

# Delight News



## Contents

- いい会社をつくろう!!【第7回】 P.1
- 雇用保険法の改正／年金法の改正 P.2
- 労務の泉(労務Q&A) 等 P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等 P.4

いい会社カード 発売中!



定価3,500(税別)

いい会社は、経営者と社員が「人と社会を幸せにしたい」という思いを共有し、他社と比べて真似たりすることなく、自分たちで考え、自分たちに合ったやり方で切磋琢磨しています。

とはいえ、「いい会社」づくりといっても漠然としています。イメージだけでは何も進展しません。デライトコンサルティングでは「いい会社」づくりのための具体的な実践項目を見える化し、中小企業の皆様にご提供させていただくこととしました。

このカードを使って、会社の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでいただけならと思います。

このカードを媒介にして、楽しみながら、みんなで力を合わせて「いい会社」をつくり、末永く継続できる会社にしていただきたいと思います。

## いい会社をつくろう!!

### ③-5「いい会社」の7つの基本要素

前号では「いい会社」を構成する7つの基本要素のうち「職場環境の整備」についてお伝えしました。今号では「いい管理職」についてお伝えします。

#### いい管理職

いい管理職とは、部下から真に信頼される上司のことをいいます。信頼される上司は部下にいい仕事を与え、仕事の中で部下を観察し、話を聴き、認め、逃げずに対話をし、部下ひとり一人と向き合っています。

管理職としてのマネジメント手法をいくら学んでも、部下との信頼関係がなければ何も役立ちません。現場を支える中間管理職の質的レベルの高低は、会社の存亡を左右します。

そこで「いい管理職」が備えるべき項目についてご紹介します。(★:特に重要)

- ①「率先垂範」 ★ ②「観察」 ③「傾聴」
- ④「承認」 ⑤「対話」 ★ ⑥「成長支援」

#### 率先垂範

いい管理職であるためには、まず何事も管理職が率先垂範をする必要があります。管理職が真つ先に先頭に立って行動を起こせば、部下は自然と動機づけられ行動を起こします。

まさに、これぞ究極のリーダーシップといってもいいでしょう。会社がどんな立派な目的や目標を掲げても、管理職が先頭に立って行動を起こさなければ誰もついてきません。



代表取締役  
近藤圭伸

#### 対話

いい管理職であるためのもう1つの重要な項目が対話です。対話とは、「目的や問題意識を共有したうえで、承認や傾聴を交えながら、お互いに向き合って話し合う(建設的な議論をする)」ことです。

対話することによって上司と部下の真の信頼関係が築かれ、会社は新しい価値を生み出し、どんどん強く高品質な経営体質になっていきます。対話に満ち溢れる会社は次の効果を得ています。

- ①上司と部下にとっての合意点が見出せる
- ②より優れた考え方や視点が発見できる
- ③上司と部下が納得のいくベストな解決策が見出せる
- ④「自分の考え方や認識が足りなかった」「甘かった」「間違っていた」ということに気づき、早期に修正することができる

このような「いい管理職」が自社から輩出されるようになれば、組織は強くなり、会社の究極的な目的である「継続」を確かなものにします。

今回は、7つの基本要素の最後になりますが、「顧客志向」についてお伝えします。我々会社で働く者は、結局は顧客に喜んでもらい社会に役立つ価値を提供する(人と社会を幸せにする)ために働いています。

TOPICS  
労働関係情報

●3月24日から「ハローワーク求人ホットライン」を開設(3月20日)  
厚生労働省では、「ハローワーク求人ホットライン」を開設するなど、ハローワークで公開している求人票の記載内容と、実際の労働条件が異なる場合の対策を強化している。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000040696.html>

●50人以上の事業所でメンタルヘルス対策を義務化へ(3月13日)  
政府は、改正労働安全衛生法案を11日に閣議決定し、13日に国会に提出した。従業員50人以上の事業所に対してメンタルヘルス対策を義務付ける内容。すべての従業員を対象に年1回のストレス検査を実施し、希望者は医師による面接指導を受けられる。中小企業の負担を考慮して50人未満の事業所については努力義務にとどめた。

●「有期雇用労働者特別措置法案」を閣議決定(3月7日)  
政府は、有期雇用の契約期間を延長する「有期雇用労働者特別措置法案」を7日に閣議決定し、同日国会に提出した。定年後の再雇用者や年収1,000万円超の専門職の労働者については「5年無期転換ルール」の例外とする内容。今国会での成立と2015年4月からの施行を目指す。

●医療費抑制へ在宅医療促す(2月12日)  
12日、診療報酬の2014年度改定が決まった。消費増税に対応して初診料を120円、再診料を30円引き上げる。また、膨張し続ける医療費を抑制するため、重症患者向けベッドの大幅削減、大病院の外来診療の縮小を進める一方、比較的軽症の患者の受け皿病床を作り、「主治医」制度を新設するなどにより効率化を図る。

雇用保険法の改正について ～ 平成26年4月1日・10月1日施行 ～

- 1. 育児休業給付の充実【平成26年4月1日施行】**  
育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6ヵ月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合が67%に引き上げられます。
- 2. 教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設【平成26年10月1日施行】**
  - (1) **教育訓練給付**(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、給付が引き上げられます(受講費用の4割)  
さらに資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割が追加的に給付されます。  
※1年間の給付額は48万円を上限とする(給付期間は原則2年。資格につながる場合等は最大3年)  
<対象者>2年以上の被保険者期間を有する者(2回目以降に受ける場合は10年以上の被保険者期間が必要)
  - (2) **教育訓練支援給付金**を創設し、45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、訓練中
- 3. 就業促進手当(再就職手当)の拡充【平成26年4月1日施行】**  
現行の給付(早期再就職した場合に、基本手当の支給残日数の50%～60%相当額を一時金として支給)に加えて、早期再就職した雇用保険受給者が、離職前賃金と比べて再就職後賃金が低下した場合には、6ヵ月間職場に定着することを条件に、基本手当の支給残日数の40%を上限として、低下した賃金の6ヵ月分を一時金として追加的に給付する。
- 4. 平成25年度末までの暫定措置の延長【いずれも3年間の延長】**
  - (1) 解雇、雇止め等による離職者の所定給付日数を60日間延長する個別延長給付について、要件厳格化の上で延長されます。
  - (2) 雇止め等の離職者(特定理由離職者)について、解雇等の者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置が延長されます。

年金制度の改正について ～ 平成26年4月1日施行 ～

- 平成24年8月10日「**公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律**」(年金機能強化法)が成立し、同月22日に公布されました。同法には消費税10%に引き上げられることを前提に、受給資格を25年から10年に短縮するなどの改正が予定されています。ただし、消費税増税の時期が変更されることにより、施行時期が変わる場合があります。
- 1. 基礎年金国庫負担率1/2の恒久化**  
平成26年度から消費税増税(8%)により得られる税金を、基礎年金国庫負担1/2の維持に充てることとしており、『特定年度』を『平成26年度』と定める改正をしております。
  - 2. 産休期間中の保険料免除**  
子どもを生みながら働きやすい環境を整えることを目的として、産前産後休業中は厚生年金保険料が免除になります。  
産前産後休業終了後、育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3ヵ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額を改定します。
  - 3. 遺族基礎年金の支給対象者の変更**  
遺族基礎年金の支給対象者は「子のある妻」又は「子」ですが、改正後は父子家庭への支給も行われます。

年金機能強化法的主要内容	施行日
[1] 年金の受給資格期間を現在の25年から10年に短縮する。	平成27年10月1日
[2] 基礎年金国庫負担2分の1を恒久化する年度を平成26年度と定める。	平成26年4月1日
[3] 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大を行う。	平成28年10月1日
[4] 厚生年金、健康保険等について、産休期間中の保険料免除を行う。	平成26年4月1日
[5] 遺族基礎年金の父子家庭への支給を行う。	平成26年4月1日

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！



社会保険労務士  
森 宏之

## 出 来 高 払 の 保 障 給

〔質問〕

● 営業職の従業員を採用する予定です。給料は完全歩合制を考えていますが、もし営業成績が悪く、売上が全くない月があったときは給料をゼロとすることは可能でしょうか？

〔回答〕

● 労働者として契約するのであれば、労働した時間に対し一定額の賃金を保障する必要があります。

### ◆ 労働時間に応じて賃金保障が必要です！

労働基準法第27条に、「出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じて一定額の賃金を保障しなければならない。」となっています。

本条は、労働者として勤務した以上、結果として出来高が少なかったとしても、勤務した時間に応じて一定額の保障は行うことを使用者に義務付けた条文です。

### ◆ 必要な保障額

保障すべき賃金額は以下のとおりとなります。

【賃金保障額＝地域もしくは業種別の最低賃金の時給額×労働時間数】

平成26年4月現在愛知県の地域別最低賃金額は1時間当たり780円となっています。よって愛知県の会社で業種別最低賃金に該当せず、1ヵ月の総労働時間数が160時間のケースの賃金保障額は、780円×160時間＝124,800円 となります。

上記のケースで完全歩合給制を採用したとき、賃金保障額以上の歩合給があれば問題ありませんが、もし賃金保障額を下回る歩合給のときは、少なくとも賃金保障額を支払わなければなりません。

### ◆ 歩合給は割増賃金の基礎に算入します

法定労働時間を超えて労働すると割増賃金が発生します。歩合給も割増賃金の基礎に算入する必要があり、次の式で時間単価を計算します。

時間単価＝算定期間の歩合給÷当該算定期間の総労働時間数……①

もし完全歩合給の従業員が所定労働の他に法定労働時間を超えて労働した時間があると、割増の対象となる1時間当たりの賃金保障額は次のとおりとなります。

【(最低賃金780円＋①の時間単価)×1.25】

歩合給を導入する際は、割増賃金の計算が複雑となりますので、賃金保障額と合わせて注意して下さい。

# 総務のお仕事カレンダー 2014年4月・5月

お勧め



「人」Book



『任せる技術』

小倉 広／著 2011.1.25  
日本経済新聞出版社  
1,400円＋税

「できるようになってから任せ  
るのではない。任せるからでき  
るようになる。」これが、本書の  
一貫したスタンスです。

課長がブレインゲーマネジャー  
であることはやむなしとしても、  
それを言い訳にして部下に仕  
事を任せられないとしたら、部  
下の成長はもちろんのこと、課  
長自身の成長も、ひいては会  
社の成長もありません。

「部下が育たない」→「自分が  
やるしかない」→「部下を育てる  
時間がない」→「部下が育た  
ない」→…。こんな悪循環は断  
ち切らねばなりません。本書の  
優れたところは、精神論だけで  
終わらず、ほぼ全ての単元で、  
すぐにでも実践できそうなフレ  
ームワークを事例つきで紹介し  
ているところです。任せることと放  
任は異なります。ではどうやって  
任せていけば良いか、どんな仕  
事を任せれば良いか、それらを  
ステップを踏んで丁寧に教えて  
くれます。本書が未だに版を重  
ねているのもうなずけます。

4月10日(月)	一括有期事業開始届(建設業)届出 参考リンク:厚生労働省「労働保険関係各種様式」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html</a>
	源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付(3月分) 参考リンク:国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納期の特例」 <a href="http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm">http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
4月15日(火)	給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
4月30日(木)	3月分健康保険・厚生年金保険料の支払 参考リンク:日本年金機構「保険料と総報酬制について」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789</a>
	労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の1月～3月の労災事故について報告) 参考リンク:厚生労働省「労働災害が発生したとき」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai/index.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai/index.html</a>
	最低賃金適用報告・最低工賃適用報告・預金管理状況報告 安全衛生教育実施結果報告
<p>[1] 雇用保険料率 変更なし 平成26年度の雇用保険料率は平成25年度と同様となり、以下のとおりとなります。 ▶ 厚生労働省「平成26年度の雇用保険料率について」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/pdf/20130127_01.pdf">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/pdf/20130127_01.pdf</a></p> <p>[2] 国民年金保険料の引き上げ 平成26年4月より国民年金保険料が引き上げられ、月額15,250円となります。</p> <p>[3] 国民年金保険料の「2年前納」の開始 平成26年4月から、2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」が始まります。これ までの6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きくなります。</p> <p>[4] 産前産後休業中の社会保険料免除 平成26年4月より産前産後休業中の社会保険料が免除となります。産前産後休業をしている間に申出を行わ なければなりませんので、事前に該当者がいるか確認し、漏れのないように手続きをしましょう。 ▶ 日本年金機構「産前産後休業保険料免除制度」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=25346">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=25346</a></p> <p>[5] 社会保険の報酬月額に利用する現物給与の価額の改定(一部改正) 平成26年4月より食事で支払われる報酬等の現物給与の価額の一部が改正されます。該当する事業所は確 認しておきましょう。 ▶ 日本年金機構「平成26年4月～「現物給与と価額一覧とよくある質問Q&amp;A」」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/open_imgs/free2/000000011_0000017488.pdf">http://www.nenkin.go.jp/n/open_imgs/free2/000000011_0000017488.pdf</a></p> <p>[6] 労働者名簿の調製 新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を 記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3 年間は必ず保存しておくことになっています。</p> <p>[7] 年次有給休暇の付与(4月1日付けで一斉付与の場合) 4月1日付けで年次有給休暇を一斉に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ</p>	
5月10日(金)	一括有期事業開始届(建設業)届出 参考リンク:厚生労働省「労働保険関係各種様式」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html</a>
	源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付(4月分) 参考リンク:国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 <a href="http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm">http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
5月15日(水)	障害者雇用納付金の申告期限 参考リンク:独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「申告・申請期限、納付期限及び支 給時期について」 <a href="http://www.jeed.or.jp/disability/employer/koyounoufu/term.html">http://www.jeed.or.jp/disability/employer/koyounoufu/term.html</a>
5月31日(金)	4月分健康保険・厚生年金保険料の支払 参考リンク:日本年金機構「保険料と総報酬制について」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789</a>

ホームページもぜひご覧ください <http://www.delight-c.com/> (社長とスタッフのブログ 随時更新中!)

## Editor's note

寒さも和らぎ、ようやく春らしくなってきました。  
当社の近くにある早咲きの桜は、今見頃を迎えとてもきれいです。  
天気の良い日にはカメラを持った方が撮影にこらわれています。  
先日桜の木の下の方をよく見てみると「ふきのとう」を発見し春を  
感じることができました。  
その時々旬の食材・植物をみると季節を感じることができ気持ち  
ちもワクワクしますね。(ヤノイ)



社労士法人デライトコンサルティング  
デライトコンサルティング株式会社

〒461-0001

名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F

TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620

URL : <http://www.delight-c.com/>

E-mail : [info@delight-c.com](mailto:info@delight-c.com)