



そらいろ通信 6月

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



早々に梅雨入りしてからは、ほとんど雨が降っていませんが、いかがお過ごしでしょうか？

我が家では、なぜか息子が突然メダカを飼いはじめました。昨年も飼ったものの、数日でダメになってしまったので、大反対したのですが…。飼い始めて数日になりますが、小さな小さな卵がいくつか確認できて、このままうまく育てくれるといいなあと思っています。

24時間、ポンプの音がし続け、人間もですが、メダカも過保護に育てられるんですね。これも時代の流れでしょうか。



人間関係に活かす！心理学
～第一印象は極めて重要！～



人はさまざまな出会いを繰り返しますが、そんな中で最初に出会ったときに感じる「第一印象」は極めて重要な意味を持ちます。

人は相手を見た瞬間（1～6秒程度）に相手の「印象」を決定し、その感覚を長時間持ち続けます。

この印象形成のメカニズムはとても難しく、個人差が大きいといわれています。印象は、髪型、姿勢、体型、話し方、声のトーン、表情などを複合して評価され、どれに強く影響を受けるかは厳密には受け手側に左右されますが、ある程度自分で操作することは可能です。例えば、大学生が就職活動時にスーツに身を包みさっぱりとした身ごなしをするのは、印象を自分で操作し、相手に好意を持ってもらうために行うということになります。

参考「人間関係に活かす！使うための心理学 ポーポープロダクション著」

★これで完璧！ 6月の事務★



☆労働保険年度更新（6月1日～7月10日まで）☆

労働保険料の申告・納付手続きを7月10日までにを行います。前年度の保険料の確定清算と、今年度の保険料の仮払いを同時に行う手続きです。昨年4月から今年3月までに労働者へ支払った賃金の集計をし、集計した「賃金総額×保険料率」で保険料額を算出します。

☆住民税特別徴収開始（6月～）☆

6月支給の給与から、新年度の個人住民税の天引きが始まります。各従業員の住所地の市区町村から通知された月割税額を給与から控除し、その徴収した税額を、会社が翌月10日までに納付します。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付（6月10日まで）☆

5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（7月1日まで）☆

5月分の社会保険料・児童手当拠出金を納付。



平成26年 大卒求人初任給

インターネットを通じて公開している平成26年大卒求人初任給を、労働新聞社が独自に収集調査しました。

- ・技術系 20万5,961円（前年比559円増）
- ・営業系 21万7,669円（前年比469円減）
- ・総合職 20万6,875円（前年比1,014円増）
- ・一般職 18万7,864円（前年比4,952円増）

一般職が19万円を視野に入れており、総合職が前年から4ケタの伸びを示しています。一方、営業プロパーなどの営業系は昨年8千円台の大幅な伸びを見せましたが、今回は唯一前年比減少に転じています。

（出所：労働新聞6月3日号）

本採用拒否の勘違い

多くの企業が、採用後に一定の試用期間を設定し（一般的に3～6ヶ月程度）、入社した従業員の適格性を観察・評価しています。試用期間は仮採用であり、試用期間満了時に本採用とする、という扱いも多く見られます。本採用してしまったら労働者を解雇できないので、試用期間中であれば労働者をやめさせやすい、と考えられていることが多いですが、はたしてそうなのでしょうか。

試用期間中における仮採用の従業員と企業の関係は、「解約権留保付労働契約」とであると判例で示されています（昭和48年最大判 三菱樹脂事件）。これはつまり、「本採用拒否」ということばを使っていたとしても、試用期間満了時に本採用しないということは、採用の問題ではなく、労働契約の解約の問題、解雇の問題だということを意味しています。解雇は労働契約法第16条にも定められているとおり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされます。つまり、企業側が解約権を留保（企業が労働者を解雇する権利を持っていること）しているとしても、やはり、理由に合理性がなく、社会通念上相当と認められないなら、いくら試用期間中であっても一方的に労働者をやめさせることができない、ということになるわけです。

その解雇が有効か無効か判断する要素として、その理由の合理性と相当性が求められるのですが、具体的にどんなことをすれば合理性や相当性が認められるのでしょうか…？ ひと言でまとめると「指導教育を繰り返し行ったこと」です。これなくしては、ほとんどの解雇は無効になると思います。雇ってみたら、思っていた以上に仕事ができなかった、他の社員との協調性に問題がある、などなど、本採用してしまったら解雇できないので、今のうちにやめてもらおう…。でも、この何週間、あるいはここ1～2ヶ月の間に、会社はその人に何をしましたか？ 指導教育をしましたか？ 1回きり、口頭で伝えっぱなしではありませんか？ 指導後の継続したフォローはできているのでしょうか？

期間中に、少なくとも複数回の指導教育を行ったが、その労働者には改善の見込みが見られなかった、あるいは、このまま本採用しても改善が望めない、という事実なくしては、たとえ試用期間中であったとしても、安易にやめさせることは難しいのです。

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/>

