

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

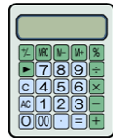
平成 23 年 (2011 年) 3 月 1 日 発行

平成 23 年 第 29 号



《3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.31

●「雇用関連助成金説明会」の講師

2月9日、井原市商工会議所主催、「雇用関連助成金説明会」の講師を務めました。おもに中小企業雇用安定助成金、定年引き上げ等奨励金についてお話しさせていただきました。

●岡山商工会議所コンピテンシーセミナー

2月25日、岡山商工会議所主催、「個人価値向上ステップアップセミナー第3回 行動事例(コンピテンシー)作成」の講師アシスタントを務めました。

実際にコンピテンシーを作成し、現場にどのように活用すればよいかを、講師の中小企業診断士・山元正揮さんとともにお伝えしました。

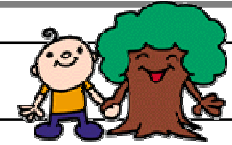
●ランチェスター経営「塾長会議」

2月26日、福岡市・ランチェスター経営(株)主催「戦略社長塾」会議に参加、全国の「塾長」と情報交換をしてきました。

「戦略社長塾」とは、社長・経営者向けに経営を継続・定期的に勉強する会です。当事務所はランチェスター経営(株)公認「戦略社長塾」でもあります。現在、毎月2回、福山、井原で社長塾を開催しています。



労務の森



「継続雇用制度導入」特例措置がまもなく終了
◆特例措置は3月末まで

現在、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65歳未満の定年を定めている事業主は、「高年齢者雇用確保措置」(定年の定め廃止、定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれか)を実施する必要があります。

このうち、「継続雇用制度の導入」については、希望者全員を対象とするか、労使協定により対象者の基準を定めなければなりません。現在は特例措置として、中小企業(300人以下)の場合は、対象者の基準を就業規則で定めることが可能です。

この措置は、今年3月31日で終了します。中小企業では、対象者に関する基準を就業規則で定めている場合、労使協定により基準を定めた旨を就業規則に定め、労働基準監督署への届出を行わなければなりません。

◆関連する奨励金

定年の引上げや定年の定め廃止等を実施した場合に支給される助成金として、「中小企業定年引上げ等奨励金」があります。

この「中小企業定年引上げ等奨励金」は、65歳以上への定年の引上げや定年の定め廃止等の措置を講じ、6か月以上経過している中小企業事業主に対して、企業規模に応じて一定額が支給されるものです。

◆各種公的支援の活用

この他、雇用保険から支給される高年齢雇用継続基本給付金や、64歳以上の従業員については、事業所税の従業員割の対象外になるなどの税制上の優遇措置などの公的支援があります。

(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)

「入社日は人生でいちばん素直になる日」

人事政策研究所・望月禎彦先生のセミナーに参加したとき、「入社日は人生でいちばん素直になる日であるのに、仕事をさせる企業が多い」という話を聞きました。

どうということかと言いますと、新卒者にしろ、中途採用者にしろ、入社日は期待に胸ふくらませています。その日は、素直に、先輩や上司の話しを聞こう、と自然と心がけをしているので、入社日には仕事をさせず、社長の考えや会社の展望、期待する社員像などを講義する絶好の日なのです。

そういった日に、たまたま教育に向いていない社員に新入社員を就かせたりすると、どうなるでしょう。「よーし、やるぞ〜！」といった思いは、拍子抜けするのでは、と思います。

というわけで、新入社員を最初に指導する社員は、社長さんがよいでしょう。指導といっても、初日は、たいしたことをする必要はありません。

新入社員を連れて、お得意先や取引先に挨拶まわりをし、紹介するだけでよいのです。移動中に社長の考えや会社の状況をお話しすれば、時間も有効に使えます。

そして、会社に帰ったらお得意先や取引先に、今日、訪問したことについてのお礼状（ハガキ）を書いてもらえばよいでしょう。

会社はお客様や仕入れ先から成り立ち、そのために日々の行動があることを理解させることが、長い目でみた人の成長、組織力の向上、そして会社の発展につながるのでは、と考えます。

●社長さん・総務担当のための知っておきたい「助成金ワポイント！」

2つの助成金が統合「均衡待遇・正社員化推進奨励金」

4月から施行予定の助成金です！対象期間は2年間

◆概要

「中小企業雇用安定化奨励金」と「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」が平成23年4月1日より統合され（予定）「均衡待遇・正社員化推進奨励金」に一本化されます。

◆中小企業雇用安定化奨励金とは

有期契約労働者の雇用管理の改善を目的としており、アルバイトから正社員へ転換させるなど3つの制度のいずれかを導入し、実際に適用した場合に支給される奨励金。比較的、申請しやすい助成金の一つです。

◆短時間労働者均衡待遇推進等助成金とは

パートタイマーの待遇を正社員と均衡のとれたものにするため、正社員と共通の評価・資格制度、正社員への転換制度などを導入し、実際に制度の利用者が出た事業主に対して支給される助成金で、6つの制度から選択します。

◆社労士からのワンポイント！

平成23年度予算案に基づき、2つの助成金が統合されることになりました。（まだ予定です。実際は国会の決議へ経て施行されます）

この2つの助成金（奨励金）、以前より内容的に重なる部分が多かったものでした。

パートか、そうでないかで、もらえる金額と申請先が異なり、戸惑いを感じるものでした。

統合された奨励金は、4月から施行される予定ですが、支給要件がまだはっきりしていません。実際は5月以降で、じょじょに明確になるのでは、と予想しています。

また、どの助成金もそうですが、支給要件が年々厳しくなっており、助成金額も縮小されています。

助成金を受給するためだけの制度導入には、ますます意味がなくなっています。

●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/>