



《6月の労務カレンダー》

●労働保険料の年度更新が始まります

労働保険の年度更新の受付が6月1日より始まります。受付は6月1日～7月20日までです。

●社会保険の定時決定と算定基礎届

7月1日～7月10日に算定基礎届を提出します。これにより、9月からの健康保険・厚生年金の保険料が決定されます。

労務の森



「労務の森」は、労務管理に必要な用語を解説します

今月の「労務の森」は、社会保険の適用範囲について解説します。

●解雇とは

解雇とは一般的に、使用者(会社側)による一方的な労働契約関係の終了をいいます。解雇は「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権の濫用があったとして無効となります。

●解雇と懲戒解雇のちがいがい

同じ「解雇」と名前がつくものでも、解雇と懲戒解雇は区別しなければなりません。

懲戒解雇とは、懲戒事由に該当する重大な違反を従業員が犯したときのみ、適用されるものです。

すなわち、会社が重大な違反を犯した罰として適用するものなので、刑法に準じた取扱いをしなければなりません。非常にシビアな規定となっていますので、実際に実行するときは手順を踏まえ、慎重に行います。

●懲戒事由と懲戒解雇のちがいがい

次は「懲戒」について。同じ「懲戒」といっても、懲戒事由と懲戒解雇はちがいます。

懲戒事由とは、どういうときに懲戒規定を受けることになるのかを列挙したものであり、事由により「譴(けん)責」(始末書をとり反省をうながすこと)「減給」「降格」「出勤停止」「諭旨(ゆし)退職」(自主退職のこと。退職理由を解雇としないことで、本人・会社にメリットがある)「解雇」などを当てはめていきます。

事/務/所/日/誌

No.22

「就業規則作成のポイント等」で講義しました

5月26日、TAC岡山校ビジネスエキスパート科にて、「就業規則作成のポイントと解雇」について講師として講義をさせていただきました。

就業規則を作成するためには、「労働契約」について、まず理解する必要があります。「労働契約」については、平成20年に施行された労働契約法に詳しく書いてあります。就業規則は、労働契約そのものであることを理解しておかなければなりません。

就業規則を作成すると、会社全体における労務の統一的処理を行うことで、労務管理の煩雑さを少なくする、労働条件を掲載することで事業主の責任を明確にし、労働者が働きやすい職場を作ることができる、また、労働者に職場で守ってほしいルールを伝えることができる等の効果が得られます。

今回は、6月14日「就業規則の変更」についてお話しさせていただく予定です。

お急ぎの方は、電話 090-4574-0682 までどうぞ

お電話の受付時間●毎日・午前9時～午後7時 FAX050-1188-2050(24時間受付)

組織力向上委員会

「やる気を引き出す仕組みを作る」

「やらされている」と「やっている」とでは、同じ仕事をして、その成果は大きく異なります。

左の図を見てください。リッツカールトンホテルの支配人をされていた林田さんが仰っていました。

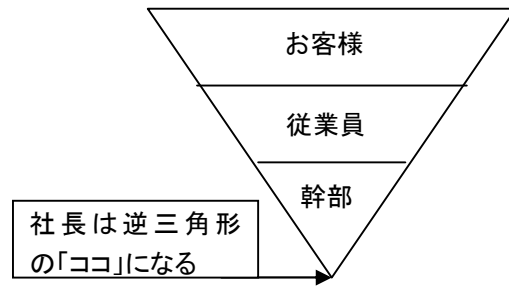
組織図は普通、ピラミッド型ですが、リッツカールトンでは、逆三角形で考えるそうです。

一番上位の階層がお客様です。次の階層が従業員、その次の階層が部長等の幹部。社長は一番下の三角形の「先っぽ」、いわば扇の要となります。

上司の役目は、部下をサポートすることです。部下が上司をサポートするではありません。

そう考えると、自然と、部下に仕事をするうえでの権限を与えていくようになりますね。

権限を与えられると自分の役割が明確になり、その役割に対する責任感が増します。(賃金制度や



昇給を考えるのは、この後となります。)

「やらせられている」仕事に対しては、「最低限度またはそれ以下」の成果しか得られませんが、「やっている」仕事に対しては、「最高またはそれ以上」の成果を生もうと考えます。社長の仕事は、いかに従業員・部下に「やっている」仕事をしてもらうか、であると思います。(参考・引用:ドラッカー経営戦略実践ワークブック 藤屋伸二・著 秀和システム)

◆社長さん・総務担当者のための知っておきたい「労務 ONE POINT！」

「賃金控除に関する協定書」を作っていますか？

お給与は全額を支払わなければなりません。え、「当たり前、わかっている」。そうです、皆さん当然、ご存知のことでしょう。

ところで、労働基準法第24条には、「賃金の支払い5原則」について書かれています。すなわち、賃金は、通貨で、直接、全額、毎月1回以上、一定期日ごとに支払わなければならないというものです。

ですから、法律で決められている所得税、雇用保険・健康保険等の本人負担分以外は、勝手に引いてはいけません。本人が食べたお弁当代でさえ、いったん給与を手渡し、本人の手から食べた弁当代をもらわなければなりません。

しかし、そのようなことをするのは会社、従業員双方にとって面倒なので、協定を結ぶことで、

給与から天引きしてもよいと法律で認めました。それが、「賃金控除に関する協定書」です。

この協定書へ、給与から天引きしてほしい(したい)ものを書き、会社と従業員代表者が協定を結ぶのです。

気をつけたいのは、「調整費」のみと書き、その中身がはっきりしない書き方はいけません。また、給与を銀行振り込みする場合は、個別に従業員の同意が必要となります。

～労務管理の基本は給与計算から～

【給与計算代行】承ります

●9名様まで 6,350円～

●19名様まで 9,450円～

詳細・お申込みは、当事務所までお気軽に

●ホームページは「せのお事務所」で検索してください。すぐに、見つかります。

ホームページ <http://www.senojimu.net/>