

★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



2017年11月1日発行

平成29年 第109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 〒715-0016



## 知っ得！人事労務トピックス

### ★緊急時にコンビニできる申請書の印刷

協会けんぽ(全国健康保険協会の略称)では、セブンイレブン、ローソンなどのコンビニにあるコピー機から、協会けんぽの各種申請書を印刷できるようにしています。

印刷には料金がかかりますが、出先で印刷できない、ネット環境がない方が急ぎで申請書が必要な場合に便利です。

「協会けんぽ 申請書ネットプリント」で検索できません。

※当事務所HPの「お知らせ」にもリンクを掲載しています。HPは「せのじむ」で検索してください。

### ●セブンイレブンで印刷する場合の手順

- ①コピー機のメニューから「プリント」(緑色のボタン)→「ネットプリント」(水色のボタン)を選択
- ②8桁の申請書番号(プリント予約番号)を入力
- ③画面で確認後、料金を投入してプリント

### 【注意】

※②の申請番号は、協会けんぽのホームページで確認してください。

## ～社長さん、総務担当者のための読んでおきたい1冊～

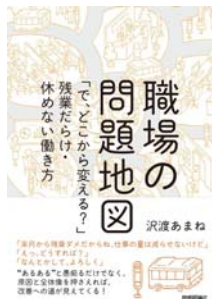
### 「中小企業の生産性が向上しない本当の理由」



### ◎沢渡あまね著「職場の問題地図」より

・日本の職場の生産性が低いのは、定時退社日の設定、残業規制等の「制度」と管理職研修等の「個人スキル」だけに頼っているから

・個人に依存している状態では、問題の解決にはいたらない



・組織の問題として解決するために「場」や「プロセス」にも目を向ける

・「場」とは「組織風土、文化、価値観」のこと。現場目線で主体的に変えていかない限り、業務改善は定着しない。

### 【社労士せのサポの視点】

仕事を始める前に目的(何のためにするのか?)、成果(生み出すべき完了状態は何か?)、インプット(成果物を生み出すために必要な情報、材料、ツール、スキルは何か?)、関係者(インプットはどこから入手するか、成果物は誰のためか?)、効率(仕事の進め方、所要時間はどれぐらいか?)を考慮してから取り組むと手戻り(やり直し)が少なくなります。

仕事を依頼する側のイメージは、ポンチ絵と呼ばれる絵に書いて示すことで、ゴールを共有することができます。

あらかじめ報連相のタイミングを決めておくと、相手とともに100点の仕事に辿り着くことができます。

----- 切り取ってデスクマットの下にし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

せのお事務所へのご相談は土日祝を除く 10～17時まで受け付けております。



★健康保険の被扶養者の認定

●健康保険の被扶養者として認定されるためには、次の2つの要件を満たさなければいけません。

(1) 収入要件

- 扶養される者の年間年収 130 万円未満であるか(60 歳以上又は障害者の方は 180 万円未満)であり、かつ
- (同居の場合)収入が扶養する者の半分未満
- (別居の場合)収入が扶養する者からの仕送り額未満

※この場合の年間とは「被扶養者に該当する時点及び認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。」(日本年金機構HPより)

したがって、過去の収入は考慮しません

※役員等で年収が範囲内であっても、常勤性がある場合は健康保険に加入しなければなりません。

(2) 同一世帯の条件

- 配偶者、直系尊属、子、孫、兄弟姉妹以外の3親等内の親族は同一世帯であること

【社労士せのサポのワンポイント！】

●健康保険の被扶養者の収入要件は月額でみる

健康保険の被扶養者として認定されるためには、60歳未満であれば、年間収入 130 万円未満でなければならないという要件があります。

税法上の所得は、毎年1月～12月に得た収入を元に計算しますが、健康保険の被扶養者を認定する場合は、将来の見込み収入額を元に判断します。

したがって、年末になって健康保険の被扶養者に認定してもらいたい場合、それまでの130万円を超えていようと、今後の収入が130万円未満であれば被扶養者に認定してもらうことは可能です。

ただし、失業後、雇用保険から基本手当として3,612円以上を受給するようになると、その間はいったん被扶養者から外れなければいけません。

3,612円とは130万円÷365日で計算した金額を越える額になるためです。

月額でいうと、10万8,333円を超えると、その時点で被扶養者に該当しなくなります。

つまり年収というより、実は月額で被扶養者の認定を行っているというほうがよいです。



～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「不利な労働条件でも書き方を工夫することで伝わる」



◎応募につながる「労働条件等」の書き方のポイント

- ハローワーク求人票において、「労働条件」の欄は、求人票の真ん中に位置し最もよく見られる
- 給与は世間相場(とくに地域相場)を意識する。同様の職種を検索することで概要をつかむ
- 基本給に〇円～〇円と幅をつける場合で、その幅が大きい場合は理由を示すことで納得が得られる。
- 休日は100日以上ある方が募集では有利と言われているが、休日出勤が多いと意味がない。そのため休日は少なくとも、きっちり休める等、アピールするとよい。
- シフト制の場合、シフトを組む考え方を示すとよい。希望休日がとれるように配慮することで、応募につながる。
- 書ききれない場合は「求人情報特記事項」の欄を使う

【社労士せのサポのワンポイント！】

給与、休日はすぐに増やしたりすることが難しいため、例えばシフト制であれば希望休がとれる、休日出勤、残業はほとんどない等の応募者が気になることをアピールすることが大切です。休日が少なくても不利に感じることはありません。しっかり休みがとれる職場を印象づけましょう。

また、前回の「仕事の内容欄」編でも書きましたが、仕事内容等に2、3行ほどしか書いていない場合、応募者にとっての判断材料が少なく、どうしても給与、休日、勤務時間(残業時間)といった労働条件等を比較することになります。

労働条件等で比較されると大企業が有利ですので、労働条件等以外の欄で、自社や仕事のやりがいをしっかり伝えることも忘れないでください。

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！