

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

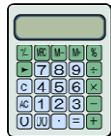


平成 23 年 (2011 年) 2 月 1 日 発行

平成 23 年 第 28 号

## 《2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。郵便局または銀行へ
- 健康保険・厚生年金保険料の納付  
30日まで。郵便局または銀行へ
- 所得税の確定申告受付開始  
3月15日まで。税務署へ
- 贈与税の申告受付開始  
3月15日まで。税務署へ



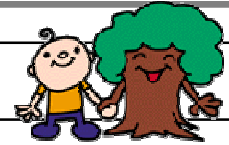
事/務/所/日/誌

No.30

- 人事労務管理セミナーへ参加しました  
1月18日「契約書作成の実務」研修のため岡山県行政書士会館へ。機械売買契約書など実例を元に契約書作成のポイントについて勉強しました。
- 経営勉強会、「戦略社長塾」を開催  
1月21日、福山市にて、お客が増えるプロダクション村上透さんをお招きし、「お客づくり実践セミナー2011」を主催・開催。当日は4つの事例を紹介していただきました。
- 人事労務管理セミナーへ参加しました  
1月26日福山市開催、広島県労働大学主催「企業の持続可能な発展に向けた取組み～10年後に役立つ人的資源管理～」へ参加しました。
- 「コンピテンシー研修」を開催  
福山市の某社で社内研修として「コンピテンシーの作成」研修を開催、講師を務めました。  
コンピテンシーとは、社内で「仕事ができる人のノウハウ、コツ」を共有し、個々の行動の質を変えることで、組織全体のレベルアップを図ることです。



## 労務の森



「雇止め」に関するトラブルを回避するには  
◆増加する「雇止め」をめぐるトラブル  
期間を定めて締結した労働契約(有期労働契約)においては、契約更新の繰返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新を行わず期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め(やといどめ)」をめぐるトラブルが増加し、裁判で争われる事案が増えています。

トラブルを回避するにはどのようなことに注意すればよいのでしょうか？

◆書面による明示が大切

有期労働契約のトラブルに対応するため、厚生労働省では、労働基準法に基づいて「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。

項目は、(1)「契約締結時の明示事項等」、(2)「雇止めの予告」、(3)「雇止めの理由の明示」、(4)「契約期間についての配慮」となっています。

使用者は、有期契約の労働者に対して、契約締結時に契約更新の有無を明示しなければならず、「契約を更新する可能性がある」と明示したときは、契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示しなければならないとしています。

また、明示した内容を契約締結後に変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。これらの事項については書面により明示することが望ましいとされています。

ルールとして、(1)労働契約の締結や変更にあたり労働者に契約内容についてきちんと説明を行うこと、(2)労働契約の内容についてできる限り書面により確認することとされています。

(日本法令SJS「社労士情報サイト」事務所だよりから抜粋)

お急ぎの方は、電話 090-4574-0682 までどうぞ

受付時間●毎日・午前9時～午後6時 FAX050-1188-2050 (FAXは24時間受付)

江戸時代中期の儒学者・萩生徂徠(おぎゅう・そらいと読みます)の人材の見方、育成に次のようなものがあります。

一 人の長所をはじめより知らんと求むべからず

人は、用いてはじめて、長所の現るものなり

二 人は、その長所のみを取らば、即ち可なり

短所を知るを要せず

三 小過を咎むる用なし、ただ事を大切になさば

可なり

四 用いる上は、その事を十分にゆだねべし

五 上にある者は、下の者と、才智を争うべからず

六 人材は必ず一癖あるものなり。

器材ある故なり。癖を捨つべからず

(「コンピテンシー実践活用マニュアル」太田隆次・著より)

私なりに解釈してみました。

① 面接のわずか1～2時間で、その人のことをすべて知ることはできない。良い人が来ないと嘆かず、長所が引き立つよう育てることを肝に命じる。

② 人には必ず短所がある、短所ばかり指摘せず長所に目を向ける。

③ やるべき事をやらずに失敗したら叱る。やって失敗したことは咎めず、「行動」を大切にする。

④ いったん任せたら、あれこれ口出しをせず、親のような愛情で見守る。じっと我慢が大事。

⑤ 上司は部下が成果を出せるようサポートする。

⑥ 認めてあげること。その人に関心を持ち、その人の話しを聞いてあげること。結局は、それに尽きる。

皆さんはどのように、お感じになりましたか？

## ●社長・総務部長のための知っておきたい「助成金 ONE POINT！」

### 「3年以内既卒者採用拡大奨励金」

12月号でご紹介した助成金の対象者が拡充！

#### ●概要

大学等卒業後3年以内(平成22年度卒業で内定未定者含む)で、ハローワークの紹介により、正規に雇入れ、雇用開始から6ヵ月経過後支給

#### ◆受給できる事業主

(1)雇用保険の適用事業主

(2)大学等を卒業後3年以内も応募可能な求人  
をハローワークに提出している

(3)ハローワークからの紹介により、一般被保険者(週30時間未満除く)として正規雇用する

#### ◆対象となる者の条件

(1)平成20年3月以降の大学等卒業生

(2)卒業後安定した職業についての経験がない(1年以上継続し同一事業主に正規雇用経験なし)

(追加)平成22年度卒業で就職先内定未定者

◆支給額 ※但し、同一事業所に1回限り支給  
正規雇入れから6ヵ月経過後、100万円

#### ◆社労士からのワンポイント！

今回、追加された事項は、今年度限りの時限措置です。

経済同友会による、会員企業を対象に実施したアンケート調査によると、企業が選考方法・基準において最も重視するものは「面接の結果」であり、「適正試験の結果」「筆記試験の成績」が続いています。

また、ビジネスの基本能力としてどのような能力を重視しているかとの質問では、「熱意・意欲」が最も多く、「行動力・実行力」「協調性」などが続きました。

株式会社電通総研の調査によれば、高校生が「不安に思うこと」のトップは、「将来の就職」で、長引く不況の中、「就職に有利」「就職への近道」という理由から、専門学校への入学者が6年ぶりに増加したそうです。

●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/>