

本誌は人材の育成を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 27 年(2015 年) 6 月 1 日発行

平成 27 年 第 80 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



《6月の人事労務のお仕事》

- 協会けんぽによる被扶養者資格の再確認
・協会けんぽによる被扶養者資格があるかどうかの再確認があります
- 住民税の改定対応
・新年度の住民税額の通知が今月中に到着します。設定額の変更を行います
- 定期健康診断の実施
・春の定期健康診断を実施しましょう。当日受診できない社員へは後日の受診を促しましょう

給与計算◆虎の巻その 26



●労働保険料の正しい計算方法

毎年6～7月は、労務関係の2大申告(届出)業務「労働保険料の年度更新」と社会保険(健康保険・厚生年金)料の見直しを行う「算定基礎届」があります。

労働保険料の年度更新は、毎年4月1日～3月31日までを単位とし、保険料は今年分を前払いし、昨年前払いした分を精算する手続きを一度に行います。

労働保険料を正しく計算するうえで大事なことは、雇用保険と労災保険の対象者となる人を把握することです。とくに雇用保険では、保険年度の初日(4月1日)に64歳以上である一般被保険者は、保険料が会社、本人ともに免除されるため区分しておきます。

また、取締役部長など取締役でありながら労働者身分を残している人(兼務役員といえます)は、労働者として支払われている給与のみが対象となります。

人を活かす研究会

Vol.39 「戦略は実行して初めて現実化する」

◆ 年間休日 140 日の会社

「年間 140 日の休日がある会社」と聞くと、ピンと来られる方も多いかと思いますが、岐阜県の電気設備資材メーカー未来工業の創業者の一人、山田昭男さんは、「型破り」な経営で有名でした。(昨年、逝去)

型破り経営の裏側には、徹底的な他社との差別化がありました。中小企業だからできない、我々の業界は特殊だからという「マイナス思考」は一切ありません。

他社がしていないことをしてやろう、という前向きさの一つの形が、年間休日数の多さなのでしょう。

◆ 社長の仕事は戦略を考えること

山田さんの言葉をお借りすると、未来工業の差別化は「工夫をする」という考え方で表現されます。

他社がしていない「工夫をする」ことで、お客様から喜ばれる、それが発展につながったそうです。

その工夫は、山田さんがしたかということ、そうではなく山田さんは方針を考えることだけに専念していました。

山田さんは、きっぱり言います。「社長は現場の仕事をするな、社長は戦略を考えるのが仕事」と。

社長が戦略(方針、やり方)を考え、社員が戦術(工夫、実行)を行う。型破りと言われながら、理に適った経営をされていることが、ここでもよくわかります。

◆ 年間休日 140 日の“真”の意味

社長の仕事が戦略であれば、社員の仕事は戦術になりますが、いくら社長が素晴らしい戦略を考えても、それが実現できなければ意味がありません。

年間休日 140 日をはじめ、戦術を担う社員が気持ちよく働けるようにすることは結局、社長の考えを現実化することに通じると思います。

----- 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」電話 0866-63-3213

せのお事務所へのお電話は、平日9～18時まで受け付けしております。



【解説】

いよいよマイナンバー制度が来年1月から実施されます。

内閣府世論調査によると、マイナンバーについて内容まで知っている人は約30%ぐらいだそうです。

マイナンバー制度は個人情報保護法と違い、すべての事業者が対象となりますので、大企業も小規模事業者も何らかの準備をしておく必要があります。

マイナンバーは、まず従業員から個人番号を預かることから始まります。

その際、個人番号の提供を拒まれることがあるかもしれません。(強制できない)

そこで、就業規則等で、個人番号の提供と、その利用範囲を明確にしておくことでスムーズな制度への対応ができるのではないのでしょうか。

【マイナンバーに対応した就業規則の例】

- 1 従業員は採用の際、次の書類を提出しなければならない。
 - (1) …… (略)
 - (5) 個人番号カードまたは通知カード (提示)
- 2 在職中に上記提出書類の記載事項で、個人番号、氏名、現住所、家族の状況等に異動があった場合は速やかに会社に申告すること。
- 3 第1項第5号で取得する個人番号の利用目的は、次の各号の目的のために利用する。なお、社会保障や税の定められた書類に個人番号を記載することは法令で定められた義務であるため、従業員は提出及び利用を拒むことができない。
 - (1) 給与所得・退職所得の源泉徴収事務
 - (2) 健康保険・厚生年金保険届出・申請事務
 - (3) 雇用保険届出・申請事務
 - (4) 雇用関連の助成金申請事務

このコーナーでは、
受給しやすい助成金
を中心に厳選して
ご紹介しています！

●社長さんや総務担当者のための知っておきたい助成金

「ストレスチェック実施促進のための助成金」

●ストレスチェックが義務化されます

12月1日よりストレスチェックを義務付ける制度が始まります。ストレスチェックは、従業員のメンタルヘルス不調の未然防止を目的としています。

ストレスチェックは、従業員数50人未満の事業場では、当分の間努力義務となっているため、従業員数50人未満の事業場が合同で、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の医師による面接指導などを実施した場合に、事業主が費用の助成を受けることができる制度がこの「『ストレスチェック』実施促進のための助成金」です。

助成対象と助成金額は以下のとおりです。

- ①年1回のストレスチェックを実施した場合に、実施人数分の費用が助成…1人につき500円
- ②ストレスチェックに係る産業医活動について、実施回数分(上限3回)の費用が助成されます。…1事業場あたり産業医1回の活動につき21,500円

●社労士せのサポからのワンポイント！

“ストレス社会”と呼ばれる現代で、“折れない心”を養うにはどうすればよいかということから、「レジリエンス」に注目が集まっているようです。

「レジリエンス」とは、ひとこと言くと、逆境から立ち直る力をいいます。

“折れない心”を作るには、頑丈な心を作るのではなく、しなやかな心を作ることがポイントです。

竹のようにしなやかで、弾力性のある心は、物事を多面的にみる力を養うことで、身につくのではないのでしょうか。

逆境のときに、そんな余裕があるのかとお感じの方は「あの人だったらどうするだろう？」という他人の視点を借りてみるのもよいかもしれません。

《本日ご紹介した助成金》

ストレスチェック助成金

団体登録 → 実施 → 支給申請