

## 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
- ・【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
- ・お知らせ

## メインピック ①

### ●「ゆとり世代」の会社選びの基準とは

※「ゆとり世代」という表現は世代の分かりやすさ重視のためそのまま使用しています。  
社員口コミサイトのVORKERSが調査した「ゆとりの入社理由ランキング」を見てみると…

1位	自分の成長・キャリア	40.1%
2位	業界・事業内容	35.6%
3位	会社規模・安定感・知名度	27.0%
4位	社員・人事担当者	21.6%
5位	社風・企業文化	12.6%

何か取り組みはされていますか？  
小さなことからコツコツと。日々の仕組み  
創りのお手伝いをしております(^^)



注目は 4位と5位。これは日々の意識や行動で創られるものであり、どんな企業でも出来ることではないでしょうか。逆に言えば、人の繋がりをぞんざいにしていると相応の結果にしか繋がらないでしょう。すぐにカタチになるものではありませんが、ここを大切にしている企業は魅力に溢れています(^^)

## ご縁つなぎ

今回ご紹介する方は、創業12年のエステサロン **ururu** の **櫻井沙織さん**。「美痩せエステ、美しく痩せる」を強みに、女性のための美容と健康ビューティー・マインドセミナーなどでご活躍されています。同サロンの人気サービスは、「3カ月で-10キロを目標とする美痩せコース」。お客様だけでなくスタッフにも長く愛してもらえるように新しいことを積極的に取り入れ、常にサロンの活性化を考えている沙織さん。女性が体も心も輝けるサロンをテーマに「自分に自信を持つこと、自分を知ること」を常に伝える経営はサロンの雰囲気にもあらわれています(^^)

最近では、女性社員のモチベーションを上げる企業向けセミナーも開催。タイトルは「見た目美人！中身はオッサン!?が語る 女性が輝ける生き方の法則」。美痩せ料理、ファスティングに興味のある方も是非(^^)

### 【お店情報】

美痩せエステサロン **ururu** エステティシャン 櫻井 沙織  
サロンHP <http://www.ururu-ururu.jp/>



## もう「か」る会社の労務ポイント

### ●「誰を大事にするか」の基準と想いを持つ

一言で「従業員を大事にする」と言っても、そこには解釈の幅が存在します。  
例えば、分け隔てなく全員なのか、特定の人なのか。

僕は「頑張っている人」を一つの基準・想いとして考動し、そこから就業規則、マニュアルなどの社内ルールや日々の運用やコミュニケーションに落とし込むようにしていますが、基準は会社によって異なりますし、異なって当然だと思います。経営者の想いや経営理念、慣習、風土など、基準を創る要因はイロイロあるからです。

ただ、その中で重要だと思うのが、その基準とそこに至った経営者の想いを自らの口で語れるか、ということ。なんとなく決めた、とか、基準そのものがない、はっきり説明できない。これでは様々な決断や判断に迫られたときに困ることは明白。実際に従業員との関係に大きな影響が出ますし、事が大きくなるケースがあります。

最近ある経営者の方との会話で改めて考え直したテーマの一つです。

## お知らせ

このレターではお伝えしきれない日々の情報を、週2、3回のペースで配信中です。読者様からの質問もお受けしております(^^)

- もう「か」る労務のタネ
- 身近な労務トラブルと解決事例
- 人事・労務に関する最新情報
- 世間で注目されているホットな話題
- 採用のヒント、助成金、法改正、etc

ご登録は  
こちらから



(登録後はスマホ  
やPC、タブレット  
から閲覧可能)

※個人情報保護に強いツールを採用しているので安心して登録 & 閲覧いただけます。

スマホ名刺

※表面もご覧ください



## 8月、9月のイベント

- ・算定による標準報酬月額の変更
- ・厚生年金保険料率の変更
- (※控除開始月は企業によって異なる)

※どちらも給与計算への影響が大きいので要注意



労務 = 法律 + 経営 × 人の気持ち

## 【紹介】こう変わる！労務管理へのシステム導入

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



これらを解決する「**労務管理のITシステム**」を導入されている顧問先様の事例から会社におけるメリット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

●中小企業における月60時間超間外労働に対する割増賃金の見直し  
月60時間超残業の割増賃金率(50%以上)を中小企業にも適用(3年後)

●海外勤務中に過労死、労災適用認められる判決(2016/4/28)  
現地法人(上海)の責任者になり、同年7月、急性心筋梗塞で死亡。前1カ月の時間外労働は約104時間。「特別加入」をしておらず、昨年8月の一審判決は労災適用を認めなかった。だが、高裁では「**男性は本社の指揮命令下で勤務していた**」として、労災を適用すべきだと判断。

## メインピック ②

### ●「えっ？ そうなの!？」経営者に意外と多い基本的な勘違いとは？

日頃、経営者の方とお話しの中で改めて感じるのが、労務の基本的な部分を御存じなかったり、勘違いされていることが多いなあということ。中でもよくあるのが「法定休日」と「法定外休日」、「所定外労働時間」と「法定外労働時間」などの違いについて。

ここの認識を誤ると、給与計算における残業代などに直結(払い過ぎ)します。

例えば、土日休みの会社で土曜日に出勤した場合に休日出勤扱い(割増率3割5分)にしていたり、1日の所定労働時間が7時間半の会社で8時間働いた場合に30分を残業扱い(割増率2割5分)にしている等々。実はこれらは適切ではなく、必要以上の残業代などを支払っているのです。

他にも、フレックス制度も勘違いが多い制度の一つで、一般的に「働く時間が完全に自由」と認識されているケースが多いんですね。

細かな決まりを覚えることは難しいですが、少なくとも上記のような給与や従業員の働き方に直結するような基本的な部分は押さえておきたいところですね。



## 知っておきたいお役立ち制度

### ●アルバイトから正社員への転換でもらえる助成金

1年間の期間雇用でアルバイトを採用したけど正社員に転換した...そんなときに受給できるのが「キャリアアップ助成金」です。

一人当たり	支給額
研修の実施	10万円
正社員への転換など	60万円

多くの企業にとって課題である「人手不足」や「人材の定着」。それらの支援を目的とした本助成金を受給するためのキーワードは以下。

- ① 雇用契約...「なんとなく」「これまで通り」の約束では×
- ② 事前検討、準備...実際に採用、転換してからでは×
- ③ 労務管理の仕組み創り...基本事項が出来ていないと×

これらを見直して、「こんなはずではなかった...」という雇用のミスマッチ改善に活用していきたいですね。

### 【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。経営者が安心して、頑張っている人がバカをみない組織創りが信念。

趣味は、バスケ(NBA)、ヘヴィロック、アウトドア、お酒、料理、etc...



## 事務所ニュース

いや～暑い。夏ですね。とつても暑さに弱い僕にとっては厳しい季節です。。そんな中、初の桃狩りと阿多古川でのBBQでリフレッシュ。意気込んでもたくさんは食べられないものですね(^ ^)行かれる場合は柿の種持参をおススメします(笑)

このレターを始めて早半年。最近いろんな方にお声を掛けてもらっています。結構手間はかかりますが(^ ^)、初めてヨカッタなあと思う今日この頃です。

