

Delight News

全ての人がハッピーになるメソッド誕生

承認カード発売中！



定価 3,000円(税別)

あなたは身近にいる家族や職場の仲間を認めていますか？

人は生まれながらに承認欲求をもっています。この承認欲求を満たすことによって、人は周りから必要とされていることを実感し、生きる価値と喜びを感じます。

少し大げさかもしれませんが、人は承認なしでは生きていけないのです。

私はこの承認のパワーは人々のやる気を引き出し、生きる価値と幸せを与えてくれるものと確信しています。

この度、日本の承認研究の第一人者、同志社大学政策学部の太田肇教授の多大なるご支援をいただき、「承認カード」が誕生しました。

承認カードは、認める視点を利用者に提供し、誰もが誠実に相手を「認める」ことができるカードです。

ぜひ、承認カードを活用して身近な人から認めていってください。

そして、承認することで、あなた自身が人から必要とされ、「ありがとう」といってもらえる人になってほしいと切に願っています。

承認でモチベーションを引き出し、「いい会社」をつくっていきましょう！



Contents

- 承認(認める)【3】 P.1
- 「雇用保険法・育児・介護休業法の改正」 P.2
- 労務の泉 等 P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等 P.4

大切な人を認めていますか？

承認でモチベーション・アップ！

今号は「失敗する認め方、ほめ方」についてご紹介します。承認も万能ではありません。やり方を間違えてしまうと、却って相手に対する信頼を失ったり、モチベーションを下げることがあります。

アンダーマイニング効果

アンダーマイニング効果とは、仕事そのものによって内発的に動機づけられている(心の底からのやる気:誰に言われてするのではなく、それがしたいからする)状態のときに、金銭などの外的報酬を与えると、内発的モチベーションが高くなるどころか逆に低くなる現象のことをいいます。

当初、仕事や活動そのものに動機づけられていたものが、外から報酬を与えられることによって「報酬のために」仕事や活動をするように意識が変化するからだと考えられています。報酬の獲得が目的になってしまうと承認も逆効果になってしまいます。

誇張(大げさに言うこと)

日常的によくしてしまうことに誇張があります。誇張を含んだほめ方は即効性はあっても長続きしません。誇張が相手に見抜かれたときは、ほめた者に対する信頼感も薄れます。誇張は相手に好かれようとか、その気にさせて自分の思い通りにさせようとする下心があり、その意味からすると、へつらうことや欺くことと紙一重となってしまいます。

やはり等身大に事実を誠実に伝え、自覚させてあげることが大切です。



過度な期待(期待をしすぎる)

能力と意欲のある部下に大きな期待をかけて、ことあるごとにほめると、だんだん負担になったり、いつかほめられなくなるのではと、恐怖に感じることもあります。

よく中途採用者において、即戦力で期待していることを頻繁に伝えるとストレスになったり、期待に応えられなかったらどうしようと思って、心の病に陥る人もいます。そのような意味で、過度な期待はしないほうがよいでしょう。よいことは起こりません。

統制(相手を自分の思い通りにすること)

承認は、それが自己効力感や有能感につながる場合には、内発的モチベーションを高めますが、承認が統制の手段だと受け取られる場合には、それは却って低下します。認められたりほめられたりすることも、それが外から与えられる報酬である以上、統制されていると受け取られた場合には、やる気を引き出すどころか、却ってやる気をそいでしまうことがあります。

今回ご紹介した「誇張」「過度な期待」「統制」は、承認においてはご法度(レッドカード)です。気を付けていただきたいと思います。

今回は、失敗しないための認め方、ほめかたについてご紹介する予定です。

TOPICS

労働関係情報

●「改正雇用保険法」が成立
介護離職ゼロを目指す(3月29日)

仕事と介護の両立を目指す対策などを盛り込んだ「改正雇用保険法」や「改正育児・介護休業法」など関連6法が参院本会議で可決、成立した。8月1日より介護休業時の給付金が休業前賃金の67%に引き上げられる。また、来年1月1日より介護休業が3回まで分割取得可能となる。

●「残業80時間」で労基署立入り調査の対象に(3月24日)
政府は、労働基準監督官の立入り調査について、1カ月の残業時間の基準の引下げ(100時間→80時間)を検討していることを明らかにした。長時間労働に歯止めをかけるために指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらい。これに伴う対象者は300万人(2.7倍)に拡がるのが予想される。法改正による規制強化などは見送る方向。

●「同一労働同一賃金」にガイドライン策定へ(3月24日)
政府は、雇用形態の違いを理由とした賃金の格差を解消するための「同一労働同一賃金」の有識者検討会の初会合を開いた。今後、欧州などを参考に賃金差が認められる条件などを示す方針で、年内をめどに企業向けにガイドラインを策定する考え。

●年金改革関連法案を国会に提出(3月11日)
「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」が国会に提出された。マクロ経済スライドの機能を強化して給付の伸びを抑えるほか、第1号被保険者の女性が出産する場合、出産予定日の前月から4カ月分の保険料を免除する。また、労使の合意を条件に従業員数500人以下の企業でも週20時間以上働く短時間労働者への厚生年金保険加入を認めることなどが盛り込まれている。

「改正雇用保険法」「改正育児・介護休業法」等が成立しました。

先日(3/29)の参議院本会議において「改正雇用保険法」「改正育児・介護休業法」等が可決・成立しました。(賛成票239・反対票0の全会一致)。
次号以降、改正内容の詳細、実務対応についてご紹介します。

法改正	施行日
<p>[概要]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。 ・さらに、高齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。 	
<p>1. 失業等給付に係る保険料率の見直し(徴収法関係)</p>	
雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。 [現行1.0%→0.8%]	平成28年4月1日
<p>2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法関係)</p>	
(1)多様な家族形態・雇用形態に対応するため、 ①育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等) ②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。	平成29年1月1日
(2)介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得等を行う。	平成29年1月1日
④介護休業給付の給付率の引上げ[賃金の40%→67%]	平成28年8月1日
<p>3. 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備(雇用保険法、徴収法、高齢法関係)</p>	
(1)65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除)	平成29年1月1日
(2)シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。	平成28年4月1日
<p>4. その他(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、雇用保険法)</p>	
(1)妊娠した労働者等の就業環境の整備 妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。	平成29年1月1日
(2)雇用保険の就職促進給付の拡充 ・失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。 [支給日数:1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%] ・「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用(例:就職面接のための子の一時預かり費用)について新たに給付の対象とする。	平成29年1月1日



特定社会保険労務士
土方 聡子

労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)

Q.

〔質問〕

45名の製造業で、労働組合はありません。毎年、36協定を労働基準監督署に提出をしていますが、詳しい内容が分かりません。36協定とはどのような書類ですか？

A.

〔回答〕

労働基準法では、原則、休憩を除く1日8時間、1週40時間を超える労働をさせることができませんが、36協定を提出することにより、時間外労働をさせても、使用者は労働基準法の罰則の適用を受けないという免罰効果があります。36協定は、時間外労働を適法化する手続になります。

◆ 36協定の締結方法

36協定は、「使用者」と事業所の「過半数代表者」とで締結する必要があります。

「過半数代表者」の選出が適正に行われなかった場合は36協定が無効となりますので、選出する際には、以下の2点に注意する必要があります。

①管理監督者でないこと

(部長・工場長等、労働条件の決定や労務管理など経営者と一体的な立場にある人でないこと)

②36協定締結のための「過半数代表者」の選出であることを明確にして、「投票・挙手・話し合い」等の民主的な方法で選出すること

★ポイント:労働基準監督署では、「過半数代表者」の選出方法が適正に行われたかを重要視しています。

◆ 36協定で必要な協定項目

①時間外、休日労働をさせる必要のある具体的事由: 例)納期の切迫、月末棚卸のため

②時間外、休日労働をさせる必要のある業務の種類: 例)営業、事務、製造

③時間外、休日労働をさせる必要のある労働者数: 例)営業10名、事務5名、製造30名

④1日、1日を超える一定の期間について延長することができる時間:

「時間外労働の限度に関する基準」で労働時間を延長できる時間の「限度時間」が定められています

例)1ヵ月45時間、1年360時間

⑤労働させることができる休日 例)1ヵ月2日、8:30~17:30

★ポイント:法内残業(例:所定労働時間が7時間30分で、30分間の残業)は、36協定の時間数には含める必要はありません。あくまでも法定労働時間を超える時間外労働です。

◆ 特別条項付36協定

臨時的な場合に備え、特別な事情が生じたときに、以下の例のような「特別条項付36協定」を締結すれば、「限度時間」を超える時間を延長時間とすることができます。

★特別条項例):一定期間についての延長時間は、1ヵ月45時間、1年360時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1ヵ月60時間、1年420時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が1ヵ月45時間、1年360時間を超える場合の割増賃金率は、25%とする。

総務のお仕事カレンダー 2016年4月・5月



『働く幸せ』

大山 泰弘／著 2009.7.31
WAVE出版、1,400円+税

皆さんは、いま幸せですか？
仕事をされている方は、何のために働いているのでしょうか？
本書はこれらについて、大きな気づきをもたらしてくれます。読んでいるうちに目に涙を浮かべる方もあるかもしれません。

著者は、『日本でいちばん大切にしたい会社』(あさ出版)や『カンブリア宮殿』(テレビ東京)などでも紹介された、日本理化学工業(株)というチョーク製造会社の会長です。

この会社の一番の特徴は知的障害者が全従業員の7割以上を占めることです。著者は働くことの意味を知的障害者の従業員から教わったと言います。「上手にできたね」「がんばったね」とほめられ、「ありがとう」と感謝され、「きみがいないとみんなが困る」と必要とされたときの彼らの輝かんばかりの笑顔。嬉しそうでもあり、誇らしげでもあるその表情は、私に大切なことを教えてくれたのです」
働く幸せをぜひ味わって下さい。

4月11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」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html
4月15日(金)	3月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の支払 ■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納の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
5月2日(月)	給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 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」 http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20140714.html 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」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai/index.html
5月10日(火)	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 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」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html 4月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の支払 ■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納の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
5月16日(月)	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・求職者雇用支援機構「申告・申請期限、納付期限及び支給時期について」 http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/term.html
5月31日(火)	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」 http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20140714.html

[1]雇用保険料率 引き下げ

平成28年度の雇用保険料率は下記へ引き下げとなります。

事業の種類	① 労働者負担	②事業主負担		①+② 雇用保険料率	
		失業等給付 の保険料率	雇用保険二事業の 保険料率		
一般の事業	4/1000	7/1000	4/1000	3/1000	11/1000
農林水産・清 酒製造の事業	5/1000	8/1000	5/1000	3/1000	13/1000
建設の事業	5/1000	9/1000	5/1000	4/1000	14/1000

[2]国民年金保険料の引き上げ

平成28年4月より国民年金保険料が引き上げられ、月額16,260円となります。

[3]健康保険料率および介護保険料率の変更

平成28年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分(4月納付分)からの適用となります。

[4]傷病手当金・出産手当金の給付金額の計算方法変更

平成28年4月から傷病手当金・出産手当金の給付金額が、支給開始される前1年間の報酬を基に計算された金額に変更されます。

[5]標準報酬月額の上限額と標準賞与額の年間上限額引き上げ

平成28年度より標準報酬月額の上限額が121万円から139万円へ引き上げられ、標準賞与額も年間上限額が540万円から573万円に引き上げられることになりました。

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

最近よく耳にするのが「ネコノミクス」という言葉で、猫の人气が急上昇し、その経済効果は大きいと言われています。私は猫をずっと飼っていて、大の猫好きですので、猫が注目されるようになりとてもうれしい気持ちです。確かに、最近では猫が出演するCMも増えているような気がします。猫の甘え方は本当に上手で、何より甘えるタイミングが抜群だと私は思っています！
そして何より、癒されるのが一番大きいかもしれません。猫に限らず、やはり癒しの存在は大切ですね。
季節の変わり目は体調を崩しやすくなりますので、心にゆとりをもって心も、からだも健康に過ごしていきたいと思えます。

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