



★本誌は「企業は人なり」の考えの元に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。

「年度更新プログラムが公表されました」

知っ得！人事労務トピックス

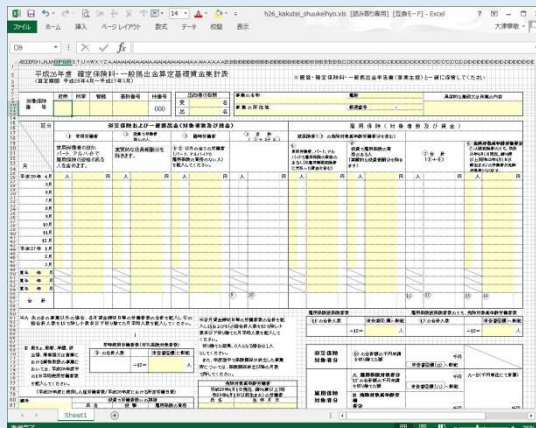
今年もこの時期がやってきました。
そうですね。労働保険料の年度更新です。



「年度更新」をわかりやすくいうと、会社が全額負担する労働保険料と、会社が3分の2、従業員が3分の1ずつ負担する雇用保険料の前年度分を確定し精算するのと、来年度分を概算で前払いする作業をいいます。(これでもわかりにくい方は、厚生労働省のホームページへジャンプしてください！)

「年度更新」をきちんとしておかないと、従業員が仕事中にケガをしても労災保険が使えない(使えない場合でも事業主の責任は免除されない)、雇用関係の助成金が受給できないといったことがありますので、必ず申告するようにしましょう。

申告する際に保険料の根拠となる賃金を集計するエクセル(Excel)で作成されたプログラムが、今年も厚生労働省のホームページから配布されていますので、自社で申告をされる方は、ぜひ利用してみてください。



●厚生労働省のホームページで公開されている年度更新プログラムの1つ。継続事業で賃金を集計するときに便利。

当事務所のホームページでも公開しています！



～私たちの「働き方改革」・社労士事務所編③～

「メールの共有化でお客対応が向上」



メールワイズとは

お問い合わせ対応や採用業務などで使う、共通メールアドレス宛のメールを複数のユーザーで共有できるクラウド型グループメーラーです。



当事務所では「メールワイズ」というグループメーラーを使用しています。このアプリは、サイボウズという日本でナンバーワンのシェアを誇るグループウェアを提供している会社が提供しています。

このアプリの特徴はクラウド上でメールを送受信できるため次のようなことができます。

- 誰が返信したか記録が残るため返信漏れがなくなる
- 受信した内容だけでなく返信した内容を共有できる
- メールを送信する前に上司にチェックしてもらえる
- あらかじめメール送信用のテンプレートを準備しておけばメールの送信があつという間にできる
- 有料プランしかないが有料でも十分満足できる

私たちの事務所のようにメール等での対応が多い業種にうってつけです。電話対応や面談の記録も共有できるため、いつ誰が何をしたか(言ったか)、きちんと記録を残しておけば引き継ぎも簡単です。

休日に社内から問い合わせがなくなり、ゆっくり休めます。(^^)



★本誌は「企業は人なり」の考えの元に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。



せのじむのおススメ書籍コーナー

「人工知能時代の生き方をシュミレーションしよう」



●「2020年人工知能時代 僕たちの幸せな働き方」

藤野貴教著 (かんき出版)

<<目次>>

- 第1章 人工知能はどこまで進化しているのか？
- 第2章 1人1人はどう進化していけばよいのか？
- 第3章 組織のリーダーはどう進化していけばよいのか？
- 第4章 人工知能時代の新しい働き方のモデル
 - ◆case1. 西野亮廣さん 芸人という枠を超えた「イノベーター」
 - ◆case2. 丸幸弘さん「人間とは何か」を問い続ける
 - ◆case3. 熱田安武さん「身体性と創意工夫」を究める
- 第5章 人間の強みを突き詰める

皆さんは、人工知能(AI(エー・アイ))に対して、どのようなイメージをお持ちでしょうか？

映画「ターミネーター」のように人口知能が人間に戦争を仕掛ける対立する関係でしょうか。はたまたネコ型ロボットが頼りない少年の成長を助ける共存の関係でしょうか。いずれにせよ未来のことは、誰にもわかりません。

起こりうるかどうかわからない未来へ不安を抱くより、人口知能が職場や日常生活で当たり前のように使われる時代に、私たちがどのように考え、どのように生きるか(働くか)、この本を通じシュミレーションしてみるほうが、今の現状でとるべき最良の方法ではないでしょうか。

私たち社労士の仕事も、人口知能に代替される職業の1つにあげられています。

しかし、私たちの仕事を奪うのではなく、繰り返しの作業は人口知能さんへお任せして、私たち人間は、人間にしかできないことをしていこうということでもあります。そのヒントがこの本に書かれています。

「働き方」とありますが、「生き方」においても指針づけてくれる一冊です。(妹尾悟)

もやもや解消！

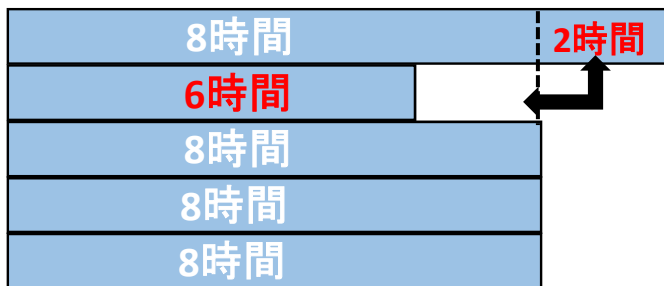
給与計算虎の巻 その60



「残業時間を帳消しにできるか？」

問題：

月曜日に2時間の残業をした従業員が火曜日に2時間の早退を申し出てきたので、これを相殺しました。このような場合、月曜日は1日8時間を超えています。残業代は支払わなくてもよいのでしょうか？



回答：

労働基準法第32条では、「1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」「1日について8時間を超えて、労働させてはならない」とあります。

確かに月曜日は10時間働いていますが、火曜日は6時間で早退したことにより、週の合計労働時間は40時間に収まっています。

「だったら、支払わなくてもいいんじゃないの？」

という疑問がわきますが、時間外労働になるかどうかは、まず1日において判断しなければ、時間外労働(法定労働を超える時間のこと)を見落とすこととなります。

そして、いったん確定した時間外労働は、週40時間を超えない場合であっても帳消しすることはできません。

したがって、この場合、残業代を支払わなければなりません。

ちなみに、月給制の場合、火曜日は2時間早退しているため、月曜日の時間外労働と相殺されて、1.25倍の0.25の割増部分のみ支払えばよいこととなります。