

本誌は人材の成長と会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています

# 人事労務お役立ち定期便



平成 26 年(2014 年) 3月1日発行

平成 26 年 第 65 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



## 《3月の主な労務と税務の手続き》

### 【10日まで】

- 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]

### 【17日まで】

- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]

### 【31日まで】

- 健保・厚年保険料の納付  
[郵便局または銀行]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限  
[税務署]

## 人財鑑定団



### Vol.24 「採用を成功に導く考え方」

前回から「採用は労務管理の入り口」をテーマに、お話しています。

#### ◆ まずはじめに誰をのせるか

「ビジョナリーカンパニー2(飛躍の法則)」では、人材採用のことについて次のように語っています。

「偉大な企業への飛躍をもたらした経営者は、まずはじめにバスの目的地を決め、つぎに目的地までの旅をともにする人びとをバスに乗せる方法をとったわけではない。まずはじめに、適切な人をバスに乗せ、不適切な人をバスから降ろし、その後どこに向かうべきかを決めている。(中略)どういう人が「適切な人材」なのかは、専門知識、学歴、業務経験より、性格と基礎的能力によって決まる。」

#### ◆ 適切な人材とは？

「適切な人材」として、性格と基礎的能力とありますが、これは「伸びしろ」という言葉で表現できます。

採用は採用時より、入社してからの方が重要であることは言うまでもありません。採用や就職が結婚に例えられる所以ですね。

その人材がどれぐらい「伸びしろ」があるかは、経営に影響をもたらすため、とくに中小企業では「伸びしろ」を重視して選考するべきでしょう。

#### ◆ 「伸びしろ」がポイント

失礼な言い方ですが、地方の中小企業では学歴や業務経験の高い人が入ってくる可能性は低いです。

入ってきた人材をいかに育てるかに主眼をおくべきで、マニュアルの活用により教育訓練を行い、経験を積んでもらうことで、よき人材へと成長します。そのとき、学歴や業務経験よりも、いかに「伸びしろ」があるかがポイントになります。

## 給与計算◆虎の巻 その12

### ●年齢による節目の給与計算②

給与計算では、年齢に応じ、必要な手続きをしたのち、保険料の控除(差し引くこと)をすることは前回、お伝えしましたね。今回は、雇用保険料になります。

社員が 64 歳になり、最初の4月以降の雇用保険料は、事業所分も被保険者分も免除されます。

雇用保険料が免除となる年度と生年月日ですが、平成 26 年度からの免除者は、昭和 24 年 4 月 2 日～昭和 25 年 4 月 1 日生まれとなります。

ただし、64 歳になった月から雇用保険料が免除されるわけではないので注意が必要です。

なお、この免除を行うにあたり、とくにハローワークなどに届出は必要ありません。

しかし、いきなり、給与明細から雇用保険料の控除額が 0 円となるため、人によっては雇用保険の被保険者でなくなったと勘違いする方もいるので、よく説明をしましょう。

----- 切り取ってデスクマットの下に置いておかれると忘れません -----



「あ、そうじゃ、聞いてみよう」TEL0866-63-3213

電話は平日9～18時・FAX63-3214 Mail: info@senojimu.net (24時間受付)

## 【解説】

前回まで、退職には①辞職、②解雇、③合意退職、④自然退職の4つのパターンがあるとお伝えしました。

このうち、②「解雇」と、「懲戒による解雇」の違いについて、よくお尋ねがあります。

「解雇」とは、会社が一方的に社員を退職させることを言い、社員の意志に関係なく、契約を終了させるもの。ただし、「合理的な理由のないもの」は無効とされていますので、慎重に行わなければなりません。

一方、「懲戒による解雇」は、会社が社員に罰を与えることです。会社組織や集団秩序を維持するため、社内のルール違反者に対し、行います。

就業規則等に、「罰を与える根拠(条文)」と「罰の程度・種類(何をしたら、どんな罰を受けるのか)」をあらかじめ、定めておくことです。

「懲戒による解雇」は、「あらかじめ規定しておくこと」がポイントです。

## 【就業規則 記載例】

## (普通解雇)

第〇条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

(1) 勤務成績または業務能力が不良で就業に適さないと認められたとき

(2) 就業状況が不良で、社員としての職責を果たし得ないと認められたとき

……

## (懲戒の事由)

第〇条 従業員が次のいずれかに該当するときは、状況に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

このコーナーは、私  
が読んだ「人事労  
務お役立ち本」を  
厳選紹介します

## ●社長さん・総務担当者のための読んでおきたい本を厳選紹介

## 「改善のやり方がわかりやすく理解できる」

## ●改善の三原則と魔法の言葉

どんな仕事でも「改善」の合言葉が叫ばれていますが、それでは「改善」といえば、誰でもすぐにできるのでしょうか。

改善するときの三原則に、「①やめる、②へらす、③かえる」があります。この順は改善をするときの手順でもあります。

不要なものは、まず「やめる」。やめられなければ「へらす」、へらせなければ「かえる」のです。

まず先に、やめることは、「改善の定石」。困ったら、やめることを考えるのです。

また、改善できる魔法の言葉に、「とりあえず」で始め、「要するに」で改善の目的を確認するというがあります。

改善をしようと思っても、なかなか手をつけられないということがあります。

そんなときは、とりあえず改善を実施し、ある程度進んだところで、「要するに何のため」と目的を振り返ることで、改善を現実的に進めることができます。

## ●社労士せのサボからのワンポイント！

この本は、図や絵を使い、わかりやすく書かれているので、会社やお店で改善の勉強会をするときのテキスト代わりにもなるでしょう。

初心者にも十分わかる内容で、何より、「改善はそんなに難しく考えなくてもいい、とりあえず始めてみようか」、という気にさせてくれます。

改善ってなぜするのでしょうか？ 改善することで、どんなよいことがあるのでしょうか？

時間短縮で早く帰宅できる、ミスをなくすとお客さんからの信頼を得ることができる等々、まず改善することでどんな未来を得たいのかを、思い描くことが改善を成功に導く、大事な要因といえるでしょう。

## ～今回ご紹介した本～

「改善のやり方が面白いほど身につく本」  
(中経出版)東澤文二著 (1,100円+税)