

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) 8 月 1 日 発行

平成 23 年 第 34 号

## 《8月の労務・税務お仕事カレンダー》

《8月10日まで》

### ●一括有期事業開始届の提出(建設業)

主な対象事業:概算保険料 160 万円未満でかつ  
請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事

### ●7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の 納付

《8月31日まで》

### ●7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

### ●個人事業税の納付<第1期>

### ●6月決算法人の確定申告

## 事/務/所/日/誌 先月(7月)の活動

### ●労働保険料の申告受付・相談員を務めました

7月1日・7日の2日間、井原市民会館で笠岡労働  
基準監督署管轄、労働保険料の申告・受付相談  
員をしてきました。

### ●岡山・福山で「戦略社長塾」をスタート!

7月12日、岡山会場を皮きりに、経営の原理原  
則を勉強する「戦略社長塾」の新シリーズ「地域戦  
略」がスタートしました。岡山は全4回、福山は全6  
回で開催する予定です。

### ●「いばら早朝勉強会」発足!

雑誌「致知」を使って人間学を勉強する、早朝勉  
強会を懇意にいただいている社長さん方と始  
めました。次回8月25日の予定。参加自由です。

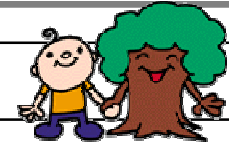
### ●雑誌「致知」藤尾社長の講演会へ参加

7月23日、上記の雑誌「致知」を出版されている  
藤尾秀昭社長さんの講演が、笠岡木鶏回の主催  
で開催され参加しました。

### ●ネットトヨタ南国・横田さん講演会へ参加

日総研・福山経営研究会主催で開催された、  
「人間尊重の組織づくり」講演会へ参加しました。

## 人事労務の森



## どこまで許される「クールビズ」?

今夏、職場でも家庭でも、大幅な節電が求められてい  
ます。しかし、環境省が打ち出した「スーパークールビ  
ズ」には戸惑いの声が広がっています。

### ◆「スーパークールビズ」まで登場

今夏はポロシャツ、チノパンが認められる職場が増え  
ていますが、ノーネクタイで上着なしという格好が多いよ  
うです。

30~40代の会社員300人へのアンケートでは、夏の  
職場の室温の高さに不安という人は84%に達しました。  
服装を選ぶ時に8割が「涼しいかどうか」を重視する一  
方、「スーパークールビズ」にするかを尋ねると、「例年よ  
りカジュアルにする予定はない」との回答が最も多くあり  
ました。

### ◆どこまで許される?

ほとんどの企業は節電目標を打ち出していますが、社  
員の服装については「ノーネクタイにノー上着」という従  
来のスタイルが基本となっているようです。

そんな中、2つめと3つめのボタンの間にスナップボタ  
ンを入れた「2.5ボタンシャツ」など一見普通に見えるもの  
が人気だそうです。

ボタンを2つ外しても胸元が開き過ぎず、清涼感があ  
って涼しいと言われています。

涼しさを追求しつつ、なるべく普通に見える服装の工  
夫が求められます。

### ◆室内でも熱中症の危険

仕事にふさわしい服装はありますが、暑さを我慢する  
と室内でも熱中症になる可能性があります。

人の体温は汗が蒸発するときに熱を奪うことで下げら  
れるため、吸汗・速乾性に優れた素材を選ぶこともポイン  
トです。

(SJS「社労士情報サイト」事務所便り 平成23年8月号抜粋)

## お急ぎの方は、電話 090-4574-0682 までどうぞ

受付時間●日祝以外、午前9時~午後7時 FAX050-1188-2050 (FAXは24時間受付)

時間外労働の削減は、企業にとって永遠のテーマかもしれません。高度成長期には、「長時間労働」も景気を後押しする、一つの要因であったかもしれませんが。現在、国が重点的に取り組んでいるのが「ワークライフバランス(仕事と家庭の調和)」。この「ワークライフバランス」の精神は素晴らしいのですが、中小企業にあてはめると、現実と乖離(かいり)しています。(お役人方が、自分たちの休みを増やしたいための口実として唱えている、そんなふうにも見えます…)

乖離している原因の1つが、時間外労働の削減です。現在の労働基準法にあてはめ、時間外労働削減を目指す、接客が主となるサービス業、小売業の働き方と、どうしてもかけ離れてきます。

とはいえ、法律は遵守しなければなりませんので、法律の範囲内でできることを考えてみましょう。

まず、すぐにできて、意外と効果のある方法が「強制をかける」です。つまり、時間になったら強制的に電気を消して、無理やり終わらせる方法。自分で時間管理をさせざるを得ないので、意識が高まります。

もう1つ、これは同じ社労士の奥村礼司さんから教わった手法(「社員の働き方を変える既成概念にとられない労働時間管理のポイント」より)ですが、1時間の休憩時間以外に、従業員が自分で好きにとれる1時間の休憩時間を与える方法です。

8時間すべて全力投球するのは、難しいもの。この方法は、所定の休憩時間以外に好きな時間で休憩できるため、逆に能率のアップにつながります。

今までダラダラと、その分、労働時間が延び、残業代が発生していた会社は、一挙両得が期待できます。

### ●社長さん・総務担当のための知っておきたい「助成金以外!」 要件の緩和と実施期間が延長された2つの「奨励金」

今回は、変更になった2つの奨励金をご紹介します

#### ◆社労士からのワンポイント!

今月ご紹介する助成金は、新設されたものではなく、以前よりあった助成金です。

「派遣労働者雇用安定化奨励金」は、派遣期間が満了するまでに派遣労働者を直接雇用する事業主に対し、支給されているものです。

こちらは、平成28年3月31日まで実施期間が延長されることになりました。

次に、「成長分野等人生育成支援事業奨励金」についてです。

こちらは、新設されたばかりの奨励金でしたが、おそらく使い勝手が悪かったのでしょう。

職業訓練計画の要件を緩和しています。

訓練実施期間を1年から6ヵ月以上へ、一番のネックであった、Off-JT(座学)の実施時間を所定労働時間内にとりましたが撤廃され、以前より使いやすくなっています。

#### 【主な要件】

「成長分野等人生育成支援事業奨励金」は健康、環境分野の事業を行っていることが、大前提となります。例えば、医療・介護、情報通信業の他に、製造業でエコカーの部品を受注している、建設業でエコ住宅の建築を行っているなど。

そのうえで、未経験者もしくは経験の浅い(5年以内)従業員に成長分野で業務をするために必要な訓練をする場合が対象となります。

#### 【支給額】

##### ●派遣労働者雇用安定化奨励金の場合

中小企業で期間の定めのない契約をした場合、合計で100万円、6ヵ月以上の期間の定めのある労働契約の場合、合計で50万円

##### ●成長分野等人生育成支援事業奨励金

1人つき訓練に関わる費用20万円を上限

★詳しくは、当事務所へお問い合わせください

●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/>