



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（祝祭日を除く）9時～18時



皆さまいかがお過ごしでしょうか？ お花見は楽しめましたでしょうか？ 我が家は、雨が降る前に、とって家の目の前の公園でお花見しました。外で食べたり飲んだりすると、本当においしいですね。

新年度に入り、子どもたちは、今年は特に学校が変わることもなく、比較的大きな変化はありませんが、娘は高校の、息子は中学の生徒会・クラブなどの運営学年となり、そちらのほうの役で忙しくしているようです。少しずつ、そういった部分で成長していってもらえたらと思っています。



職場で役立つ心理学
～ほめられると業績が伸びる～



上司・同僚・クライアントから信頼されたり、褒められたりするとモチベーションが大きく向上し、前向きになれるものです。人は、褒められ、期待をかけられると、その期待どおりの結果を出すようになります。これを「ピグマリオン効果」といいます。

褒めるという行為は、相手の自己イメージの拡大につながり、自分の長所や潜在的な能力に意識を向けさせる効果があります。褒め方には次のような分類があります。①他人との比較による「相対評価」、②出ている結果に対する「結果評価」、③本人の努力を評価する「絶対評価」、④努力の過程を評価する「プロセス評価」。

人は持って生まれた才能より、努力や過程を褒められる方が自身につながり、やる気が維持できるそうです。褒めるときは、③の絶対評価と④のプロセス評価を中心にとるとよいでしょう。

★これで完璧！ 4月の事務★



☆新年度に関する諸手続き☆

4月から新年度が始まります。それに伴い、

- ・新入社員、退職者の社会保険の加入・脱退手続き
- ・扶養家族の異動（扶養から外す手続き等）
- ・給与改定に伴う給与の変更計算

など、手続きが多くなります。漏れのないように注意しましょう。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付（4月10日まで）☆

3月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付（4月30日まで）☆

3月分の社会保険料・児童手当拠出金を納付。

☆2月決算法人の確定申告と納税（4月中の決算応当日まで）☆

2月決算法人の確定申告と納税、8月決算法人の中間（予定）申告と納税。



～保険料率の変更～ 各種保険で保険料率に変更されました

○労災保険料率

今年は、3年に1回の労災保険率の改定の年に当たり、労災保険率が改定されます。ただし、改定されるのは全業種中の6割程度で、4割程度の業種では、今までの率と同じです。

○雇用保険料率

平成26年度と同率、据え置きです。

○健康保険料率（協会けんぽ）

4月分保険料（5月納付）から変更されています。各都道府県によって、保険料率が異なりますので、協会けんぽのホームページなどでご確認ください。

○介護保険料率

4月分保険料（5月納付）から全国一律、17.2/1,000→15.8/1,000へ変更になりました。労使折半すると、7.9/1,000です。

セクハラをめぐる裁判 「セクハラ発言で懲戒処分は妥当」

大阪市の水族館「海遊館」の男性管理職が部下の女性にセクハラ発言をしたことをめぐり、企業側が警告せず出勤停止とした懲戒処分が重すぎるかが争われた裁判で、本年2月26日、最高裁において「処分は妥当」とする判決が下されました。

〈経緯〉

課長代理だった40歳代の男性2人が派遣社員の女性らに対し、浮気相手との性生活などを話題にしたほか、「結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで」などの発言を繰り返していたとして、企業側がその男性2人をそれぞれ出勤停止30日間と10日間の懲戒処分とし、降格させました。この処分が重すぎるとして男性側が提訴しました。

1審では、男性側の訴えを棄却。企業がした懲戒処分は有効としました。

しかし、2審では、セクハラ行為は軽微とはいえないが、「会社から事前の警告や注意がなかった」などの点を考慮し、処分は重過ぎると判断し、男性側の訴えを認めました。

そして、最高裁では、「女性に強い不快感を与える極めて不適切な発言で、職場の規律に及ぼす有害な影響は看過しがたい」などとし2審判決を破棄。「処分は妥当」としました。

争われた事例では、異性に触れるといった行為はなく、異性関係を暴露するなど被害者の社会的立場を悪くするような行為もなかったのですが、言葉のセクハラだけでも、それが執拗に繰り返されたような場合には、懲戒処分としても妥当ということが示されました。

この判決の影響もあり、今後は、セクハラ防止措置の徹底が求められそうです。セクハラに対する社会的認識は厳しさを増しており、企業の対応が甘いと、企業イメージが低下することも考えられます。職場でのセクハラについては、男女雇用機会均等法により、企業がその防止措置を採ることが義務付けられていますが、今一度、その内容を確認しておきましょう。

◆ セクハラを防止するために企業が講ずべき措置として厚生労働省が定めている10項目 ◆

- ①職場におけるセクハラの内容・セクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

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/>

