



\*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



明けましておめでとうございます。どんなお正月を過ごされましたでしょうか？

私は、今年は例年のスキーに行かず、おとなしく家で過ごしました。普段から気になりつつできなかった家の中の整理をして（本来なら年が明けるまでにしておくべきですね！）少しすっきりできました。身も軽くなって、また新たなスタートを切りたいと思います。本年も皆さまに少しでもお役にたてる情報をお届けしてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。



★気分一新 自分を元気づける言葉★

新年から気分を一新して新たな一歩を踏み出したいもの。厳しい状況に直面したり気分が乗らなかったときに、自分を元気づけたり気持ちを切り替えたりする言葉を日経新聞がインターネットで聞いたところ、

1位 なるようになる、なるようにしかならない

2位 まあいいか、気にしない

3位 人は人、自分は自分

4位 明日は明日の風が吹く

5位 時間が解決してくれる

6位 こういうときもあるさ

7位 人生に無駄はない

8位 明けない夜はない

9位 死ぬわけじゃない。生きているだけで丸もうけ

10位 なんくるないさー（なんでもない）、大丈夫

自信を取り戻すには、自分を肯定したり、明るく開き直ったりすることが大切。さてあなたは、どんな言葉で自分を元気づけられますか!?



## ★これで完璧！ 1月の事務



### ☆扶養人数の確認（給与計算）☆

1月の給与計算に入る前に各従業員から、「平成23年分給与所得者の扶養控除（異動）申告書」の提出をしてもらいます（年末調整前に回収していればそれでOKです）。それをもとに扶養人数を確認し、今年の給与計算をスタートします。

今年は大きな変更点があります！ 昨年の税制改正により、今年から16歳未満の人に対する扶養控除が廃止になります。つまり、16歳未満（平成8年1月2日以降生まれ）の人は扶養の対象とはなりませんので、給与計算時にもその人数分を減らして所得税を計算しなければなりません。給与計算時までに扶養人数を確認して変更等しておきましょう。

例：妻と子（平成10年生まれ）の2人を扶養している場合

昨年の給与計算時 扶養人数2人 ⇒今年から 扶養人数1人

### ☆法定調書、給与支払報告書の提出☆

年末調整が終わったら、源泉徴収票や支払調書などの各種法定調書を作成し、1月31日までに税務署へ提出します。また、給与支払報告書を各従業員の住む市区町村へ提出します。源泉徴収票は、1通を本人に渡します。

### ☆賞与支払届☆

賞与を支給したら、5日以内に年金事務所へ賞与支払届を提出しなければなりません。提出忘れはございませんか？

### ☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

12月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、1月10日までに納付。従業員10人未満の事業所などで納期の特例の適用を受けている場合には、所得税の源泉徴収税額（7月～12月分）を1月10日までに納付します。ただし、「納期の特例適用者に係る納期限の特例に関する届出書」を提出済みの場合は、1月20日が納期限になります。

### ☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

12月分の社会保険料・児童手当拠出金を 1月31日までに納付。

### ☆11月決算法人の確定申告と納税☆

11月決算法人の確定申告と納税、5月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 1月中の決算応当日までです。



## 人材を活用するための心得

経営者にとってもっとも悩ましい問題の一つが「どうすれば社員が熱心に働いてくれるか」ということですね。新しい年を迎えたところで、どのようにして人を活用するべきか、あらためて考えてみたいと思います。

ハーズバーグという学者によると、仕事に対する労働者の態度に影響を与えるものには、「衛生要因」と「動機付け要因」の2つがあります。「衛生要因」とは、作業環境、管理の仕方、人間関係、賃金、地位などで、これらの要因が不十分であると、労働者たちは不満を感じるのですが、仮に充分だからといって積極的に満足はもたらしません。「動機付け要因」とは、職務そのもの、作業水準、評価、責任などで、これらの要因が充分だと意欲が高まり、逆に不十分だからといって大きな不満にはならない、ということです。

つまり、社員にやる気がない、定着しないのは、例えば賃金が低いからではなく、適正な評価をされない、責任が与えられない、などによることのほうが大きいのです。人間は物的なものよりも、感情で動くということなのでしょう。こういったことから、表彰制度や権限移譲など、非金銭的なインセンティブを導入している会社も増えてきています。

また、人材活用の着眼点として AMO 理論というものがあります。労働者がいかに効率的に働き、業績を向上させるかについて、A (ability) =能力、M (motivation) =労働意欲、O (opportunity) =機会 (就業条件) の3つの要素によって決まってくるというものです。

A (能力) を引き出すためには、単に本人の現在の能力のみで配置するのではなく、キャリア形成、本人が将来担当したい職務を見据えながら長期的な視点で配置することも検討されています。M (労働意欲) を高めるためには、先の非金銭的なインセンティブの導入なども検討していくと有効でしょう。O (機会) を与えるとは、労働者の能力が発揮できるような就業条件や職場の環境をよくするということであり、担当する仕事に少し難しい仕事を加えていきながら職務の充実感や達成感を引き上げていく、労働者に一定の権限を与えて任せて責任を感じさせる、ことなどがあります。

\*いきいきした会社づくりをお手伝い\*

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/>

