

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)【5】 P.1
- 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法 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!

前は「失敗しないための認め方、ほめ方」について紹介しました。今回は「失敗しない叱り方」です。近年、上司が叱れない、叱ったらパワハラと言われたなどの問題が多発していますが、叱るも承認のうちです。叱るときに留意点などについて考えてみたいと思います。

叱る目的は相手に気づかせること

叱られるのは自分の態度や行動が否定されることであり、自己効力感や有能感、すなわち自信を失わせる逆効果です。逆に認められたりほめられたりすると自信が付き、とはいえ、いくら認めたりほめたりすることでも、いつもほめてばかりではいけません。ほめるのも叱るのも、直接的な目的は相手に気づかせることにあります。時として叱られることがな

ければ自分に何が欠けているのか、どこに問題があったのかが分かりません。それでは成長もしませんし、弱点や欠点に気づかなければ改善にもつながりません。叱ることも大切なのです。

叱る人や叱る条件が大切

叱る人や叱るタイミングによって効果は全く異なります。叱ると効果があるときは、次の条件があるときです。

【条件1】相手が叱られた意味を咀嚼し、それを改善するだけの能力(精神的な成熟度)と向上心を備えていること。

【条件2】叱る側と叱られる側に信頼関係が存在すること。また、目的・目標が共有されていること。



この2つの条件が備わっていても、叱ることが相手の反発を招くことがあります。叱ることは自尊心を下げ、行動やライフスタイル、あるいは自己イメージと矛盾する情報が与えられると不快になり、それを否定しようとする。(生理的な拒絶反応) そうした拒絶反応を最小限に抑えて、冷静に気づかせるためには、できるだけ感情を抜くことが大切です。なぜ叱るか(叱る理由)を分かりやすく伝えること、そして相手の人格から切り離し、行動や事実だけに焦点をあてながら叱ることが重要です。相手の人格を傷つけてはいけません。

ほめる・叱る比率は? どちらを先にするか

経験則としてほめる・叱るの比率は、5対1ぐらいが望ましいといわれます。

また、先に叱られるとそのショックはしばらく尾を引きます。人によっては心の扉を閉ざしてしまい、それ以上相手のいうことを素直に聞けなくなります。先によいところをほめられると自尊心(自信)が向上するため、冷静に聞くことができますし、多少叱られても十分にそれを受け止める余裕が出てきます。従って、先にほめることがよいと考えます。

今回は、「嫌われる勇気」で有名なアドラー(オーロストリアの精神科医・心理学者)の承認に関する見解について考えてみたいと思います。

TOPICS

労働関係情報

●「マタハラ懲戒」就業規則に明記促す 厚労省指針案(7月8日)

厚生労働省は、マタニティ・ハラスメント(妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせ)について、企業が実施すべき具体策として、対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針の案を明らかにした。同指針は今年3月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年1月の施行に合わせて運用を始める。

●精神疾患による労災申請が過去最多に(6月24日)

厚生労働省が平成27年度「過労死等の労災補償状況」を発表し、過労などを原因とする精神疾患を発症し労災申請を行った人数が1,515人(前年度比59人増)となり、3年連続で過去最多を更新したことがわかった。精神疾患での労災認定は472人(同25人減)で、このうち自殺者は93人(未遂を含む)に上っている。また、過労による脳・心臓疾患での労災申請は795人(同32人増)、労災認定は251人(同26人減)だった。

●来年1月から介護休業の取得要件を緩和(6月10日)

政府は、祖父母と兄弟姉妹、孫についての介護休業を取得する場合に必要な「同居・扶養」の要件をなくす方針を示した。介護を理由に離職する労働者は年間約10万人おり、政府が掲げる「介護離職ゼロ」に向けた対策として、厚生労働省令を改正して今夏にも公布したい考え。

●大手企業の夏季賞与が8年ぶりの高水準に(6月7日)

経団連が大手企業における2016年度夏季賞与・一時金の妥結状況(第1回集計結果)を発表し、平均92万7,415円(前年比3.74%増)で8年ぶりの高水準となったことがわかった。円安などを背景に業績好調な企業が増えたことが主な要因で、過去3番目の高い水準。

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます
平成29年1月1日施行

平成29年1月より、介護をしながら働く人や有期契約労働者が介護休業・育児休業を取得しやすくなるように改正されます。企業においては、今年中に就業規則、育児・介護休業規程等の見直しや、申請書等の整備が必要となります。

<p>1. 介護休業の分割取得 介護休業とは、要介護状態の対象家族を介護するための休業です。</p>	
<p>現行</p> <p>介護を必要とする家族(対象家族)一人につき、 通算93日まで 原則1回に限り取得可能</p>	<p>改正</p> <p>介護を必要とする家族(対象家族)一人につき、 通算93日まで 3回を上限として、分割して取得可能</p>
<p>2. 介護休暇の取得単位の柔軟化 介護休暇とは、要介護状態の対象家族の介護その他の世話をを行うための休暇です。 1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで</p>	
<p>現行</p> <p>1日単位で取得可能</p>	<p>改正</p> <p>半日(所定労働時間の2分の1)単位で取得可能</p>
<p>3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等 会社は、要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員について、対象家族1人につき、次の①～④のうち、いずれかの措置を選択して講じなければなりません。 ①所定労働時間の短縮措置 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④従業員が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度</p>	
<p>現行</p> <p>介護休業と通算して 93日の範囲内で取得可能</p>	<p>改正</p> <p>介護休業とは別に、 利用開始から3年の間で、2回以上の利用が可能</p>
<p>4. 介護のための所定外労働の制限(残業の免除) 対象家族一人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度が新設されました。</p>	
<p>現行</p> <p>なし</p>	<p>改正</p> <p>介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設</p>
<p>5. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和</p>	
<p>現行</p> <p>取得要件(①～③いずれも) ①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること ②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること ③子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く</p>	<p>改正</p> <p>取得要件(①②のいずれも)※緩和 ①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること ②子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと(はっきり分らない人もOK)</p>
<p>6. 子の看護休暇の取得単位の柔軟化 子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する人について、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇です。</p>	
<p>現行</p> <p>1日単位で取得可能</p>	<p>改正</p> <p>半日(所定労働時間の2分の1)単位で取得可能</p>
<p>7. 育児休業等の対象となる子の範囲</p>	
<p>現行</p> <p>法律上の親子関係がある実子・養子</p>	<p>改正</p> <p>特別養子縁組の監護期間中の子、 養子縁組里親に委託されている子等も新たに追加</p>
<p>8. いわゆるマタハラ・パワハラなどの防止措置の新設【育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正】</p>	
<p>現行</p> <p>事業主による、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱いの禁止</p>	<p>改正</p> <p>左記に加え、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等(マタハラ、パワハラ等)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け 派遣労働者の[派遣先]にも以下を適用。 ・育児休業等の取得等を理由とする不利益な取扱いの禁止、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け</p>

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

賠償予定の禁止

Q

〔質問〕

最近、新たに従業員を雇い入れても、すぐに辞めたり、急に出勤しなくなり、連絡すら取れないケースがあります。急に辞められるのは困りますし、募集・採用のコストも掛かっておりますので、入社時に契約違反に対する違約金を定める契約を結びたいのですが、問題はありますか？

A

〔回答〕

違約金又は損害賠償額を予定する契約は禁止されています。ただし、現実には生じた損害について賠償請求を禁止するものではありません。

◆ あらかじめ違約金や損害賠償額を定める契約は禁止されています。

労働基準法第16条に、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」となっています。

これは、労働契約期間の途中に従業員が転職したり、労働契約の不履行の場合に、一定額の違約金を定めたり、従業員の不法行為に対して一定額の損害賠償額を支払うことを従業員本人又はその身元保証人と約束する慣行が従来あったため、こうした制度や慣行は、労働の強制にあたり、従業員の自由意思を不当に拘束するものとして、禁止されたものです。

なお、本条は、**金額を予定することを禁止**しているのであり、**現実には生じた損害について賠償を請求することを禁止するものではありません**。したがって、労働契約の締結に当たり、契約違反によって使用者が損害を被ったときは、その実損害額に応じて賠償を請求する旨を定めたとしても、本条に違反するものではありません。

◆ 従業員へ研修費用等を貸与するとき、返還させるときは慎重に！

研修費用等を従業員へ貸与し、一定期間当該会社のもとで勤務したときは、その費用を返還を要せず、一定期間勤務しなかったときはその費用を返還させる契約を労使間で結ぶケースがありますが、これが本条に抵触するかはケースバイケースとなります。

ポイントとなるのは、

- ① 使用者の命令によるものか否か
- ② 当該契約が雇用関係を不当に強要するものか否か
- ③ 会社が従業員へ貸与する金額に合理性があるか否か
- ④ 研修にかかる負担が会社として当然なすべき性質のものであるか否か 等

例えば、研修等が業務命令として行われた場合や研修等において実際には業務の遂行がなされていたような場合には、本来、会社がその費用等を負担すべきものですから、当該契約や合意は従業員を不当に拘束して労働関係の継続を強要することになり、本条違反になると判断される可能性があります。

したがって、このような契約を結ぶ際には、慎重に検討することが求められます。

総務のお仕事カレンダー 2016年7月・8月



『最強のモチベーション術』
人は何を考え、どう動くのか？
太田 肇／著 2016.8.1
日本実業出版社、1,500円+税

「若手がなかなか定着しない」
「最近、昇進したがない社員が増えた」「大幅な賃上げができないなかで、どうやって動機づけたいのか」などなど、日本の経営者が直面する組織課題をあげてもらって、ほとんどがモチベーションの問題に行き着くとのこと。ただ、これらを解決するために一般的に語られる理論や実証研究をなぞるだけでは難しい。それが本書を書かれた動機となったようです。

本書では、日本企業の現実の職場で実践的に活かされることを狙いとして、部下のタイプやケースに応じた処方箋が示されます。キーワードは、①「自律」、②「承認」、③「外向き」の3つ。中でも「そもそも日本のサラリーマンの場合、モチベーションの最大の源泉は承認欲求であると言っても過言ではない」と「承認」を重視されています。

一人ひとりのやる気との向き合い方が学べ、実践に移せる良著です。

8月1日(月)	6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4月から6月まで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
8月10日(水)	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
	7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期の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
8月31日(水)	7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
9月12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
	8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期の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
9月30日(金)	8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] 随時改定の反映(4月昇給の場合)

随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

[2] 賞与と所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所においては、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与の所得税も納付することを忘れないようにしましょう。

[3] 厚生年金保険の保険料率の改定

9月分(10月末納付分)から厚生年金保険料率に変更になり、0.354%引き上げられて**18.182%**となります。変更後の保険料は平成28年9月分(10月納付分)から平成29年8月分(9月納付分)まで適用されますので、給与からの控除間違いのないように注意が必要です。

[4] 社会保険料 定時決定結果の反映(平成28年9月より)

7月に提出した算定基礎届に基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を適用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料納付は、9月分(10月末納付分)からです。
※従業員の給与から控除する社会保険料の変更タイミング(翌月控除、当月控除)については各社の取扱いをご確認ください。

[5] 介護休業給付金の支給率・賃金日額の上限額の変更【雇用保険法】

介護休業給付金の支給額は、これまで休業開始時の賃金の40%でしたが、平成28年8月1日以降に開始する介護休業からは、**67%**の支給となります。

介護休業給付金の算定基準となる賃金日額の上限額が、平成28年8月1日以降に開始する介護休業から、引き上げられます。これまでは「30歳から44歳までの賃金日額の上限額(14,210円)」を適用していましたが、平成28年8月1日以降に開始する介護休業からは、「45歳から59歳までの賃金日額の上限額(15,620円)」を適用します。

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

みなさん、こんにちは。梅雨も明けて、夏本番ですね。春先に、何か新しい趣味や習い事を始められた方は多いのではないのでしょうか。ところが、この時期になってくると、気がついたら、止めてしまったなんてことよくあります。新しいことを始めても、なかなか続けられないこと、よくありますよね。かくいう私も、長続きしないタイプです…。しかし、そんな私でも三日坊主脱却アプリ「みんチャレ」のおかげで、なんとか続けております。みんチャレは、新しい習慣を身につけたい人が、5人組をつくり、励ましあいながら目標に向かっていくアプリです。誰かが、頑張っている姿を見ると、やらざるを得ない気持ちになってきます。長続きしない方、ぜひお試しください。(ス)



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 : info1999@delight-c.com