

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) 10 月 1 日 発行

平成 23 年 第 36 号

《まえがき》 表彰制度はイイですよ～！

叱られるより、お世辞でもほめてもらったほうがやる気のでる社労士の妹尾です。(単純です(>_<))

先日、とあるセミナーに参加したときのこと。

セミナーの終わりに、「今日、グループワークをした相手に、感謝の意をこめて表彰状を送りましょう」というワークがありました。で、私も表彰状をいただきましたが、すごく嬉しかったです。

こういうのを社内ですされると、絶対にイイと思います。内容はなんでもいいんです。とにかく褒めること。費用もかからず、そのわりに効果大です。

事/務/所/日/誌 先月の活動記録

●就職支援セミナー講師を務めました

9月20日、笠岡市で開催されたハローワーク笠岡さん主催、就職支援セミナーの講師を務めました。今回は就職活動を始めるにあたっての準備として、自分棚卸しワークを行いました。

●「いばら朝喝同好会」第3回目に参加

9月21日、当事務所が事務局を担当しています、雑誌「致知」を使った早朝勉強会の第3回目を芳井町の企業さんで開催しました。次回10月26日(水)井原市内で開催予定。参加者は随時、募集中。詳細は当事務所まで。

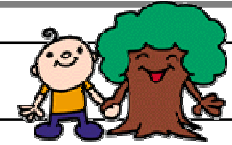
●「エンディングノート」セミナー講師

9月23日岡山にて、(株)アベルホームさん主催「エンディングノート」セミナーの講師を務めました。当日は6名の方が、参加してくださいました。

●「いばら戦略社長塾」新シリーズ開講

9月28日、ランチェスター経営(株)公認である当事務所が主催の戦略社長塾「地域戦略」が開講しました。全6回で、来年3月まで毎月1回開催します。

人事労務の森



トラブルが増加している「定年後の再雇用」

◆多岐にわたるトラブル内容

定年後の再雇用(継続雇用)をめぐるトラブルが増えているようです。

トラブルの内容は「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」など、多岐にわたります。

◆裁判例は「労働者有利」の傾向に

昨年2月、再雇用制度の導入に必要な労使協定が存在しなかったことなどから、「制度導入を定める就業規則は手続要件を欠いており無効」と判断され、労働者としての地位が確認され、賃金の支払いが会社側に命じられたケースがありました(横浜地裁川崎支部)。昨年3月には、会社側の一方的な再雇用の拒否が違法であると判断され、会社側に550万円の支払いが命じられています(札幌地裁)。

◆再雇用制度の基準を見直す

この機会に再雇用制度で基準を設けておられる会社は、基準に無理がないか、労使協定が結ばれているか、検討・確認されたほうがよいでしょう。

《10月の労務・税務お仕事カレンダー》

《10月10日まで》

●9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付→郵便局または銀行

●雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用した労働者がいる場合)→職安

《10月31日まで》

●9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付→郵便局または銀行

●労働者死傷病報告の提出(休業4日未満、7月～9月分)→労働基準監督署

お問い合わせは 0866-63-3213 までどうぞ

受付時間●日祝以外、午前9時～午後6時 FAX050-1188-2050 (FAXは24時間受付)

組織力向上委員会

◆今月のポイント 『社内大学』を創設してみる

社内大学とは、人事政策研究所の望月禎彦氏が提唱されているもので、簡単にいうと「社内勉強会」を発展させたものです。

社内勉強会を「大げさに」して、実際に単位の取得と、卒業時には「優・良・可」で評価し、卒業証書を授与します。

社内大学のよいところは、教える人と教わる人が同じ内容を勉強するため、会社の目的と個人の目的を一致させることができることです。

さらには教わる人が教える人になり、また教わった人が教える人になる「教育の内製化」がはかれます。

私自身、社員教育は、基本的に社長の役目と考えていますが、それもある一定数が限界です。社員が増えると、社長の代わりに教える人が必要となってきます。そこで、「教育の内製化」が重要になります。

1924年から1932年にかけてアメリカのウエスタン・エレクトリック社のホーソン工場で、ハーバード大学のメイヨーおよびレスリスバーガーらが行った実験（ホーソン実験）により、生産性を向上させるのはモラール（士気）である、と結論づけられました。

つまり、集団における人間関係の重要性が指摘されたのです。社内大学には、このホーソン実験と同じように、「互いの絆を深め、一丸となる効果」も期待できます。

最初は社長さんが「先生」となり、少しずつ「卒業生」を増やしていき、やがて「卒業生」に「教壇に立ってもらおう」ようにして無理のないところから実施すれば、うまくいくでしょう。



●社長さん・総務担当者のための知っておきたい「助成金ワラポイント！」 「ワークライフバランス研修を実施した事業所への助成金」

10月1日に新設されたワークライフバランスに関する助成金

◆社労士せのサポからのワンポイント！

この助成金は、職業生活と家庭生活との両立（ワークライフバランス）に取り組む事業主を支援するための助成金のうちの1つで、ワークライフバランス研修等を実施した事業主に対して、支給されるもの。（継続就業支援コース）

受給するための大前提として、まず、育児休業取得者が育児休業終了後、休業前の職等に復帰させる旨を就業規則に規定し、実際に育児休業取得者を復帰させ、1年以上継続して雇用した事業主であることが必要です。

つまり、実績を作っておいてから、社内研修を実施することで、従業員に納得がいく制度説明ができることを狙ったものと思われます。

育児休業取得者がいれば、比較的もらいやすい助成金といえます。

【主要要件】

- ① 労働者数が100人以下であること
- ② 平成23年10月1日以降に育児休業を終了した雇用保険被保険者が初めて出たこと
- ③ 事業所内の全ての雇用保険被保険者に対して、ワークライフバランスを支援するための制度の内容の理解と利用の促進のための研修を実施
- ④ 一般事業主行動計画を策定と届出、周知
- ⑤ 子の出生後6ヵ月以上育児休業を取得した労働者を休業終了後、原職等に復帰させ、1年以上継続雇用したことなど

【支給額】

支給額は1人目40万円、2人目から5人目まで15万円です。（平成25年3月31日までに育児休業を終了した者までが支給対象）

★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/>