

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

2017年1月1日発行

平成28年 第99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

### ●エクセルで勤怠管理をしたい

お客様から勤怠管理に使える、何かよいテンプレートがないか、お尋ねいただくことがあります。

そのようなとき、次のような「勤怠管理エクセルテンプレート」をおすすめしています。このテンプレートは次のような方に向いています。

- ・飲食、小売業など、時給制のアルバイト・パートが多数、在籍しているお店
- ・高額なソフトを購入するまでもなく、かつ身近なエクセルで勤怠管理を行いたい方
- ・面倒な設定等せず、すぐ使いたい方

↑HPで「エクセル勤怠管理テンプレート」と検索してみてください。  
(※当事務所のHPにもリンクがあります)

## ～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

### 「求職者から見たホームページを意識する」



#### ◎求職者から見た御社のホームページの見方

項目(例)	求職者の見方(例)
企業理念	今後の方向性、ビジョンは？
事業内容	会社の強みや価値から、すべき仕事はわかるか
トップのメッセージ	経営者のタイプ、価値観に共感できるか
財務関係データ	数字による客観的なデータ
人と組織	自分が働いている姿をイメージできるか
取引先	会社のポジションを判断する
採用情報	求めている人物像と自分があっているかどうか

(「人が集まる、定着する！会社の採用」(すばる舎)原正紀より抜粋)

#### ●社労士せのサポのワンポイント！

ある企業で学生に会社探しの方法を尋ねたところ、ベスト3にインターネットが入っていました。

現在はインターネットで求人を探すことは必須であり、自社媒体の1つとして、ホームページは重要な手段になります。

そこで、自社のホームページに求人情報を掲載する前に、自社のホームページを求職者の視点でチェックしてみましょう。

かりに自社にとってデメリットな内容であっても、それを誤魔化さず、どのように受け止め、将来に向けて努力していくのかを伝えてくれる会社は、誠実な会社と見てくれるはずです。

----- 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。



### 【みなし残業手当の欠勤控除について】

Q：現在、欠勤の際、基本給から欠勤控除を行っているのですが、みなし残業手当についても同じように控除の対象に含めたいのですがよいでしょうか？

A：みなし残業手当についても、欠勤控除の対象とすることは可能と考えますが、その場合は、就業規則に固定残業手当を欠勤控除の対象とすることや、控除する場合の計算方法を明確にしておくといでしょう。

### 【就業規則に定める場合の例】

第●条 (みなし残業手当の欠勤控除)

1 賃金計算期間中に欠勤があった場合のみなし残業手当は、出勤日数が所定労働日数の半分を下まわる場合は半額とする。

ただし、期間中の割増賃金が欠勤控除後の額を上回る場合は、その差額を支払う。



### 【ワンポイント解説】

みなし残業手当は、残業があってもなくても支給し、実際の時間外労働が例えば月30時間を超えた場合には、超えた時間分について、別途時間外労働手当を支払います。

ただし、欠勤控除された後のみなし残業手当は、月30時間分の時間外労働手当とはならないことに注意が必要です。

ある対象月に、欠勤が何日かあり、実際の時間外労働が30時間だったケースで考えると、まず、欠勤があったので、就業規則の定めに基づき、みなし残業手当から欠勤控除を行います。

この対象月の実際の時間外労働が30時間ちょうどであれば、本来は、みなし残業手当を支払うことで足りるわけですが、欠勤控除を行ったことにより、控除後のみなし残業手当は時間外労働30時間相当ではなくなっています。

控除後のみなし残業手当と、実際の時間外労働の額との差額に注意し、未払いが生じないようにしましょう。



## 「何のためにしているかを忘れない」

### ◆ 「働き方改革」がもたらす影響

政府主導で「働き方改革」が叫ばれていますが、その1つに「残業時間の規制」があります。

残業を削減することは、個人的にも賛成ですが、「規制」だけが先行することは、かえって表に現れない残業（自己責任という名のもとでした残業）が増加するのではないかと懸念する声もあります。また、正社員＝残業ができる人（一定の残業代を見込んでいる人）という労使共通の価値観の転換も求められるでしょう。

### ◆ 「目的」を忘れたとき

ところで、何かを成すときに、「何のためにするのか」という「目的」を忘れてはいけません。

こんな笑い話とも、痛い経験ともいえるエピソードがあります。

ある食品メーカーが「肉まん」にへそをつけるため、多額の投資をして自動へそつけ機を完

成させました。完成を祝っているとき、誰かが「なぜ、この機械を作ったのだろう」と呟いた一言で、空気が凍りました。

実は肉まんのへそは、あんまんと区別するため目印が目的でした。（その後、肉まんの下に敷く紙に「肉まん」と書くことで解決をみしました）

このように「目的」を忘れると、私たちは、とんでもない方向へいってしまうということを忘れてはいけません。

### ◆ 業務改善のチャンス

残業時間の規制は、なんの目的で行うのでしょうか。その目的を忘れるとただ単に、現場（社員）を締め付けるだけになります。

この機会を業務改善のチャンスにとらえ、慣習でやっていた業務はないか仕事の棚卸しをしたり、定型業務はフォーマット化したりするなど効率化を検討してみてもいいかがでしょうか。

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！