

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 28 年(2016 年) 8 月 1 日発行

平成 28 年 第 94 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



## 知っ得！今月の人事労務トピックス

### ●給与の世間相場を知りたいとき

給与について業界、業種の世間相場を知りたいという質問をよくお受けします。

求人を出すとき、給与を世間相場以上に支払っておかなければ、不利に働くことがあります。事業主さんが気になるのは、もったもでしょう。

正直申しますと、私たちも正確な世間相場を収集することは難しいです。

国や県、公的な団体が発表している統計情報に依らざるを得ない部分が多いです。

### ●給与の“世間相場”がわかるサイト

岡山県「毎月勤労統計調査(月報)」  
岡山労働局「岡山県内における賃金事情」  
厚労省「毎月勤労統計調査」  
e-Stat「賃金構造基本統計調査」  
人事院「職種別民間給与実態調査」



※リンク先が見つからない方は、当事務所のホームページにリンク先を貼っています。

※当事務所のホームページは「**せのじむ**」で検索してください。

## ～社長さん、総務担当者のための知っておきたい助成金～

### 「男性の育児休業取得促進を支援する助成金」



#### ◎ 出生時両立支援助成金

(1) 主な支給要件

- ① 3年以内に連続 5 日以上育児休業取得男性社員がいないこと
- ② 男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取り組みを行ったこと
- ③ 男性社員に、子の生後 8 週間以内に開始する連続 5 日以上育児休業を取得させたこと
- ④ 育児短時間勤務制度について規定している
- ⑤ 一般事業主行動計画を策定、届出、公表、周知している

(2) 支給額(1事業主1年度あたり1人まで)

- ① 対象労働者1人目:60万円
- ② ①の翌年度以降2人目以降:15万円

#### ● 社労士せのサポのワンポイント！

私は、3人の子ども全員の出産に立ち会いましたが、長男が産まれたとき、出産後、すぐ仕事場に戻り、通常どおり仕事をしたため家族から白い目で見られた苦い経験があります。

この助成金は、出生後8週間以内に取得した男性の育児休業が対象です。

産後8週間は労基法上、女性は就労することができないため、男性社員が妻と子と一緒に過ごす貴重な時間を対象としています。

男性も1週間ぐらいいは仕事を離れて、妻や産まれた子どもと過ごすことで、人生を見つめるよいきっかけにすることができるのではないのでしょうか。

それが仕事にも好影響をもたらすと思います。

----- 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

せのお事務所への相談は、**土日祝を除く9～18時**まで受け付けしております。



### 【社員旅行の積立金を給与から控除したい】

#### ●まず賃金控除に関する労使協定を結ぶ

社員旅行の積立金を給与から控除するためには、従業員の過半数を代表する者と、会社が労使協定を結ぶ必要があります。

所得税、社会保険料、住民税は法定控除といい、労使協定を結ばなくても、給与から控除することができます。

#### ●労使協定とは

本来であれば、労基法に抵触する措置を、法に基づき緩和するため、従業員の過半数を代表する者と会社との書面による締結をいいます。

#### ●従業員の過半数を代表する者とは

「従業員の過半数を代表する者」(過半数代表者)とは、従業員を代表して会社(使用者)と交渉を行う者をいいます。過半数代表者には、法律上の管理監督者は就任できません。



### 【ワンポイント解説】

税金や社会保険料については、法令に定めがあるため、労働者に承諾を得ず、賃金から控除することができますが、社員旅行の積立金や生命保険料、共済会、会社の貸付返済金などは、過半数労働組合または代表者との書面による協定がなければ控除することはできません。

社員旅行の積立金について、以前、質問をお受けした中で、旅行に参加できなかった社員から積立金の返金を求められたがどうすればよいかというもの。事業主は、あくまで社員からお金を預かっているだけのため、返金に応じなければいけません。

また、事業主として、預かったお金をどのように保管しておくかという実務上の疑問がありますが、個人名で開いた口座に預金してもよいですし、現金を金庫等で保管しても構いません。いずれにせよ「預かったお金」であるという意識を持つことです。

## 組織力向上委員会 Vol.49



### 『笑顔』は三文の得！？」

#### ◆ 真面目にしているのに怒ってる？

私、真剣に仕事をしていると「怒っている」と言われることがあります。ショックです。そんなときは、いつもニコニコしている人が羨ましくなりません。

こんなワークがあります。「笑顔」と「真面目」2つの付せんを相手に見せないようにして、どちらか選んだ付せんの表情をして、今、どのように感じているかを相手に尋ねます。

#### ◆ 真面目より笑顔がいい？

多くの人が「笑顔」の場合は「楽しそう」「嬉しそう」と感じ、「真面目」の場合は「怒っている」「無表情」「怖い」と感じます。

真面目な表情は相手の状況によって捉え方が変わってきます。ということは「笑顔」でいれば、間違いなく相手は「楽しい、嬉しい」と解釈してくれることとなります。

#### ◆ たかが笑顔、されど笑顔。

「笑顔」は、よい組織風土を醸成する元になります。よく部下に主体性がないと嘆かれる上司がいますが、前述の理論で考えると、上司が真面目に仕事をしていても、部下の受ける印象が「怖い」では、主体性を発揮しようとしても、失敗したら怒られるのではと気になるようでは、それも難しいのではないかと思います。

#### ◆ 相手の受ける印象が大事

上司は部下を見抜くのに3ヵ月かかるが、部下は上司は3日で見抜く、と言われていました。

それぐらい上司は見られている存在であることを意識したほうがよいでしょう。

「そんないつも笑顔でいられないよ」という方もいます。どちらかという私もそちら派です(汗)。

そんなときはすぐに返事をする、元気よく返事をする事で、相手の受ける印象も変わってくることでしょ。

参考：「ムチャぶりて人を育てる 23のコツ」(セルバ出版 藤映徳朗)

医療・福祉・介護業界向けの情報をホームページから発信しています。

ホームページは「[せのじむ](#)」「[せのお事務所](#)」で検索してください！