

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

2016年11月1日発行

平成28年 第97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



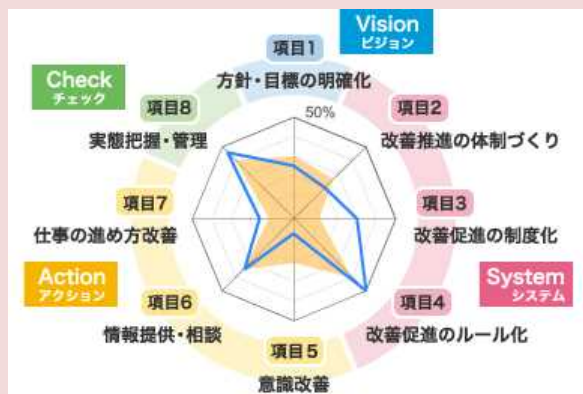
知っ得！今月の人事労務トピックス

●「己を知る」には自己診断から

企業や社員の働き方・休み方を改善することは、求人募集の際にも優位に働くことでしょう。

「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自社の「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトが公開されています。

私の事務所でもやってみました。数値目標があいまいだったり、所内の制度・ルールが不明確だったりとできていないことが自覚できました。(汗) まずは「己を知る」ということで、自己診断から始めてみる必要があります。



↑自己診断後は、上記のようなレーダーチャートが結果として表示されます。「働き方・休み方改善ポータルサイト」で検索してください。当事務所のHPIにもリンクがあります。

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい助成金～

「介護離職防止助成金」



◎介護支援取組助成金が新要件で移行

本年度4月から新設された「介護支援取組助成金」。近年にみないハードルの低い受給要件に、不正受給する会社があったとのことで、3ヵ月足らずで要件を変更し、そのまま本年度はいくのかと思いきや、「介護離職防止支援助成金」と名称も要件も変え10月19日よりスタートしました。

◎介護離職防止助成金

介護離職防止助成金は、移行前の介護支援取組助成金の要件に、実際に介護休業や介護に関する諸制度の利用と介護プランの作成が加わりました。

介護休業は1人60万円、介護制度の利用は1人30万円です。(いずれも中小企業の場合の額)

●社労士へのサポのワンポイント！

本当に目が点になりました。

今年6月に変更した要件が、約4か経ち、また変更されたのですから。

理由はともかく、こうもコロコロと要件を変更されると、社労士としてもお客様に非常に勧めにくくなります。いつ変わるかもしれない要件では、せつかくの取り組みが水の泡です。

この助成金のよいところは、会社が社員に情報提供し、また、会社も社員の介護離職防止に備えて対策を考えるきっかけになるということでした。

助成金の額を低くしてでも、多くの企業で介護離職防止に備える社内研修等の取組みを支援するほうが、お金の有効な活用法に思います。

----- 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。



【管理監督者に残業代はつかない？】

●管理監督者には残業代を支払わなくてよい？

労働基準法第41条には「労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の労働者については適用しない」とあり「管理監督者」の立場にある人がその対象となるとしています。

つまり、管理監督者に対しては、残業代を支払わなくてよいのです。

●法律上の管理監督者とは

管理監督者とはどういう人のことでしょうか。それについては、行政通達が出されており、次の3つの要件を総合的に勘案します。

- ① 経営者と一体的な立場であること
- ② 労働時間に関して自己の裁量があること
- ③ 職務の重要性にふさわしい待遇を受けている

●管理監督者は実態で判断する

肩書きが部長、工場長等であっても、管理監督であるかどうかの判断は、実態に即して行います。安易に管理監督者とするのは、危険です。

【ワンポイント解説】

先日、インターネットニュースを見ていると、弁護士への相談に「社員全員を管理監督者にすれば残業代を支払わなくてもよいのでは？」という質問が寄せられており、目が点になりました。

法律上の管理監督者とは、名称だけでなく、実態をとまなっていなければ管理監督者としてみなすことはできません。

少し前のマクドナルドの「名ばかり店長」が参考になる例です。

どのような要件をみたしていれば、法律上の管理監督者とみなすことができるのか、具体的な基準はありませんが、マクドナルド等の判例や厚労省から通達が出ていますので、現在はそれらを参考に検討することが無難です。

ちなみに、管理監督者であっても、午後10時以降の深夜労働に対する割増賃金は支払い義務があります。また、年次有給休暇も取得できます。



組織力向上委員会 Vol.52

“いい会社”づくり初めの一歩

「日本の風土にあったほめ方」



◆ ほめる効果は大きい

同志社大学の太田肇教授によると、日本の風土には「ほめられたいが、ほめられない」という文化が根強く残っている。それは、日本の風土が規律や和を重んじることを承認するほうが優勢で、人々が互いにほめあう習慣が少ないからである。だからこそ、余計に、日本ではほめることの効果は大きいと考えられるそうです。

◆ 周囲の目を気にする日本人

さらに太田教授は、その著書「承認欲求」の中で「日本人は周囲の目を強く意識するので、人前でほめられることの喜びも大きいはずである。しかし、同時にこのことは、人前でほめられることによって周囲から仲間はずれにされたり足を引っ張ったりする可能性も高いことを意味する。」(P159)と述べています。日本人は良くも悪くも周囲の目を気にするものです。

◆ 権威効果

心理学に専門家やその道の大家と呼ばれる人の声を利用し、意図する方向へ導く「権威効果」というものがあります。通信販売等でよく「利用者の声」を掲載し、購買意欲を引き出しているのもその例です。

日本の風土になじみ、なおかつ心理的にも効果のあるほめ方にこの「第三者の声」を利用するという方法があります。

◆ 「第三者の声」を伝える

人から「あの人があなたをほめていたよ」と聞かされるほど、説得力があり嬉しいものではありません。この方法だと、周囲からうとまれることも少ないでしょう。実に日本的なほめ方だと思います。ちなみに、ここで「第三者」は、社長や上司等に越したことはありませんが「お客様の声」も効果があります。

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！