

# もうか する労務のタネ

Vol. 6

～自然と人が集まり、頑張っている人がバカをみない、持続発展する会社へ～

8月号

水谷マネジメントオフィス 社会保険労務士、経営IT化支援アドバイザー 水谷拓郎

## 目次

- ・メインピック①
- ・メインピック②
- ・ご縁繋ぎ
- ・もう“か”る会社の労務ポイント
- ・おもてなし道
- ・【紹介】労務管理のシステム化
- ・知っておきたいお役立ち制度
- ・その他のトピックス
- ・事務所ニュース

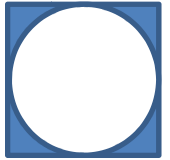
## メインピック ①

### ●80対20の法則

先日、ちょっと面白い記事を見かけたのでご紹介します(^^)

19世紀にイタリアの経済学者パレートが発表した80対20という法則(※正確には78対22)があります。統計資料を分析した結果、人口の20%が国富の80%を所有していることに気づき、他にも空気中の成分は窒素78%に対して酸素等22%、正方形と内接する円の関係も円の面積が78%に対して残りの面積が22%、と多くの現象の基礎となっているようです。

そしてこのルールをビジネスに応用してすることの重要性を識者が説いているのです。例えば人事・労務の面でいうと、店舗における人員比率をパート・アルバイト80%以上に対してマネージャーを20%以下にして人件費率が劇的に軽減された事例や、店長が担っていた業務の80%をパート・アルバイトに権限移譲して、店長は本来やるべき20%の大切な業務に集中して生産性を数倍にした事例など。知っている人は多くても応用できているケースはどれくらいあるでしょうか。早速僕も何かに取り入れてみたいと思います(^^)



## ご縁繋ぎ

今回は、浜松市を拠点としてFリーグに加盟しているフットサルクラブ「アグレミーナ浜松」のご紹介です(^^) アグレミーナ浜松は代表取締役である新聞氏を先頭に戦う集団を目指して、昨年までの順位を挽回すべく奮闘の日々。今年は選手のコンディションもよく、将来日本代表も狙える若手の成長など、今シーズンへの期待を口にしている同氏。6月の開幕戦は残念ながら勝ち星とはならなかったが、今後の活躍に期待!

また、フットサルを通じた地域活性化、未来ある子どもたちを支えるために地域に根付いた積極的な活動にも力を入れている同チーム。

まだフットサルを見たことのない方は、ホームゲームで生観戦ならではの迫力と熱気を是非感じてみてください(^^)



※写真はアグレミーナからの提供



AGLEYMINA  
HAMAMATSU

## もうか する会社の労務ポイント

### ●「風土づくり」と「相互理解」と「共通認識」

最近僕自身が受けるご相談や、耳にする事例など、数年前とは企業を取り巻く環境は大きく変わっているなあと思います。例えばトラブリーつとつても、「会社に言う前に労基署に行っている」とか「認識合わせて一斉退職」とか…。

こんな時代にますます重要になると思うのが「風土づくり」「相互理解」「共通認識」です。

「風土づくり」…ねがらいたい信頼の風土。これがないとモチベーションが低かったり、トラブルが多くなるでしょう。節目節目の一言が信頼を創ります。

「相互理解」…労使がお互いに理解しようと歩み寄ること。

「共通認識」…お互いの認識がズレたまま経営をせず、都度、ズレていないか確認すること。トラブル、特に採用後に発生する問題の多くはお互いの価値観のすり合わせが出来ていないまま働き始めることが要因なのである。

緑のあるところを40秒見るだけで生産性がアップするようです(^^) 職場に観葉植物もいいですね!





※表面もご覧ください



## 7月、8月のイベント

- ・労働保険の年度更新 申告・納付
- ・算定基礎届の提出
- ・死傷病報告の提出
- ・賞与支払届
- ・高卒求人を受付開始
- ・随時改定（※4月昇給の場合）



労務 = 法律 + 経営 × 人の気持ち

## メインピック ②

### ●残業代トラブル回避の5つのポイント

労務トラブルの中で最も多く、経営面でも大きな影響を与える残業代トラブル。今日はそんなトラブルが起こりにくい環境を作るため、また、起こってしまった場合の重要ポイントをご紹介します。一つ一つの詳しい解説はできませんが、「ん？」と引っかかった方は要チェックかもですね。

#### 1. 必要な協定の締結

⇒ 事前の締結が必要な残業の免罪符

#### 2. 名ばかり管理職の見直し

⇒ 役職ではなく実態で判断

#### 3. 退職者からの請求への対処

⇒ 最近では法律の専門家のターゲットにも…

#### 4. 固定残業代が含まれた給与体系

⇒ 実は制約の多い制度 & 企業イメージの低下も…

#### 5. 知らないところで発生している“見えない残業”

⇒ 普段気を付けていても知らないところで何十時間の残業が発生していることも…



## 【紹介】労務管理をシステム化する会社のメリットとは

日々発生する労務管理で企業の負担になっていることといえば、

- ・紙のタイムカードによる出退勤、時間管理
- ・締日後の労働時間、休日出勤、有給、欠勤などの手集計
- ・会社にいないとシフトや出勤状況が確認できない、etc



他にもイロイロありますが、今回はこれらを解決する「**労務管理のITシステム**」を実際に導入されている顧問様を実例として、会社にとってどんなメリットがあるのかを簡単に紹介します。

### 【1】紙のタイムカードや管理簿が不要なのでコスト減

紙のタイムカード、収集作業、保管、これらの手間は一切不要

### 【2】スマホや指紋認証などの打刻方法

様々な働き方に応じた手段・運用を選択することができる

### 【3】締日後の集計作業に時間を取られない

打刻時間のチェック、労働時間（休日、有給、欠勤）の手計算、給与ソフトへの手入力など、こんな作業はもう不要！自動で集計されるので全てお任せ。

### 【4】シフト管理や従業員からの申請が容易

独自のシフト管理、申請～承認まで社内ルールを具体的に仕組化

### 【5】いつでも・どこでも・だれでも状況を確認できる

全事業所の出勤状況をリアルタイムに確認

興味はあるけどパソコンが得意ではない・・・そんなときは導入から日々の運用までお任せください(^^)   
※システム利用料一人¥300/月 サポート報酬は別途

## その他のトピックス

- 労働基準監督署の立ち入り基準を「**残業80時間超**」に拡大  
⇒ 現状の100時間からの引き下げにより指導を強める方針
- 雇用保険の法改正
  - ・65歳以上も雇用保険の対象として適用拡大（H29.1.1以降）
  - ・64歳以上も雇用保険料の徴収対象として拡大（H32以降）
- 健康保険の兄弟の被扶養者認定における同一世帯要件の撤廃（H28.10）

## 知っておきたいお役立ち制度

### ●社会保険料の負担が減る企業年金制度って？

企業で退職金制度を検討する際の選択肢の一つとして「確定拠出年金（401K）」がありますが、数年前から「**“選択制”確定拠出年金**」が目立っています。この制度は60～65歳の所得補償を目的としているだけでなく、**現役世代では社会保険料の負担を削減**する（会社、本人共に）という面も持ち合わせた、国が定めた制度です。また、本制度に加入するか否かを本人が選択できるという点も導入し易い要因の一つ。現在の社会保険料の負担は企業にとって決して少なくはないので、本制度導入による効果が期待されることです。

#### 【概算シミュレーション】

標準報酬月額 ¥300,000（18等級）の社員が¥30,000/月の掛け金で  
標準報酬月額 ¥260,000（16等級）になる場合の会社負担削減額

一人当たり **-66,523 円/年**（健保 -23,736 円/年、厚年 -42,787 円）  
20人加入の場合…**年間約 130 万円**の社会保険料削減（会社）



**AGLEYMINA**  
アグレミーナ浜松を  
応援しています！



#### 【自己紹介】

水谷拓郎  
掛川市（旧大須賀町）出身  
大学卒業後、システムエンジニアとして  
10年間勤務。主に車載メーカーの生産  
工程・管理のシステム開発に従事。管理  
職時代の5年間には自チームの退職者ゼロ。  
その後、社労士として独立・開業。  
経営者が安心でき、頑張っている人がバ  
カをみない組織創りが信念



## 事務所ニュース

ず～っと楽しみにしていた掛川百年塾が5月に開催されました(^^) 塾長は6月号でもご紹介したリッツカールトン元日本支社長の高野さん。今回のテーマは「整える」。自分の軸を持ち、相手の立場になり、仮説を立て、寄り添う。自分以外の環境なので自分の心を整えることの大事さを学びました。9月のワイン会、11月の百年塾が今から楽しみです(^^)   
