

【すこやか歳時記】
文月の候



世界水泳選手権の福岡大会が
2度の延期からいよいよ開催。
予定変更にも備える教えにも…。

ついに7月14日(金)～30日(日)にかけて「世界水泳選手権 2023 福岡大会」が開催されます。当初計画では2021年の夏に開催予定でしたが、新型コロナ禍対応で「東京五輪」が1年延期されたことにより、2022年5月に変更されました。その後さらにオミクロン株の感染拡大で開催日程が再延期され、今年2023年7月になった経緯があります。出場する選手たちはもちろん、大会運営関係者やその支援者たちにとっても、度重なる予定変更にも悩まされ続けた長い道のりの日々だったに違いないと思います。

当初予定から変更を余儀なくされる事態はビジネスシーンでも少なくありません。社会情勢や自然災害など、さまざまなリスク要因に備えて予定変更できる事業運営を…。

令和4年度確定保険料の算定方法は例年と異なります。

令和4年度確定保険料は、保険料算定基礎額と保険料額を労災保険分と雇用保険分ごとに、前期(令和4年4月1日～同年9月30日)と後期(令和4年10月1日～令和5年3月31日)に分けて算出します。

令和4年度確定保険料は、次の手順で算定してください。

- ステップ1** 「確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表」に賃金の総額を記入し、前期・後期別に集計します。
- ステップ2** 「確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表」の下段に新規に設けた「令和4年度確定保険料算定内訳」欄を使用し、保険料算定基礎額と保険料額を前期・後期別に算出します。
- ステップ3** ステップ2で算出した保険料算定基礎額と保険料額を、年度更新申告書の下段に新規に設けた「③期間別確定保険料算定内訳」欄及び申告書中段の「確定保険料算定内訳」欄に各々転記します。

詳細は「年度更新」と検索、
又は右のQRコードからアクセスできます。



日々是好日カレンダー

7月 JULY	文月・七夕月・愛逢月・女郎花月
1土	・国民安全の日 ・建築士の日 ・労働者派遣事業適正運営推進月間
2日	・半夏生 ・ユネスコ加盟記念日 ・たわしの日 ・蝸の日
3月	・波の日 ・七味の日 ・ソフトクリームの日 ・通天閣の日
4火	・アメリカ独立記念日 ・梨の日 ・和服洋服直しの日
5水	・農林水産省発足記念日 ・江戸切子の日 ・穴子の日
6木	・公認会計士の日 ・サラダ記念日の日 ・ピアノの日 ・ゼロ戦の日
7金	・小暑 ・七夕の節句 ・川の日 ・ゆかたの日 ・乾麺デー
8土	・那覇の日 ・中国茶の日 ・質屋の日
9日	・ジェットコースターの日
10月	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11火	・世界人口デー ・職業教育の日 ・真珠記念日 ・YS-11記念日
12水	・ラジオ本放送の日 ・人間ドックの日 ・洋食器の日
13木	・盆迎え火 ・生命尊重の日 ・日本標準時制定記念日 ・もつ焼の日
14金	・検疫記念日 ・求人広告の日 ・パリ祭 ・内視鏡の日 ・ゼリーの日
15土	・盂蘭盆会 ・中元 ・ファミコンの日 ・大阪港開港記念日
16日	・盆送り火 ・やぶ入り ・国土交通デー ・勤労青少年の日
17月	・海の日 ・国際司法の日 ・理学療法の日
18火	・光化学スモッグの日 ・ネルソンマデラデー
19水	・戦後民主主義到来の日 ・女性大臣の日 ・北壁の日
20木	・夏の土用入り ・月面着陸の日 ・Tシャツの日 ・ハンバーガーの日
21金	・自然公園の日 ・日本三景の日 ・神前結婚記念日
22土	・著作権制度の日 ・下駄の日 ・ナッツの日
23日	・大暑 ・カシスの日 ・文月ふみの日 ・天ぶらの日
24月	・地藏盆 ・劇画の日
25火	・知覚過敏の日 ・かき氷の日 ・うま味調味料の日 ・はんだ付けの日
26水	・ポツダム宣言記念日 ・日光の日 ・幽霊の日
27木	・政治を考える日 ・スイカの日
28金	・世界肝炎デー ・地名の日 ・菜っぱの日 ・システム管理者の日
29土	・アマチュア無線の日 ・白だしの日 ・福神漬の日
30日	・土用の丑の日 ・プロレス記念日 ・梅干の日
31月	社会保険料納付期限(7月分)

★ 青字は人事労務部門に関わる期日です

《今月の特集①》試用期間と解雇の注意点

入社から一定期間を試用期間として取り扱うことは一般に行われていますが、その取り扱いにはしばしば誤解があります。試用期間と解雇の注意点を解説します。

はじめに

試用期間という言葉は一般的に用いられていますが、その取り扱いについては、しばしば「試用期間中であれば解雇してもよい」「試用期間は社会保険に加入させなくて良い」などの誤解があります。法律的な観点から試用期間の注意点を解説します。

基本的な考え方

試用期間とは文字通り「試しに用いる（雇用する）期間」であり、労働者の能力や適性を確認する期間です。法律的に期間の定めはありませんが、適性を確認するという目的からすると3ヶ月～6ヶ月程度とするのが一般的です。1年の試用期間を定めることが直ちに違法となるわけではありませんが、試用期間の趣旨に照らし合わせると一般的に1年は長いでしょう。

試用期間と解雇

試用期間については諸説ありますが、現在は「**解約権留保付労働契約説**」が有力とされています。つまり試用期間は、会社側からの解約＝解雇の権利を留保した労働契約の状態であるという考え方です。労働契約法第16条には「解雇は、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、無効とする」と定められていますが、試用期間中であっても解雇には変わりがないので同様の「合理性・社会通念上の相当性」は求められます。ただし試用期間は「適性判断の結果解約する可能性が示されている期間」であるために、その範囲は通常の解雇より少し広く考えることができるでしょう。なお「協調性の欠如」などの解雇理由は立証が難しいため、できるだけ業務に対する具体的な不適性を理由としたいところです。試用期間満了をもって解雇をする場合は、次のポイントに注意しましょう。

- (1)試用期間であること、適性を確認する目的であることあらかじめ労働者に明示する
- (2)適性を確認する際の判断基準をあらかじめ労働者に明示する（勤怠状況、技術テストの合否、指導に対する改善の程度など）
- (3)解雇回避の努力をする（面談や指導を実施し記録を残す、改善のために課題の提出をさせるなど）
- (4)雇い入れから14日を経過している場合は30日以上前（かつ試用期間満了前）に解雇を予告する

有期労働契約との相性

試用期間は「長く働く上での適性を確認する」という意味合いがあるため、無期労働契約を前提としています。有期労働契約の場合は原則としてその契約期間中の雇用を約束していますので、契約期間の一部に試用期間を設定して適性を判断することは馴染みません。

有期労働契約に試用期間を設定することが直ちに法律違反となるわけではありませんが、前提として有期労働契約と試用期間は相性があまり良くないことを認識しておきましょう。

退職日が試用期間満了日を過ぎて良いか

試用期間中に解雇を通告し、実際の退職日が試用期間満了日よりも後になってしまったとしても、解雇ができないわけではありません。むしろ会社側が真摯に適性判断のための面談や改善のために指導をしていたかという実績の方が重要です。試用期間内で適性が判断できない場合は試用期間を延長することも可能ですので、無理やり排除しようとするのではなく、一人一人の労働者に対してちゃんと適性判断を行うことを心がけましょう。

《今月の特集②》話題のビジネス書をナナメ読み

頭のいい人が話す前に考えていること

はじめに

何かを相手に説明したとき「もっとわかりやすく話してほしい」と言われた経験はありますか？一生懸命説明しているつもりでも、相手に伝わらないことがあります。この本は周りに分かりやすく説明ができ、仕事で活躍している「頭の良い方々が話す前に考えていること」を解説しています。

頭のいい人が話す前に考える法則

本書では、頭の良い人が話す前に考えている7つの黄金の法則と、5つの思考法が紹介されています。まず、7つの黄金法則については以下のとおりです。

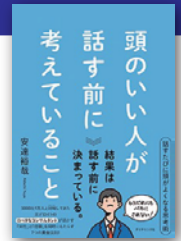
1. とにかく反応するな
2. 頭の良さは他人が決める
3. 人はちゃんと考えてくれる人を信頼する
4. 人と闘うな、課題と闘え
5. 伝わらないのは話し方ではなく、
考えが足りないせい
6. 知識は誰かのために使って初めて知性となる
7. 承認欲求を満たす側に回る

特に重要なのは、2つ目の「頭の良さは他人が決める」です。これを意識した上で他の法則を考えていくのが良いといえます。

頭の良さはどのように判断されるか

では、頭がいい人とはどのような方でしょうか。学歴が高い、知識や語彙力が豊富な方でしょうか？学生時代では、テストの点数や高偏差値の大学への合否が指標でしたが、社会に出るとその基準はなくなります。そのため、あなたが頭のいい人かどうかを判断するのは、他人です。つまり相手があなたの頭の良さをどのように思うかを意識することが重要だということです。

安達 裕哉 著
出版：ダイヤモンド社
価格：1,650円（税込）



この視点が欠けている場合、たとえ資格を取得し、知識を身につけても周りから頭がいいと思われることはありません。人は頭のいい人の話を聞こうとします。周りから頭のいい人と認められれば、あなたの話はずっと注目され、理解されるでしょう。その結果、あなたの意見や提案が通りやすくなり、仕事の成果を向上させることができます。そのため、話し始める前に相手が自分の話をどう思うかについて考えてみましょう。

頭のいい人がする思考法

次に頭のいい人になるための五つの思考法について下記に紹介します。

1. 客観性の思考法
2. 整理の思考法
3. 傾聴の思考法
4. 質問の思考法
5. 言語化の思考法

「2.整理の思考法」について、筆者は「理解している」は「整理されている」と同義だと主張しています。

**話のわかりやすさは、理解の深度で決まり、
理解の深度は、どれだけ分けて整理
できるかで決まる。**

どういった話をするためにどんな整理をしていくかを意識的に行った後に結論から話し始め「相手の聞くスイッチ」を押すのですが、この結論から話すという事自体がとても難解です。これに関しては結論をはっきりさせるために相手に聞くという行動が推奨されており、聞けない場合は「相手が最も聞きたいであろう話」からするのがポイントだと解説しています。

「コミュニケーションは発する者でなく聞く者がいなければ成立しない」を前提に相手が理解しやすく（自分が理解されやすく）円滑に意思疎通できる方法が体系的に書かれている全ての働く人にオススメの一冊です。

アルバイトの労働条件の注意点

～重要事項～

アルバイトの労働条件を改めて確認しましょう。
以下は、重要な注意点です。

POINT
01

アルバイトを雇う時、書面による労働条件の明示が必要です！
※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も必要です。

POINT
02

勤務シフトの設定を適切にしましょう！

POINT
03

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

POINT
04

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。
また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

POINT
05

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

詳しくは、厚生労働省のHPをご確認下さい「確かめよう労働条件」で検索

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ
はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時
0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時
※事業主の方からのご相談も受け付けております

確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」



当事務所について

「人」の問題に正面から向き合い、採用・配置・処遇から退職まで、法令面、経営面の両方向から素早く解決して、企業の発展と継続のための力強いパートナーとしてサポートさせていただきたいと思っております。



代表社員
社会保険労務士
碓宏介

労務に関する
お困りごとは、
お気軽に
ご相談下さい！

社会保険労務士法人
礎人事労務センター

〒815-0072
福岡市南区多賀 1-4-40 205
TEL 092-561-3233
FAX 092-561-3020

<https://sr-ikari.net/>

アクセス



西鉄大牟田線
高宮駅より徒歩10分、野間3丁目交差点
ファミリー多賀 204号室へお越し下さい

すこやか労務月報

[7月版]

雨水は少なめに、飲み水は多めに。

農業に恵みの雨は不可欠で、雨降りも「天気が悪い」とは言えません。しかし、近年の集中豪雨では農産物の被害も甚大で、田畑や家屋の浸水被害も多発しています。もちろん農業に限らず、さまざまな業種業態や一般家庭でも、集中豪雨による水害や土砂崩れなどには注意が必要です。梅雨から夏場の台風シーズンにはやはり雨水は少なめにと願うばかりです。みなさまも水害対策にぜひ抜かりなく。

その一方で、この時期はまた「熱中症」が急増してきます。「熱中症」は脱水状態や水分不足が発症の大きな原因となっていますので、こまめな水分補給を心がけてください。喉が渴いてから飲むのでは遅いとも言われています。普段より多めになるように早め早めの水分補給の実行を。



7月の
注意ポイント

- その① 大雨や台風など災害対策の徹底を!!
- その② 熱中症対策の水分補給をこまめに!!
- その③ 感染症対策も気を抜かずに継続を!!