

Delight News



Contents

いい会社をつくらう!!【第5回】 P.1

2013年 年末賞与交渉状況報告など 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、他社と比べたり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たらと思います。

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。

いい会社をつくらう!!

③-3「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「社員の成長重視」についてお伝えしました。

今号では「当たり前のことの継続」についてお伝えします。

1. 当たり前のことの継続

「いい会社」の注目すべき共通点は、当たり前と思えることを愚直に実践し、それらをやらされ感なく継続していることです。当たり前のことは、しようと思えば誰にでもできることばかりです。にもかかわらず、継続して実践している会社はそう多くはありません。あまりにも日常的で、すぐに利益を生まないから、意識が薄くなってしまいませんか？

そこで「当たり前のことの継続」について、その項目をご紹介します。(★:特に重要)

- ①「あいさつ」 ★ ②「身だしなみ」
- ③「整理」 ④「整頓」 ⑤「整頓」
- ⑥「清掃」 ⑦「約束の履行」 ⑧「報告」

私が調査で伺った会社や「いい会社」と言われている会社は、この当たり前のことを毎日、習慣的に行って行っていました。もちろん最初からできていた訳ではないと思います。

私は当たり前のことをみんなできると、組織の基礎体力が向上すると考えています。

例えば、ちょっとしたことでは業績を落としませんし、ここぞというときに力を発揮できると思います。

つまり「いい会社」は、「こうなりたい」という想いが必ず実現できるようになり、結果としての利益も残すことができます。



代表取締役
近藤圭伸

2. あいさつ

「当たり前のことの継続」の項目の中でも、特に重視したいのが「あいさつ」です。その定義は「経営幹部・社員ともに社内外で、気持ちのこもったあいさつを交わしている」ということです。

具体的な会社の実践例としては、「あいさつの意味を社員に伝えている」「社員は相手の顔を見て笑顔であいさつしている」「上司が部下より先にあいさつしている」「経営幹部が率先して、自分からあいさつしている」などがあります。

あいさつは人間関係を良好に保ち円滑にします。

あいさつをすると、それだけでお互いの距離は縮まり、心が穏やかになります。あいさつにはこのような効用がありますので、職場全体であいさつができるようになると、ものを頼んだり、助け合ったりが自然にできるようになります。

また、外部からも見ても、あいさつができる会社は好感度が高く、仕事を頼みたくなったり、その会社で提供しているものを買いたくなるものです。結局、あいさつをすると社員も会社も幸せになることができるのです。

今回は、「働きやすい職場環境の整備」についてお伝えします。職場環境を整備すると、社員はいい仕事をするようになります。

TOPICS
労働関係情報

●大卒者の平均初任給が2年連続で減少

(11月15日)
厚生労働省が「賃金構造基本統計調査」の結果を発表し、2013年春入社の大卒者の平均初任給が19万8,000円(前年比0.8%減)となり、2年連続で減少したことがわかった。同省では「賃金水準が相対的に低い中小企業の採用が活発になり、大企業を含めた全体の平均が下がった」としている。

●非正規労働者数が過去最高を更新(11月12日)

総務省が7~9月期の「労働力調査」の結果を発表し、非正規労働者が1,908万人となり、四半期ベースで集計を開始した2002年以降で過去最高を更新したことがわかった。雇用者全体の数(役員を除く)も増加したが、正規労働者は減少した。

●大企業における長時間労働が増加 厚労省調査

(10月31日)
厚生労働省が2013年度の「労働時間総合実態調査」の結果を発表し、大企業で1カ月の残業時間が60時間を超える人がいる割合が43.9%(2005年度調査比7.3ポイント上昇)となったことがわかった。

●約7割の企業が「65歳以上も雇用」厚労省調査

(10月30日)
厚生労働省が調査を行った「高齢者の雇用状況」(6月1日時点)の結果を発表し、65歳かそれ以上まで働ける企業の割合が66.5%(前年比17.7ポイント上昇)だったことがわかった。65歳までの雇用確保の義務付けは2025年度からだが、先取りして対応した企業が多かった。

●大卒就職者の約3割が3年以内に離職(10月29日)

リーマン・ショック後の2010年3月に大学卒業後、就職して3年以内に離職した人の割合が31.0%(前年度比2.2ポイント上昇)となったことが、厚生労働省の調査でわかった。業種別では、「宿泊業・飲食サービス業」が51.0%、「教育・学習支援業」が48.9%など、サービス関連の離職率が高かった。

2013年 年末賞与交渉状況報告 (11月15日愛知県経営者協会)

春季交渉時あるいは夏季賞与交渉時に年間協定で妥結した企業を除き、今期交渉を実施する企業の交渉が11月に入り開始されました。

本会が調査集計している愛知県内企業 210社のうち、11月13日現在で102社の妥結を確認しています(うち今期交渉は8社)。妥結平均は、金額不明の4社を除いた現時点の集計で以下のとおりとなり、第1回報告時点(プラス0.95%)より僅かながら上回る水準で動きだしました。

妥結平均 641,661円(2.33月)
前年年末妥結比 7,161円 / +1.13% ※同一企業対比

同一企業の前年実績と比較した平均の伸び率は、今季に年末賞与の交渉を行った企業(8社)が、対前年で夏冬年間協定型を上回る率でプラスとなっている一方、業績連動型の企業は対前年マイナスと

なっています。平均の伸び率を業種別に見ると、現時点では「窯業」「食品」で対前年マイナスとなった以外は、すべての業種でプラスとなっています。

今後の交渉の見通しは、今秋に年末賞与の交渉を実施する企業は、円安株高基調のもとでの経営環境の改善が進んでいることを背景にしており、先日、日本経団連が発表した大手企業の第1回集計(前年妥結比プラス45,017円、5.79%増)においても、その傾向が見てとれます。

しかし、愛知県経営者協会会員の水準は大手企業中心の経団連集計を下回るものであり、今後会員企業を中心とする中小企業における交渉が本格化すれば、来年4月の消費増税が正式決定したことや、先行きの不透明感を受け、現状に近い水準で進む可能性が高いと推測されます。

	社数	平均妥結額(円)	対前年年末比 -金額(-円)	対前年年末比 -増減率(-%)
今期交渉型	8	648,807	15,054	2.38
夏冬年間協定型	85	644,397	9,165	1.44
他(業績連動型)	9	607,025	▲20,540	▲3.27
合計	102	641,661	7,161	1.13

労働時間法制に関する労基法改正法案を再来年春の国会に上程予定
中小企業の時間外割増率、裁量労働制の見直しなどが検討テーマ

労働時間法制の見直しについて、労働政策審議会労働条件分科会での論議が9月27日から始まりまし。厚生労働省では、今後1年程度かけて検討を行ない、再来年2015春の通常国会に労働基準法の改正法案を上程する予定とみられています。

(1) 月60時間超え時間外労働の割増賃金率

平成22年4月に施行された労働基準法改正法第37条において、月60時間を超える時間外労働に対しては、50%以上の割増賃金率が定められています。

ただし、中小企業においては、当分の間、25%の割増賃金率を適用することとされ、附則により、法施行3年経過後に検討することとされていました。

今回の見直しは、この附則に基づいて『50%の割増賃金率』の中小企業への適用について検討が行われるものです。

(2) 企画業務型裁量労働制およびフレックスタイム制の見直し

厚生労働省は、労働者が働く時間を柔軟に決定することができる「企画業務型裁量労働制およびフレックスタイム制」を拡大する方針を固めました。

対象となる業務を広げ、手続きも簡単にできるようにするというものです。

専門業務型裁量労働制や事業場外のみなし労働制、変形労働時間制などの労働時間法制にまで論議が広がるかについては現時点では不明です。

また、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進などの面では、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進などが重要課題としてあげられていることから、今後検討事項にあげられる可能性もあります。

厚生労働省は、本年4~6月にかけて労働時間等に関する総合調査を実施し、今後の審議はその実態結果を参考に行われる予定です。

経営に大きな影響を与える労働時間法制であるだけに、今後の審議の行方が注目されます。

労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！



特定社会保険労務士
土方 聡子

賞与を支給するときの注意点

〔質問〕

Q

弊社では、毎年、6月20日と12月20日に賞与を支給しています。賞与を支給するにあたり何か注意すべき点がありますか？
また、12月20日に退職する者がいますが、賞与を支給する必要がありますか？

〔回答〕

A

賞与の制度がある場合は、就業規則等に支給時期、支給条件等を記載することが求められます。退職者に賞与を支給する必要があるか否かは、就業規則等の定めによります。「賞与支給日に在籍している者」等、支給条件に合致していれば支給する必要があります。

賞与の定義は、厚生労働省の通達(昭和22.9.13 発基第17号)で次のとおりになっています。

①賞与の定義

賞与とは、「定期、又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないもの」をいい「定期的に支給され、かつその支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず賞与とはみなされない」とされています。

賞与のポイントは、「支給額が確定していないこと」です。そのため、賞与額があらかじめ●●万円と決まっている場合には賞与の扱いにはならず、「定期給与」となります。「定期給与」の扱いになると時間外・休日・深夜労働の割増賃金の算定基礎に含める必要が出てきますので、特に注意が必要です。

②就業規則等の記載事項(労働基準法第89条)

賞与を支払うか否か、支給要件、対象者、支給額をどのようにするかは使用者の自由です。ただ、賞与の制度があるのであれば、就業規則等に支給の時期、支給条件等を記載することが労働基準法で求められています。

③賞与に対しての保険料と賞与支払届

賞与を支給する際には、健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料の控除が必要です。健康保険料と厚生年金保険料は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額(標準賞与額)に保険料率を乗じた金額です。雇用保険料は、総支給額に保険料率を乗じた金額です。

健康保険と厚生年金の標準賞与額には上限があり、健康保険は年間540万円(毎年4月1日～翌年3月31日までの累計額)、厚生年金は月間150万円です。

賞与支給後は、社会保険の賞与支払届が必要です。支給をしてから5日以内に提出する必要があります。

④退職者の賞与支払い

退職者に賞与を支給する必要があるかどうかは、就業規則等の定めによります。「賞与支給日に在籍している者」等、支給条件に合致すれば、12月20日支給日に在籍しているので、支給する必要があります。その際、社会保険料の控除には気をつける必要があります。資格喪失月の賞与は、毎月の保険料と同様に、保険料の対象とはなりません。例えば12月20日退職の場合は、12月21日が資格喪失日になるので、賞与の保険料はかかりません。12月31日退職の場合は、1月1日が資格喪失日になるので、賞与の保険料がかかります。



『ネット依存症』

樋口 進 / 著 2013.12.2,
PHP新書, 760円+税

電車を待つホーム。周りを見渡せばスマホを操作する人、人、人。電車に乗って腰掛けたら、向かいに座っている全員がスマホ。食事中や会話中もスマホ。こんな光景、珍しくありません。時間があればついスマホを操作してしまう人は、ネット依存症の予備軍だと、警鐘を鳴らしています。著者は日本には数少ないネット依存治療専門外来を行う医師です。ネット依存はまだまだ解明が進んでいないようですが、その疑いがある人が相当数あり、現に治療を受けに来る患者の数も増えているそうです。社会人であれば、その影響が睡眠不足による生産性低下や遅刻にとどまらず無断欠勤やひきこもりによる入社拒否などはかり知れません。深刻なのは、未成年者で多く発生しているという事実。PCやスマホ当たり前世代が今後、会社に入ってくるわけですから、まずは丁寧に書かれた本書で、ネット依存症なるものの真実を知っておきましょう。

総務のお仕事カレンダー 2013年12月・2014年1月

12月2日(月)	10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/n/www/service/detail.jsp?id=3789
12月10日(火)	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
	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(11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」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
<p>[1] 賞与支払届の提出 賞与を支給したときは、「賞与支払届」を5日以内に年金事務所(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)へ届け出ることになっています。</p> <p>[2] 年末調整 そろそろ資料の回収が整い、添付漏れのチェックや入力作業を行っている方も多いことでしょう。従業員数の多い会社では、作業スケジュールを作成し、進捗管理をしておくことが重要です。</p> <p>[3] お歳暮、年賀状の送付 あらかじめ手配しておいたお歳暮、年賀状を送付します。年賀状は元日に届くように、早めに送付するようにしましょう。</p> <p>[4] 2015年4月入社採用活動の受付開始 2015年春の新卒予定者の募集活動がいよいよ始まります。選考スケジュールを確認し、会場手配など漏れがないか確認をしておきましょう。</p>	
1月6日(月)	11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/n/www/service/detail.jsp?id=3789
1月10日(金)	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(12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」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
	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
1月20日(月)	源泉所得税の特例納付(7月から12月分・納付特例届出書提出者) 参考リンク: 国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
1月31日(金)	12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/n/www/service/detail.jsp?id=3789
	継続・有期事業概算保険料延納額の支払(第3期分) ※口座振替を利用しない場合 参考リンク: 厚生労働省「労働保険料の申告納付」 http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/dajjin/hoken/980916_3.htm
	労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の10月から12月分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
	税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・法定調書合計表)の提出 参考リンク: 国税庁「法定調書関係」 http://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinsei/annai/hotei/mokuji.htm
	市区町村への給与支払報告書の提出 参考リンク: 国税庁「平成25年分 給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引」 http://www.nta.go.jp/shiraberu/ippanjoho/pamph/hotei/tebiki2013/index.htm

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

街路の銀杏並木も美しい黄色に染まり、落ち葉が舞う季節となりました。1年経つのは早いのも、今年もあと1ヵ月……。カレンダーも最後の一枚になってしまいました。一年を振り返ってみると、やり残したこと、目標達成できたこと、反省することがあります。今年の教訓を生かすもっとレベルアップできるように来年の目標を考えたいと思います。(や)



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