

このニュースレターは社会保険労務士せのサポが発行しています



労務お役立ち定期便

平成 25 年(2013 年) 7 月 1 日発行

平成 25 年 第 57 号

発行◆せのお社会保険労務サポート事務所 岡山県井原市岩倉町 1081-1 TEL 0866.63.3213



《 7 月の税務と労務の手続 》

●10 日まで

- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限
[年金事務所または健保組合]
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付
<1 月～6 月分> [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>
[公共職業安定所]

●31日まで

- 労働者死傷病報告の提出<休業 4 日未満、4 月～6 月分> [労働基準監督署]

人材鑑定団



Vol.17 「リーダーは夢を語ろう」

前回から引き続き、「いかにして、従業員のやる気を高めるか」をテーマに、お話ししたいと思います。

◆ 夢をもつ会社は成功している？

先日、ある製造業の社長さんの取り組みについて、本で読むことができました。

その社長さんは、従業員数 20 名ぐらいの会社で、全国の各市町村に取引先をもつことを目標にしておられました。

先見的な会社を研究した「ビジョナリーカンパニー」という本にも、大きな夢をもつ会社は成功していることが書かれています。それも、会社としては少し大きすぎる目標(=夢)です。

◆ 大事なのは“ワクワク”感

目標というと、すぐに売上や利益を思い浮かべられるかもしれませんが、ここでいう目標は、そういったものどちがいます。その目標を聞くと、「えー、できるの？でも、実現したら面白そうじゃなあ」と、聞いた人が“ワクワク”するようなものです。

例えば、冒頭の会社の例でいえば、全市町村に取引先をもち「日本中でお役に立ちたい」という思い。

売上は会社にとってもちろん重要なものですが、それらは人でいえば、空気や水のように絶対に必要なもので、「空気や水をたくさん摂るのが私の夢です！」と語っても、周りの人はあまり“ワクワク”しませんよね。

◆ 経営に参画している実感

トップリーダーが夢を語ると、初めはそっぽを向けられたり、鼻で笑われたりするかもしれませんが、そのうち夢に共感する人が現れ、少しずつ協力者が増えていきます。一人ひとりが経営に参画している実感を得ることができれば、モチベーションアップにつながります。

給与計算◆虎の巻 その4

●「所定」と「法定」のちがい

よく所定労働時間、法定労働時間という言葉を目にした耳にしたりすることがありますが、「所定」と「法定」は、何をさし、どのように使い分けるのでしょうか。

所定労働時間とは、その会社で決めている所定の時間のこと。それに対し、法定労働時間とは、法律で決まっている時間のことをいいます。

もう1つ、「所定休日」「法定休日」「法定外休日」という区分があります。

この場合、所定は会社で決めている休日(年末年始、お盆を含みます)、法定休日とは労働基準法で原則、週 1 日は休日をとらなければならないことになっているその休日のこと。

法定外とは、法定休日で定めた休日以外の会社で決めた休みのことを指します。「所定」「法定」で割増率が変わってくるので使い分けができるようにしましょう。

----- 切り取ってデスクマットの下にしいておかれると便利です -----



「そうじゃ、聞いてみよう」電話 0866-63-3213

せのお社会保険労務士・行政書士事務所 FAX0866-63-3214

【解説】

前回、固定残業代についてお話ししました。

固定残業代は、あらかじめ時間外労働に対する賃金を固定的に支払うものでしたね。

注意点としては、「固定」とあるため、「いくら残業をしても残業代は定額でよい！」…のではなく、固定残業代を超えた時間外労働分は、その差額を支払わなければなりません。

そこで、固定残業代は、時間外労働がいくら分なのかをあらかじめしておくことが、とりわけ重要になってきます。

右は時間外労働の計算式になります。

計算式に基づいた、時間外労働の計算を行うようにしましょう。

【就業規則の例】

(割増賃金)

1 割増賃金は、次の算式により計算して支払う。

(1) 時間外労働手当(法定労働時間を超えて労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1ヵ月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働数}$$

(2) …

(3) …

2 前項各号の1ヵ月平均所定労働時間数は、次の計算式により計算する。

$$(\text{365日} - \text{年間所定休日数}) \div 12(\text{ヵ月}) \times 1(\text{日の所定労働時間数})$$

重点分野事業などで従業員の定着を図るための助成金です!

●社長さん・総務担当者のための知っておきたい助成金

「働きやすい職場づくりのための助成金」

●社労士せのサポからのワンポイント!

先日、国会での予算決定がやっとあり、ようやく今年の助成金の全体像が見えてきました。

今月ご紹介する助成金は、昨年度以前にもあった、健康・環境・農林漁業などの重点分野で、人の定着を図ることを目的としています。

このような助成金の場合、計画→実施→報告が必要のため、ステージごとにやるべきことを確実に実行することが必要です。そのため、申請から報告までのスケジュール化など、もれのないようにしましょう。

余談ですが、雇用の厚生労働省の助成金情報ページが便利です。参考までにご紹介(以下、検索↓)

「事業主の方のための雇用関係助成金」

「利用したい助成金を探せる「検索表」」

●この助成金のポイント

- ① 事前に労働局へ計画書の提出が必要
- ② 適用前に就業規則の変更が必要
- ③ 正社員が対象である

●中小企業労働環境向上助成金

この助成金は、雇用管理制度(評価・処遇制度、研修体系制度)の導入等を行う健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む中小企業事業主(以下、「1」に該当)に対して助成するもの

このうち介護関連事業主(以下、「2」に該当)の場合は、健康づくり制度や介護福祉機器の導入も助成対象となります。

●助成金の額

1 重点分野関連事業主

評価・処遇制度 40万円、研修体系制度 30万円

2 介護関連事業主

評価・処遇制度 40万円、研修体系制度 30万円、健康づくり制度 30万円、介護福祉機器等 導入した費用の1/2(上限300万円)

●主な要件 ※他にも要件がありますのでご注意ください

- ・雇用管理責任者を選任すること
- ・通常の労働者を対象とすること 他