれませんが、たくさんある会社から当社を選んでくれたということについて感謝するという意味での挨拶ができるということは、その場に応じた「節」のある対応ができるということになります。

◆ 部下指導にも「節」を

最近、部下の「ほめ方」や「叱り方」の方法が流行っていますが、まずはその場に応じた「喜怒哀楽」ができることが大切なのではないでしょうか。私の経験上、経営者や上司が「節」のある部下指導を放棄している会社は労務トラブルが起きやすいように思います。

◆ 人事労務の「節」とは

人事労務における「節」は、例えば、採用の連絡をきちんとする、約束したら必ずすること。試用期間が終わり本採用になったら、そのことを面談等を通じて伝えることです。

つまり、人事や労務管理において、法律上しななければならないときや人事異動等で変化があったとき、その場面ごとに対応することが強い会社をつくる「節」であるといえるでしょう

医療・福祉・介護業界向けの情報をホームページから発信しています。

ホームページは「[せのじむ](#)」「[せのお事務所](#)」で検索してください！