



\*マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています\*

◆業務ご案内◆

- 労務管理・年金等のご相談
- 給与計算・年末調整
- 就業規則・諸規程のご相談・作成
- 人事・賃金制度に関するご提案
- 労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- 労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- 月曜日～金曜日（祝祭日を除く）9時～17時



道を歩くと、ふとどこからともなく金木犀の香ってきて、秋の訪れを感じさせます。皆さまいかがお過ごしでしょうか？  
選挙戦の真っ最中ですが、希望の党の候補者に、小池百合子さんが応援演説にやってきたのを野次馬してしまいました（笑）。そこで聞いたのですが、クールビズの発想者は小池百合子さんだそうです。発想そのものを違う角度から行うことによって、大きな変化をもたらすことができた、という話でしたが、たしかに別の角度からの発想をすることは簡単ではありませんが、私も常に意識していきたいと思いました。

\*職場で役立つ心理学\*

～「今どきの若者は…」 昔と比較するのはなぜ～



若者を叱るとき、「今どきの若者は…」とついつい批判的になるのはなぜでしょう？

人は誰でも自分がすぐれた存在であると思いたいし、それを他人にも認めてほしいと思っています。これを「自己承認欲求」といいます。

つまり、上司は自分たちの世代の方が優れていると思いたいがゆえに、若者を批判します。

「今どきの若者は」と言われて、言われた方がカチンとくるのは、誰か一人のケースを若者全体のことのように言われるからです。ダメなのはその人だけなのに、一括りにされては理不尽に感じます。しかしこれにも理由があり、自己承認を満たすには、自分が属する集団を肯定し、それ以外を批判の対象にする必要があります。つまり、自分たちの世代はがんばってきたのに、今どきの若者はそれに比べてダメだと批判するのは。「今どきの若者は」と「昔はよかった」というセリフが常にセットになっているのも、こうした理由があるからです。



★10月のお仕事カレンダー★

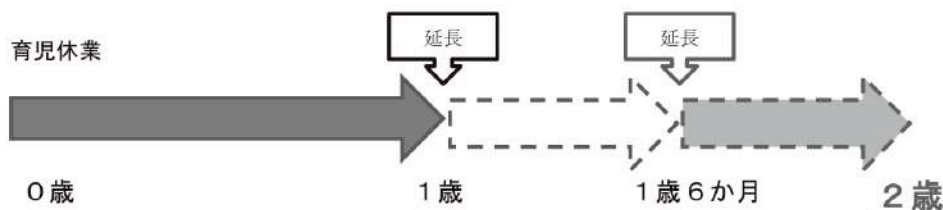
10/1	<ul style="list-style-type: none"> <li>●(1日～7日)全国労働衛生週間</li> <li>●高年齢者雇用支援月間</li> <li>●定時決定(算定基礎届)により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除(合わせて厚生年金保険料率も変更)</li> </ul>
10/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事</li> <li>●9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
10/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>●9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告)</li> <li>●労働保険料の納付&lt;延納第2期分&gt;</li> <li>●有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8月～11月分)</li> <li>●8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告</li> <li>●11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>

★トピックス★



～育児休業が、2歳まで取得可能に～

育児・介護休業法が改正され、子が1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できることとなりました。



この改正に伴い、**育児休業給付金(雇用保険)**も最長で2歳になるまで支給されます。ただし、1回目(1歳6ヶ月までの延長)、2回目(2歳まで)の延長それぞれ申請手続きが必要です。また、延長を申請するたびに、事実を証明する書類を添付しなければなりません。保育所に入れないという事情であれば、自治体から発行される「(保育所入所の)不承諾通知」などがあります。

**知らない労働組合からの交渉の要求、  
無視してもいいですか？**

Q. 勤務態度の悪い社員を解雇したところ、知らない名前の労働組合からこの社員の解雇撤回を求める団体交渉の要求書が届きました。すでに解雇した社員ですし、その労働組合は当社と全く関係ないので無視しておいてよいのでしょうか？

A. 外部からの団体であっても、労働組合からの団体交渉の要求を無視してはいけません。解雇撤回に応じるかどうかという話は別にして、正当な理由もなく労働組合との交渉のテーブルに着かないこと自体が違法行為となってしまうからです。

日本では企業単位の労働組合が一般的で、特に大企業において労働組合が結成されてきました。これに対し、企業単位ではなく地域や職種を基盤として、誰でも加入できる「合同労組」と呼ばれる労働組合があります。1人でもかにゆうできるため、近年、会社とのトラブルを抱えた労働者が駆け込み加入するケースが増えています。労働組合には法律で認められた権利があります。外部の労働組合（合同労組）であっても労働組合である以上は、同じ権利を持っています。この権利を使用者側が侵害することを「不当労働行為」といいます。

会社がよくやっけてしまいがちな不当労働行為の例を挙げると、**・団体交渉の拒否** **・労働組合への加入等を理由とする不利益取り扱い** **・支配介入** などがあります。

質問にもあるように、団体交渉の申し入れを無視したり、正当な理由なく拒否したりすることは禁止されていますので、交渉の席につくことは必要です。また、交渉の席についたとしても、誠実に交渉しない場合も不当労働行為とみなされます。

労働組合に加入したことや、組合員であることなどを理由に、解雇や配置転換など不利益取り扱いを行うことは不当労働行為として禁止されています。

労働組合の結成を妨害したり、組合を敵視する発言、脱退するよう勧めるといったことも不当労働行為として禁止されています。

組合への対応に慣れていない会社では、感情的に対応してしまったり、経営者仲間から聞いた誤った対処法を実施したりしてしまいがちです。逃げたり、力でねじ伏せようとしたりしても解決しないどころかさらに問題がこじれてしまいます。労働組合からの要求をすべて聞き入れなければならないわけではありません。きちんと向き合って、法律にのっとって交渉することが必要です。

\*マイナンバーも安心！  
当事務所は電子申請でお手続きしています\*

\*いきいきした会社づくりをお手伝いします\*

羽渕貴久子社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 羽渕貴久子  
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815  
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554  
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp  
URL <http://ikiiki30.com/>

