Delight Movement

弊社では人事・労務・人材育成等に関するセミナー・研修の企画・実施も行っております。

〈主催〉みずほ総合研究所

総務・人事担当者のための

定年前社員に上手に伝える年金・公的保険の知識

1日間コースでより充実！

定年退職の前後には様々な手続があり、また、再雇用等で引き続き働く場合の給与は年金・雇用保険の受給と併せた収入構成となるため、定年前社員に対しては年金や雇用保険、健康保険や関連税務等について、会社からの説明・助言が必要です。本セミナーでは、総務・人事担当者が定年前社員の関心や質問のポイントを押さえた適切な対応をする上で必須の知識を事例や演習を交えて解説します。

- ❖ 対象者　総務・人事部、年金・社会保険担当者
- ❖ 開催日時　平成23年7月13日(水)　10:00～17:00　★1日間コースでより充実！
- ❖ 会　場　北浜フォーラム（大阪市中央区北浜　1－8－16　大阪証券取引所ビル3F）
- ❖ 参加費（税込）　みずほセミナー非会員の法人様・個人様も参加可能です。
  特別会員26,250円／普通会員28,350円／非会員33,600円
- ❖ 講　師　特定社会保険労務士　小浜 ますみ
- ❖ セミナー内容

1. 定年を控えた社員の関心・不安と総務・人事担当者の役割
2. おさえておきたい60～65歳未満の雇用・賃金の基本事項
3. 定年前社員に説明するための老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみ
4. 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の計算実習
5. 定年前社員に説明するための手続きあれこれ
6. 上手に伝えるための留意点

セミナー申込は、みずほセミナーのホームページから

〈主催〉みずほ総合研究所

給与計算業務に深くかかわる必須知識

「割増賃金」「年次有給休暇」「平均賃金」の実務対応

給与計算業務で深くかかわる「割増賃金」、「年次有給休暇」の管理ですが、日頃の給与計算業務では、判断に迷う事項も多く発生します。法定休日とはどの休日をさすのか、年休を取得した週の割増賃金率はどうなるのかなど、本セミナーでは、とりわけ判断に迷う事項をピックアップして解説します。また、震災や景気の影響により休業手当の支払いを余儀なくされた場合など、「平均賃金」の算出に必要な知識や盲点・注意点を併せて解説します。給与計算業務には欠かせない「割増賃金」「年次有給休暇」「平均賃金」の取扱いについて、ケーススタディや演習を通して必須知識の理解を深め、適切な実務対応を行う力を高めていただきます。

- ❖ 対象者　総務・人事部および給与計算担当者～幹部
- ❖ 開催日時　平成23年8月5日(金)　13:00～17:00
- ❖ 会　場　北浜フォーラム（大阪市中央区北浜　1－8－16　大阪証券取引所ビル3F）
- ❖ 参加費（税込）　みずほセミナー非会員の法人様・個人様も参加可能です。
  特別会員22,050円／普通会員24,150円／非会員27,300円
- ❖ 講　師　特定社会保険労務士　小浜 ますみ
- ❖ セミナー内容

- ◆ 割増賃金の実務対応
  割増賃金の基本／間違いやすい運用／変形労働時間制の時間集計／皆勤手当、歩合給、固定残業代の取扱い等
- ◆ 年次有給休暇の実務対応
  有休の発生要件／出勤率の考え方／勤続勤務とは／起算日の注意点等
- ◆ 平均賃金の実務対応
  平均賃金の算出方法／月給制の時間外手当／算出に迷う事例等

セミナー申込は、みずほセミナーのホームページから

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

デスクワークが多いため、「運動しなければ！」と常々危機感を持っているのですが、なかなか腰が上がりません。そこで、レースを観戦しながら、プロ選手と一緒に走るつもりでロードバイクに乗ろうと、室内練習用のサイクルトレーナー（ローラー台）を出していざスタート。しかし、台とタイヤの摩擦音が大きすぎてテレビの解説が聞こえず、結局ローラー台を降りることに・・・（涙）。
「楽しく運動」できる新たな策を思案中です。（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2-26-4高岳パレットビル
TEL　052-937-5615　FAX　052-937-5620
URL：http://www.delight-c.com/

隔月発行
Vol.31
Jun 2011

企業は「人」です。

Delight News

Contents

管理職の対話力とは P.1
労務の泉（労務Q＆A）　P.2
セミナー講演内容紹介（エム・タス）　P.3
弊社の最近の動向・イベント情報 P.4

人事労務管理力セミナー 好評受付中！

現在、弊社執筆の書籍「管理職・職場のリーダーのための人事・労務Q&A」（中央経済社）のエッセンスを凝縮したセミナーを企画提案させて頂いております。

これまで、企業団体様の定例会・研究会、展示会・フォーラムの講演、個別企業様の経営者・管理職向け研修、税理士・会計士事務所様の顧問先合同セミナーなどで、採用頂いております。

セミナー開催を検討中の方、本セミナーに関心のある方は、お気軽にお問い合わせください！

（お問い合わせ先）
デライトコンサルティング㈱
TEL：052-937-5615
E-mail：info@delight-c.com

管理職の対話力とは

前号では「承認力」についてご紹介しました。

承認力は、「人間は他人に認めてもらうことで自分の“誇り”が高まり、その“誇り”が自信となって想像する以上の成果を発揮することができる」とお伝えしました。

連載最後になりますが、今号では、日本の組織で今一番欠けていて、かつ一番必要とされている「対話力」についてご紹介します。

代表取締役　近藤圭伸

1. 対話の定義

対話の定義は、概ね次のようになります。

対話とは、部下と真剣に向き合い、部下の意見に耳を傾けて聴き、対立点があれば議論すること

- ❖議論は相手を屈服させるものではなく、自分の考えとの合意点を探るためのもの
- ❖また両者が気づかなかった新たな視点（より優れた考え方）を発見するためのもの
- ❖部下の意見によって、自己の意見が変わることがあってもよい

この対話、企業の大小にかかわらず、多くの日本企業の職場においてできていないのが実情ではないでしょうか。特に社長と従業員、上司と部下との対話が最近激減しているように思います。

2. 対話のポイント

対話をするときに意識しなければならないことは次の4点です。

①自分と部下との合意点や妥協点を双方が前向きに探ること
②勝ち負けを競わない
③変わることをよしとする
④対立を恐れず話し合い、問題に対処する

対話のある組織はイキイキとして生産性が高く、

3. 対話は何故、部下と組織の成長に貢献するか

上司と部下、従業員同士の信頼関係があります。

その対話による具体的効果をみてみましょう。

①より優れた考え方が発見でき、それに向けて取り組むことができる。現状を打破できる
②自分の考え方や認識が足りなかった、甘かった、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
③対話を通じ上司に「頼りにされている」「期待されている」ことが上司の言葉から汲みとれるとき、自分の存在や価値を認められたと心から喜ぶことができ、モティベーションが向上する

以上のような効果が得られることから、対話には組織そのものを変革する物凄いパワーを秘めているということがいえます。

これまで4回にわたり、「観察力」「傾聴力」「承認力」「対話力」についてお話ししてきました。

どれもみなその気になれば、身につけることができます。

管理職の皆さん、失敗を恐れずに部下と向き合って是非実践してみてください。必ず部下が変わり、会社が変わり、日本が変わるはずです。

TOPICS 労働関係情報

●大手企業の夏季賞与が2年連続で増加（5月19日）
日本経団連が大手企業の夏季賞与の調査結果（第1回集計）を発表し、妥結済みの60社の平均妥結額が組合員1人あたり80万9,604円（前年同期比4.17%増）と2年連続で増加したことがわかった。

●企業の節電対策対応で労基署などに相談窓口設置へ（5月15日）
厚生労働省は、夏場の節電対策として「所定労働時間の短縮」や「始業・終業時間の変更」などを実施する事業主の相談に対応するため、東京電力・東北電力管内の労働基準監督署などに相談窓口を設置する方針を明らかにした。

●「改正雇用保険法」「求職者支援法」が可決・成立（5月13日）
賃金日額の下限額引上げなどを盛り込んだ「改正雇用保険法」（一部を除き8月1日施行）と、職業訓練中の失業者への職業訓練受講給付金の支給などを盛り込んだ「求職者支援法」（一部を除き10月1日施行）が、参議院本会議で可決・成立した。

●自動車業界が夏場の節電で木・金休業の方針（5月12日）
日本自動車工業会は、夏場の電力不足に備える節電対策として、電力消費量が多いとされる木・金曜日を7～9月の間は加盟各社の全国の工場を休業とし、土・日曜日に稼動させる方針を明らかにした。

●健康保険組合の約4割が保険料引上げ（4月22日）
健康保険組合連合会は、健康保険組合の約4割に相当する527組合が、2011年度の保険料を引き上げるとする調査結果を発表した（1,447組合のうち1,315組合が回答）。健康保険組合の約9割が赤字予算で、組合全体での収支は約6,089億円の赤字。

労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

今回の回答者

特定社会保険労務士
小浜　ますみ

デートを優先して残業を拒否する社員への対応

Q.
〔質問〕
新入社員から「今日はデートなので残業できません。」と残業を拒否されてしまいました。「仕事を優先すること」と命令することはできるのでしょうか。
（通信業B社　総務課長様より）

A.
〔回答〕
残業させる要件（36協定の締結・届出、就業規則に残業命令規定を設けている）が整っている場合は、業務命令として残業を優先させることは可能です。しかし、部下から残業を拒否されないよう、残業命令の出し方には日頃から配慮が必要です。

◆残業させるには要件を整える必要がある

社員に残業をさせるには、会社は法的に次の要件を整えなければなりません。

①36協定の締結、労働基準監督署への届出（労基法第36条）
②就業規則に時間外労働の規定を設けること

上記の要件が整っていれば、会社は社員に残業命令を出すことができます。本来残業はさせてはならないものですが、①の36協定を締結し労働基準監督署へ届出を行うことにより、残業が認められることになります。また、残業を行わせるためには、就業規則に「残業をさせることがあること」および「その残業命令には従わなければならないこと」を規定し、“残業を行うことは社員の義務であること”を明確にしておかなければなりません。業務上残業が必要になった場合には、①②の要件がそろって会社は初めて残業命令を出すことができます。

◆デートは「やむを得ない理由」ではない

上記①②の要件が整っていれば、いつでも会社は一方的に残業命令を出すことができるのかというと、そうではありません。過去の判例では、「使用者は、業務上の必要性がある場合に限って残業命令を出すことができること、業務上の必要性がある場合であっても、労働者に残業命令に従えないやむを得ない理由があるときには、労働者は残業命令に従う義務はないこと」（トーコロ事件・東京高裁H9.11.17）としています。残業命令に従えないやむを得ない理由とは、次のものが該当します。
●社員本人の病気や障害　●社員本人が夜間学生であること　●家族等の育児・介護など
設問のデートは、残業命令に従えないやむを得ない理由にあたるかどうかを考えてみます。その日が特別な記念日であったとしても、デートは後日機会を持つことが可能ですし、前述の残業命令に従えないやむを得ない理由と比較しても、デートが残業を拒否できる理由として認められることは難しいでしょう。

◆残業命令は早めに出す

しかし、設問のようにデートの予定を入れている当日に突然残業命令を出されたのでは、社員の残業する意欲は湧きません。残業命令を出すときには、その必要性を具体的に説明したうえで、日時、所要時間等をできる限り前もって知らせることが重要です。
日頃より社員の仕事の量・質の配分に目を配り、やむを得ない事由が発生したときに限って残業命令を出すなど、社員のプライベートの生活を脅かすような残業をさせないように配慮する姿勢が求められます。

■ セミナー講演内容紹介 ■

「若手が辞めない！！喜んで働ける会社」作りセミナー

em-tas/エム・タス
あいち中小企業採用・定着支援プロジェクト

〔後編〕　若手社員定着のために中小企業がすぐに使える施策

組織人事コンサルティング
取締役　岸 孔司

『経営者・人事ご担当者の方のための「若手が辞めない！！喜んで働ける会社」作りセミナー』（あいち中小企業採用・定着支援プロジェクト（通称“エム・タス”）主催）の1コマ、「**定着率調査の概要説明／若手社員定着のために中小企業がすぐに使える施策とは**」について、前回に引き続き、そのエッセンスをご紹介します。今回は、定着率の良い中小企業が実際に行っている施策の中でもすぐに使える施策のご紹介です。
➲　セミナーで配布されたレジュメは、こちらで入手できます（PDFファイル）
http://www.em-tas.com/2010/pdf/teityakuseminar.pdf

1. 人材定着化に向けてすぐに使える施策の要件

若手社員の定着率の良い中小企業で実際に行っている施策のうち、すぐに使える施策にはいくつかの共通点が見られました。これらを要件として整理すると、次の4点となります。

中小企業がすぐに使える施策の要件
[1]　お金をかけない（今ある資源を有効活用）
[2]　やろうと思えば誰にでもすぐできる
[3]　時間をかけない
[4]　社員の話を聴く、社員を認める、社員と社員のコミュニケーション

2. 中小企業がすぐに使える施策の導入手順

上記の要件を踏まえて、中小企業において若手社員の定着に向け今から施策を実施していく場合は、次のステップを踏まれると良いでしょう。

❶ お金をかけずにできる親睦行事（地ならし）
❷ 職場環境の改善につながる施策
❸ 組織風土の改善につながる施策
（職場のコミュニケーションを円滑にするしくみや制度の導入）

3. 中小企業がすぐに使える施策

定着率の良い中小企業が実際に行っている施策の中でもすぐに使える施策は、次の7つです。これらはとにかく実施すればいいというものではありません。やり方次第では逆効果にならないとも限りません。各施策には、推進する上での注意点やポイントがあります。ぜひ上記レジュメでご確認ください。

1. **飲み会や懇親会**
   ：会社全体または部署単位での飲み会や親睦会（食事会）
2. **同好会（趣味）やレクリエーション**
   ：同好会またはボウリング大会、ソフトボール大会、ハイキングなど
3. **５Ｓの実践**
   ：定期的に5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）を実践
4. **朝礼**（アイデアを盛り込む）
   ：職場単位の朝礼で元気よく発声し、一日に活力を与える
5. **委員会活動**　［例］5S委員会、広報委員会、福利厚生委員会
   ：会社の間接的な業務を委員会活動として実施
6. **社長との意見交換会**
   ：社長と社員（特に若手社員）との意見交換の場を設ける
7. **表彰**（アイデアを盛り込む）　［例］MVP賞、改善提案賞、お客様に喜ばれたで賞
   ：社員のよい行いや頑張りに対して、会社として表彰する（認める）

余談ながら、今回調査させていただいた多くの企業でボウリング大会が実施されていました。まさに大きなお金がかからず、やろうと思えば誰にでもすぐでき、時間がかからないので平日でもできるというのがその理由ではないかと思います。

潮干狩り

先日、毎年恒例の潮干狩りに当社メンバーの東と私の息子とで行ってきました。
漁業協同組合の人の情報では、今年は本当にアサリが育っておらず採れないということでした。午前中2時間くらい頑張りましたが、確かにアサリはあまり採れませんでした。また小粒でした。
午後はマテ貝狙いです。マテ貝は巣穴に塩を振りかけると、驚いてニョキと水管を出してきますので、そこを捕まえます。タイミングを外すと採れません。大人も楽しめます！
マテ貝は大漁でした。
潮干狩りでなくてもいいのですが、こんな気持ちをもてる日が年に何日かあるだけでも幸せなことだなと思います。
（近藤　圭伸）

「人」Book

リフレクティブ・マネジャー
一流はつねに内省する
中原 淳・金井 壽宏／著
（光文社新書、税込\945）

企業の経営幹部に、リーダーシップが発揮できるようになる上で有用だったのは何かを尋ねると、7割が「仕事上の経験」、2割が上司や顧客からの「薫陶」（指導アドバイス）で、「研修やセミナー」は1割だったという。ならば、管理職研修でマネジャーは育たないのか？否、経験を振り返り、内省する（リフレクティブ）場としての研修こそ大切。そんな話が書いてあります。マネジャーにとどまらず、広く「大人の学びと成長」を考えるのに打ってつけの良書です。