

社労士とは何だ！



1. 上司の「人事労務管理力」とは何か(その2) - 人事労務管理の知識(採用) -

今月号は、「採用(試用期間)」に関する知識です。新入社員や中途社員が会社に入社すると試用期間があります。上司の方は試用期間があることは知っていても、その意味と終了日について知っている方は案外知らないものです。しかし、それらを知らないことは、後々会社と上司にとってマイナスになることがよくあります。

◇試用期間は解雇権が留保されたお試しの期間

試用期間とは

- ・ 解雇権が留保されたお試しの期間(通常の解雇に比べると解雇がしやすい)であり、
- ・ 正式には本採用ではなく、
- ・ 部下の適性や能力をしっかりと見極め、その後の指導点や適材適所を考える期間

のことをいいます。

人事労務管理は部下が配属された後の試用期間が大変重要です。「仕事ができないので部下を解雇したい」という相談を時々受けることがあります。解雇権は会社が持つ権利の一つではありますが、そのようなことを言われる方は、案外試用期間の意味をご存じではありません。日頃から部下を観察して改善点を発見し、部下を指導・支援していればそんなことにならなかったケースもあります。

仮に、解雇せざるを得ないとしても、早いうちから何度も指導し、将来にわたって改善が見込まれないのであれば、悩むことなく解雇もできるでしょう。何も部下に言わずに1~2年後に突然解雇では、部下本人も可哀そうですし、裁判になったら勝ち目は全くありません。

◇試用期間の終了日

もう一つは試用期間の終了日についてです。部下の試用期間がいつ終わるのか知らない上司が意外と沢山いらっしゃいます。新入社員が「もう、とくに私の試用期間は終わったのですが、上司から何も言われていません。私は正社員になれたのでしょうか?不安です」ということもあります。

上司が最初から部下にこのような思いをさせたら、信頼関係を築くのは難しくなります。できれば上司は試用期間が終わった翌日の朝礼等で、「A君は試用期間中、熱心に仕事に取り組んでくれました。よって今日から我が社の一員(正社員)として迎え入れたいと思います。目標に向かって一緒に頑張ろう」と言って、辞令を渡してほしいものです。

上司が部下の試用期間の終了する日を知っていて辞令を渡す。このことで新入社員は正社員として認めてもらえた大きな喜びと感動で胸がいっぱいになり、その日から一層、自分のため会社のためにがんばろうという気になります。

上司が試用期間の意味とその終了日を知っているだけで、トラブルを未然に防いだり、部下をやる気にさせることもできるかもしれないのです。これは新卒採用、中途採用問わず、大事だと感じております。

2. 雇用保険の教育訓練給付金が拡充！「専門実践教育訓練給付金」について

◇「専門実践教育訓練給付金」創設

雇用保険の教育訓練給付金が拡充され、10月から新たに、専門性の高い資格取得について、「専門実践教育訓練給付金」が創設されます（2018年度末までの期間限定）。

対象は、

- ・厚生労働大臣が指定する、業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする資格取得講座、
- ・中長期的なキャリア形成を支援する講座（企業等との連携により最新の実務知識等を身につけられるよう教育課程が編成されている専門学校等の職業実践専門課程、キャリアアップを目的とした専門職大学院）

で、対象講座は今後も増える見通しとなっており、支給対象となる社員等も出てくるのではないかと思います。

要件を満たせば、給付率が従来の「一般教育訓練給付金」（費用の20%、上限10万円）よりも大幅にアップします。

◇支給対象者は？

雇用保険に原則10年以上加入している方が利用できます。

◇給付の内容は？

最長3年間にわたって支給され、給付率は費用の40%（上限：1年で32万円）です。

講座修了後に資格や学位を取得して就職すると、費用の原則20%が追加支給され、合計で費用の60%分が支給されることとなります（上限：1年で48万円）。

◇申請手続は？

専門家のキャリア・コンサルティングを受け、受講前にハローワークで手続きを行います。

給付金の申請は半年毎に行い、その都度、講座実施期間が発行する受講証明書等を提出する必要があります。

私が社労士試験を受けるため講座を受講した頃は、費用の80%（上限20万円）が支給される時代でした。当時は大盤振る舞いでした・・・。



3. 経営者と社員のギャップ解消には社史を使った社員研修が効果的!?

◇経営者の思いが伝わらない

“経営者の思いがなかなか社員に伝わらない”

“経営者と社員の意識にギャップがある”

このような悩みを抱えた会社は多いのではないのでしょうか。そんな悩みを解消するには、社史を使った研修が解決に役立つようです。

◇社史から学べること

社史を知ること、

・経営理念がどのような背景のもとで誕生したのか、
等、社員は今まで知らなかった事実や経営者の思い等、会社の足跡を知ることができます。

また、自社をとりまく業界の歴史も一緒に学ぶことができます。

◇社員研修の例

社史を使った研修として、新人研修があります。社史は、会社の歴史、理解を深めてもらう格好の材料となります。

また、幹部研修で社史を改めて学ぶことで、組織をどの方向に導いていけばよいのか等、様々な決断を下さなければならない状況において判断の目安となります。

このように、社史を通じて、経営者と社員とのギャップが解消され、会社が目指すべき方針に社員も共有しやすくなり、経営理念に沿った行動ができるようです。

◇社史の今昔

社史というと“厚い本”というイメージが私にはありますが、今は文庫本サイズのものや、DVD やホームページ等書籍以外の体裁をとるものも出てきているそうです。

より身近に、より手軽になってきている社史を、社員研修に利用してみたいかがでしょうか。

所長のひとこと～「天皇陛下の執刀医」

少し前のことですが、心臓外科医の天野篤先生の著書「この道を生きて、心臓外科ひとすじ」を読みました。

6,000人以上の命を救ったという天野先生は、決してエリートではなかったとのこと。その天野先生が、天皇陛下の執刀医として招かれるまでの道のりが書かれています。

私も、もっともっと熱く、そしてお客様のためにもっともっと良い仕事をしたいと感じました。



くにもとゆたか

國本 豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820-24-6886 FAX 0820-24-6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

☆公的活動

- ・アンガーマネジメントファシリテーター
- ・柳井商工会議所青年部所属
- ・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター
- ・柳井市倫理法人会幹事 等

御相談、お待ちしております！



☆講演、メディア出演等

- ・KRYラジオ「おはようKRY」電話出演（平成20年3月）
- ・ " " 「ハッピーパラダイス」出演（平成26年6月）
- ・FM山口「ザ・ムーブマン」に出演（平成21年11月）
- ・柳井ライオンズクラブにて講演（平成22年11月）
- ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講話（2回）
- ・社会保障について朝日新聞のインタビューを受ける（平成24年12月、平成25年4月）
- ・柳井間税会にて講演（平成25年6月）
- ・倫理法人会で講話（光・下松：平成25年6月、下関中央：平成25年8月、宇部：平成25年10月）
- ・柳井商工会議所青年日OB会&現役交流事業講師（平成26年2月）
- ・柳井中学校にて職業インタビューに講師の一人として参加（平成26年3月）

当事務所は、主に以下の業務で、お客様のサポートをいたします（以下は、顧問先に対するサービス内容です）

・就業規則の作成

（プロが作る就業規則です。会社の発展、リスク管理、そして社員さんの安心感につながる規則を作成します。もちろん法改正にも随時対応します）

・労働保険、社会保険手続き

- 労働保険の年度更新事務（7月）
- 社会保険の算定基礎届（7月）
- 36協定の作成届出（定時）
- 1年単位の変形労働時間届（定時）
- 各種保険料の変更、控除額のお知らせ（随時）
- 入社・退職社員様に関わる保険関係届
- 年金相談
- 労災事故の手続き 等

・中小企業事業主様の、労災保険特別加入

・情報発信、相談業務

- ◇毎月1回人事労務ニュースを持参（又は発送）します
- ◇労働基準監督署の調査対応に協力します
- ◇土日祝日問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
- ◇給与と改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
- ◇御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します
- ◇御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します

