

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ひ発行しています

人事労務お役立ち定期便

平成 28 年(2016 年) 10 月1日発行

平成 28 年 第 96 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

●社労士の知恵袋

今月は私たち社労士が業務上の問題にあつたとき、どのような情報を参考に判断しているか、社労士の舞台裏を少しだけ紹介したいと思います(同業者からクレームがくるかも！?)

- ① 法律の条文、施行規則、告示(確認する)
 - ② 指針、通達等(官公署から出されているもの)
 - ③ 書籍(専門書)
 - ③ 判例(裁判所の過去の判決)
- ③が2つあるのは、書籍を読むと判例が掲載していることが多いからです。

Yahoo 知恵袋等の掲示板は、見ることはあっても判断材料にはしません。出所がはっきりしないものは信頼できないからです。当然です。

その他、分野別に下記の文書を確認します。

【社会保険に関すること】

日本年金機構・疑義照会回答

【労働基準法に関すること】

労働基準法解釈総覧、労働法コンメンタール

【雇用保険に関すること】

雇用保険業務取扱要領

【助成金に関すること】

各種助成金の取扱い要領、Q&A

～社長さん、担当者のための知っておきたい人材募集の方法～

「求職者目線をもつ」



現在、全国的に人材不足の様子になってきました。東京では外国人の雇用を本気で検討しているようです。とくに地方では、人材が充足している企業と、不足している企業が二極化しているように思います。そこで、真面目に経営努力をしているのに人材不足に陥っている企業のお力になりたいため、シリーズで求人募集の方法について述べたいと思います。少しでも参考になれば、幸いです。

◎ 求職者の目線になり情報を伝える

人材を募集する際は、「求職者の目線」で考えることが不可欠です。

- ・どんな職場なのか
- ・どんな人が教えてくれるのか
- ・私の諸事情を理解してくれそうか

(子供が病気になったとき、現在親の介護をしている等)

これらは、仕事を続けるうえで大切な要素になりますので、求職者の目線になり、伝えていかねればいけません。

● 社労士せのサポのワンポイント！

多くの企業が、人材不足になってから労働条件を点検することが多いように思います。

それはそれで仕方がないと思いますが、せっくなら、それをきっかけに会社の将来像、強みについて考えてみてはいかがでしょうか。実はそういった方針をはっきりさせることが、求める人材を明確にすることにつながります。求める人材が明確になると、募集方法が明確になるわけです。

----- 切り取ってデスクマットの下にし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。



【固定（定額）残業代とは？】

●固定だから残業代を支払わなくてよい？

固定（定額）残業代制とは、実際の労働時間の有無にかかわらず、一定時間分の時間外労働に対する割増賃金を定額で支給する制度です。

ただし、この制度を採用していたとしても、固定（定額）残業代分の時間外労働として設定された時間を超える時間外労働については、使用者は別途残業代を支払わなければなりません。

逆に、固定（定額）残業代分の時間外労働まで満たなかったとしても、原則、差額分の返金を求めることはできません。

●固定（定額）残業代を上手に運用する方法

- ① 基本給と固定（定額）残業代等を区分する
- ② 就業規則、賃金規程等に記載する
- ③ 労働条件通知書で固定（定額）残業代に相当する残業時間を明示する
- ④ 残業時間の管理を怠らない

【ワンポイント解説】

固定（定額）残業代に対する誤解やわかりにくさはあるかもしれませんが、面接時や採用時に労働条件通知書や就業規則等で誠実に労働者に伝える意があれば、ほとんどの労働者に理解してもらえるのではと考えます。

固定（定額）残業代については、近年、その制度を揺るがすとても重要な判例があります。

その判例によると、固定（定額）残業代を支払っていたとしても、設定した時間を超える残業代は支払わなければなりません、仮に支払いをしていなかった場合、その差額を支払えば足りるのではなく、その固定（定額）残業代として設定していた手当そのもの（全額）が残業代として認められず、差額どころか、すべての残業代が未払いとなるものです。

そのように捉えられないために、手当の名称を「残業見込み手当」等わかりやすくする、残業時間管理を本人まかせにしない等、運用面にも目を向けましょう。



組織力向上委員会 Vol.51

“いい会社”づくり初めの一歩

「上司が身につけたい承認力」



◆ 社員が定着しない理由

先日、参加したセミナーでなるほどと思ったことがあります。

ある会社で社員がよく辞める部署があり、その原因を調べたところ、上司に問題があったのです。逆に、そのような部署でも勤続年数が長い社員に、なぜ今まで勤めることができたのか尋ねると「上司に恵まれた」という答えが返ってきました。

同じ部署でも、上司により定着率が変わってくるのかと驚きました。

◆ よい上司とは

先のお話で、上司によって何が違ったのでしょうか？ それは「どれだけ自分（部下）の話聴いてくれるか」でした。

また、部下が苦しいとき適宜アドバイスをく

れる、残業につきあってくれることもよい上司に恵まれたと感じる理由のようでした。

ちなみに定着率が悪い部署の上司を異動させれば問題は解決すると思われるかもしれませんが、そのような上司に限り仕事がよくできるので、一朝一夕にはいかない事情があるのです。

◆ 承認の効果

人間は食欲等の次に「承認」されたいという欲求が強いそうです。

よい上司は、知らず知らずのうちに「私は必要とされている」（自己肯定感）、「私には課題や目標などを達成する能力がある」（自己効力感）、と勇気づける「承認」を、部下に対し行っていたのでしょうか。

上司に承認力があるかが組織を活性化する鍵になることは間違いありません。

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！