

社会保険労務士せのサポが毎月発行しています

経営と労務の
お役立ち情報

せのサポ定期便



平成 22 年(2010 年) 8 月 1 日発行 VOL.22

平成 22 年 第 22 号

《8月の労務・税務カレンダー》

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額納付
10日まで。郵便局または銀行。
- 個人事業税の納付<第1期分>
31日まで。郵便局または銀行。
- 健康保険・厚生年金保険料の納付
31日まで。郵便局または銀行。

事/務/所/日/誌

No.24

●「労働保険の年度更新」受付相談員

6月22日～7月8日まで、井原市民会館、玉島商工会議所にて、労働保険年度更新の指導員をしました。

●「就職支援セミナー」の講師を務めました

7月21日、ハローワーク高梁にて「再就職活動を始めるにあたって」の講師として、主に再就職活動の心構え、自己の棚卸等について説明をしました。参加者は18名。

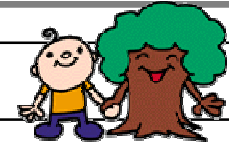
●「人事評価制度」研究会に参加しました

7月24日、岡山県生涯学習センターにて岡山県社労士会主催「人事評価制度」研究会へ参加しました。

コンサルティングの心構え、人事評価の考え方、評価の区分などの基本からツールの活用方法について研究しました。



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

今月は、平成 21 年4月から段階的に施行されています改正障害者雇用促進法について。

●障害者雇用納付金制度とは？

障害者雇用促進法では「障害者雇用率制度」が設けられており、常用雇用労働者数が 56 人以上の一般事業主は、その常用雇用労働者数の 1.8%以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければなりません。これを下回っている場合には、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて、1人につき月額5万円の「障害者雇用納付金」を納付しなければなりません。

一方、常用雇用労働者数が 300 人を超える事業主で法定の障害者雇用率(1.8%)を超えて障害者を雇用している場合には、その超えて雇用している障害者の人数に応じて、1人につき月額2万 7,000 円の「障害者雇用調整金」が支給されます。

●改正点について

7月からは、以下の内容が施行されています。

(1)「障害者雇用納付金制度」対象事業主の拡大

従来は、常用雇用労働者数が「301人以上」の事業主が対象(昭和 52 年以降)でしたが、「201人以上」に拡大(平成 27 年4月からは「101人以上」に)

(2)「障害者雇用率制度」の対象労働者の拡大

短時間労働者(週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満)が、障害者雇用率制度の対象となり、常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際、短時間労働者を「0.5 カウント」として数えます。

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)

水泳・北島康介選手の監督の知恵袋的存在であった脳学者の林成之氏は、その著書「脳に悪い7つの習慣」(幻冬舎新書)の中で、「マニュアルどおりにやらせるな」と書いています。

子供が何か失敗をしたとき、「こうすればよかったのに…」と責めるようなことを言うと、罪悪感を持ち、「言われたとおりにしておいて、失敗は避けよう」とばかり考えるようになるそうです。

会社でも同じで、上司が部下に一方的に指示だけ出していると、自主性を失い、やる気を高めることができず、業績の向上は見込めません。

林氏曰く、「社員の自主性を高めて『自分でやっている』という雰囲気を作ることは、仕事の達成率を上げるシステムを作っていることを意味します」と。

しかし、指示されていることに慣れてしまうと、最初

のうちは質問をしても、部下や子どもはなかなか答えられないかもしれません。そういうときは、「〇〇君はこういう意見だけど、君はどうだろう」と、わかりきった質問でも自分の口から言わせ、主体性を持たせることが大切です。

また、結果ではなく「達成の仕方」にこだわることも重要です。

元巨人・プロ野球選手の桑田真澄氏も新聞に掲載したインタビュー記事で、三振したくないと思うとフォームが崩れる、「三振してもタイミングだけ合わせて空振りしてやろう」と考え、体の動きにこだわると、結果はついてくると語っています。

「気合いだ！ がんばれ」と声をかけるよりも、「結果を意識するな、過程を大事に」と言うのが正しいモチベーションの高め方であると言えます。

◆社長さん・総務担当者のための知っておきたい「労務 ONE POINT！」

労使協定編：継続雇用制度の基準を定める労使協定

今月も、「協定書を作成するうえでのポイント」についてお話しします。

労使協定は事業場において、労働者の過半数で組織される労働組合、組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者と使用者との間で取り決められる協定です。そして、協定書とは、その労使協定の内容を書面にしたものをいいます。

労使協定が必要な場合の代表的なものとして、時間外・休日労働に従業員にしてもらう前に届出が必要な「三六協定」があります。

高年齢者雇用安定法において、65歳までの雇用を確保する措置が事業主に義務付けられました。(平成25年3月31日までは64歳)

その一つに「継続雇用制度」があります。

原則は希望者全員ですが、書面による労使協

定を結ぶことで、対象者を選ぶ基準を定めることができます。

基準の内容は、労働者にとって基準を満たすかどうか予見可能であることが必要です。つまり、具体的、客観的であることです。

また、継続雇用制度を定めたときは、「退職に関する事項」に該当しますから、就業規則の変更が必要となります。

【給与計算代行】承ります

労務管理の基本は給与計算からですよ～

9名様まで●6,350円～

19名様まで●9,450円～

社労士だからできる労務7Dババ付き!

詳細・お見積りは、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/>