



社内に笑顔を咲かせましょう

◆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（祝日を除く）9時～18時



いかがお過ごしでしょうか。春の陽気が感じられる日も増えてきました。と同時に花粉症の季節です。私も辛い日が増えてくるな…と覚悟しております。

先日は子どもの野球で、県大会に出場しました。さすが県に出てくるチームはどこもそれなりに強く、どちらか先にミスをしたほうが負ける、という緊迫した試合でした。かといえ別のところでは 20 対 0、などというコールド試合もあり、たった一つの出来事が大きな歯車へつながっていく、ということも実感しました。これは野球だけでなく、何にでも言えることですね…



しぐさで見抜く相手のホンネ



人との関わり方が繊細になってきている現代では、会ったときにいかに短い時間で相手の本心をつかみとれるかが、良好な人間関係を築くためにとても重要です。参考にしてみてください(^.^) (扶桑社文庫、匠 栄一監修から抜粋)

机に人形などの私物を置いている人は…？

よく机の上を見れば、仕事ができるかどうかわかると言います。机の上がきれいな人は、仕事も正確・ていねい…。これは一概にそうとも言えません。ところが、机の上に「私物」を置いている人に関しては、もう少し確かな判断ができそうです。机の上に好きなタレントの写真を貼ったり、かわいらしいマスコットを置いたりしているタイプは、意外に仕事をきちんとこなしていることが多いのです。それは、机を“自分だけの空間”と認識していて、自分だけの空間を少しでも心地よいものにしようと努力した結果が私物を置くという行為につながっているため、自分の縄張りを守るための努力が、仕事を熱心に行う、自分だけ快適な空間があることによって適度にリラックスして仕事ができ、ミスも少なくなる、となるようです。

★これで完璧！ 3月の事務



☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

2月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、3月12日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

2月分の社会保険料・児童手当拠出金を 4月1日までに納付。

☆1月決算法人の確定申告と納税☆

1月決算法人の確定申告と納税、7月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 3月中の決算応答日までです。

☆所得税・住民税の確定申告☆

所得税・住民税の確定申告は、2月16日から3月15日までです。給与所得者であっても、年収が2,000万以上あった人、2ヶ所以上から給与を受けている人、年の途中で退職して年末調整を受けていない人、初めて住宅ローン控除を受ける人、医療費控除を受けようと思う人なども対象となります。

各種 保険料率が変わります！



この3月、4月から各種保険料率が変わります。給与からの控除の際にはご注意ください。

(すべて1,000分の)

		被保険者負担	会社負担	合計	
健康 保 険	滋賀	49.85	49.85	99.7	3月分 (4月に支払う給与から変更)
	京都	49.9	49.9	99.8	
	大阪	50.3	50.3	100.6	
	兵庫	50	50.0	100.0	
	奈良	50.1	50.1	100.2	
	和歌山	50.1	50.1	100.2	
	介護保険	7.75	7.75	15.5	4月分
雇 用	一般	5	8.5	13.5	
	建設	6	10.5	16.5	
	労災保険		各事業の種類によります		

※健康保険は、全国健康保険協会（政府管掌）の保険料率です。

パワハラとは？ (円卓会議ワーキング・グループ報告)

近年、セクハラと並んでトラブルが多いのがパワハラです。そもそもパワハラとは何か？どういった行為がパワハラに該当するのか…？平成12年1月31日の円卓会議ワーキンググループ報告では、厚生労働省として初めてパワハラの定義付けを行いました。

その定義付けとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」がパワハラであるとしています。つまり、パワハラに該当するかどうかは「業務の適正な範囲を超えて」という部分が判断のポイントとなります。以下に、指導とパワハラの違いを挙げてみました。

指導	パワハラ
●職務に関連したことに限定	●職務に無関係な事項におよぶ 例：(指輪を付けていることに) そんなチャラチャラしたものは外せ。そんなんだから仕事もミスするんだ。
●具体的な説明、その後のフォローがある 例：今のは少し言い過ぎたけど、〇〇のことが伝えたかったんだ。	●感情的、言いつばなし、人格への批判 例：お前は主任失格だ(どこが?)。お前なんかいてもいなくても同じだ。
●方法が合理的、合理性を伝えたいとさせる。	●方法が不合理 例：自信を喪失しているところに「主任としての心構え」という文章を書かせた。(書いたとして直るのか…?)
●他の者と平等に扱う。	●他の者との扱いが不平等 同じ事例に対して扱いが異なると不平等と言われる。

また、パワハラとしての具体的な行為の類型化としては、①暴行・傷害など「身体的な攻撃」②脅迫・侮辱・暴言など「精神的な攻撃」③隔離・無視など「人間関係からの切り離し」④遂行不可能なことの強制など「過大な要求」⑤仕事を与えないなど「過小な要求」⑥私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」とされています。

行き過ぎたパワハラは違法ですが、業務上の指導・注意は必要です。パワハラと言われることを恐れて指導・注意ができなくなるとは本末転倒です。「業務上の適正な範囲で行われた」ものは、例えば部下がそれを不満に感じたとしてもパワハラには当たりませんので、行為が行き過ぎないようにだけ十分注意をして、毅然と指導・注意を行うべきだと思います。

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/>

