

★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



2017年3月1日発行

平成29年 第101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 〒715-0016

知っ得！今月の人事労務トピックス

●Excelでできるパートの扶養内勤務対策

ビジネス文書テンプレート集

ダウンロード無料。業務だけでなく、経営にも役立つテンプレート集。
大好評の Excel 2003/2010 テンプレートをご用意しました。
毎日のビジネスにぜひ活用ください。



毎年、年末になるとパート社員さんのそれまでの給与が扶養の範囲内を超えないか、あわてて電卓をたたいていませんか。

年末になって調整をかけようとしても、忙しい時期だと頭を悩ませることもあるでしょう。



そこで、今からパート社員の扶養内勤務対策をしていただくことをお勧めします。

それに便利なツールとして、就業計画をたて、実績を入力できるエクセルテンプレートがあります。

早くから計画をたてれば、年末になってあわてることもありませんね。

「ビジネス文書テンプレート集」と検索してみてください

※当事務所HPでも「お知らせ」にリンク先があります。

※今回ご紹介したサイトと当事務所は、まったく関係はありません。ご利用にあたっては、各自でご判断ください。

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「ギャップを起こさない求人募集を心掛ける」



◎ギャップを起こさない求人広告3つのポイント

ギャップ	チェックポイント
労働条件(仕事内容、給与、時間・休日等)	応募時にその人が重視していた労働条件が実現できなければ早期退職につながります
外部メッセージと社内実情のずれ	「昇給制度あり」等と情報発信をしながら、実際は当分昇給していないなど事実と違っていませんか？
社長と社員の意識のずれ	「風通しがよい」「チームワーク抜群」といいながら、社長さんだけの思いになっていませんか？

参照引用:「採用の教科書」(ビジネス・ベストセラー出版) 稲田行徳・著

●社労士せのサポのワンポイント！

入社後間もない退職や内定辞退が多い理由に「ギャップ」があります。

「ギャップ」とは、思っていたイメージと違うというもの。

「ギャップ」の内容には、面接時に説明した労働条件が違う、思っていた仕事をさせてもらえないという明確なものから、社内の雰囲気や人間関係が悪いなど、入社後にしかわからないことまで含まれます。

これを防ぐためには、今いるスタッフに求人募集の内容を見もらうことです。

様々な意見や感想を情報として吸い上げ、求人活動にフィードバックしていきましょう。

----- 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 10～17 時まで受け付けしております。



【Q&A】社会保険料の通知について

Q：年金事務所の調査で、社会保険料の変更通知を行っているか確認されました。

社会保険料の変更は社員に通知する必要がありますのでしょうか？

A：はい。社会保険料が変更されたとき、会社はそのことを社員に通知する義務があります。

★社会保険料の変更に関する通知文の例

社会保険料変更に関する通知

貴殿の標準報酬月額および社会保険料の個人負担額が、○年○月分（○月支給分）より、下記のとおり変更となります。

記

- | | | | |
|------------|------|---------|-----|
| ① 標準報酬月額 | | | |
| 健康保険 | ○千円 | 厚生年金保険 | ○千円 |
| ② 個人負担分保険料 | | | |
| 健康保険料 | ○円 | 厚生年金保険料 | ○円 |
| ③ 変更の事由 | 定時決定 | | |

以上

【ワンポイント解説】

●3月は保険料率改定の時期

毎年3月（4月納付分保険料）は、健康保険と介護保険の保険料率が改定される時期です。

この時期、新しい保険料率が発表されていますので、給与計算の際は変更のし忘れがないよう気をつけましょう。

●保険料の変更通知は会社の義務

また、年金事務所の調査がある場合、社会保険料の変更の通知を行っているかどうか、必ず確認されます。

これは、健康保険法、厚生年金保険法に基づくもので、会社の義務だからです。

ただし、通知についての詳細な方法までは決まっています。「今月から変更しています」という通知だけでも違法ではないようです。

しかし、詳細な変更情報を通知するほうが、社員にとっても親切で、安心を与えることにつながりますので、右の通知文を参考に文書で通知を行ってください。



「持ち味が発揮できる職場づくり」

◆ 「大学」にみるリーダーシップ

「大学の道は明德を明らかにするにあり」中国（儒教）の古典「大学」の出だしです。

「大学」とは、リーダーシップを発揮することについて書かれた儒教の教科書です

明德とは、はっきり自己認識された「強み、持ち味」という意味で、その明德を「明らかにする」とは、「自己認識した強み、持ち味を発揮すること」といえるでしょう。

◆ A君が変わった！？

先日参加した勉強会で、このようなお話を聞きました。

A君は、ある職場では消極的だったのが、転職した先では、イキイキとしていた。同じA君なのに、なぜこうも違うのか。A君を変えたも

のはなんだったのでしょうか。

実はA君が変わったわけではありません。

元々、A君の中に備わっていた「強み、持ち味」が発揮されただけなのです。

例えば、何か発言したときに受け入れてくれる職場と、何を言っても反論され、聞き入れてくれない職場、どちらが話しやすいでしょうか。

◆ 職場づくりはリーダーから

冒頭の大学によると、リーダーの役割は「強み、持ち味を発揮すること」でした。

続く言葉で、「リーダーは自分だけでなく周囲の人も強み、持ち味が発揮できるようになくてはなりませんよ」とあります。

A君のように強み、持ち味を発揮できる職場がつかれるかは、リーダー次第といえるのではないのでしょうか。

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！