

●6月2日『横浜港開港記念日』

1859年(安政6年)のこの日に、日米修好通商条約によって横浜港と長崎港が開港されました。横浜では翌年の6月2日に開港1周年を祝して、山車などを繰り出してお祝いをしたことが開港記念日の始まりとされています。ちなみに6月2日は旧暦で、新暦(太陽暦)だと7月1日に相当するそうです。

この日は横浜市の市立学校は休校となり、市を挙げて開港を祝います。1981年(昭和56年)に「国際デー横浜どんたく」が開催され、以降毎年イベントが催されて1995年(平成7年)より「横浜開港祭」となりました。開港祭ではアーティストによるライブや花火大会などが行なわれ、横浜に夏の到来を告げる大イベントとなっています。

この開港の発端となった日米修好通商条約は、アメリカに領事裁判権(日本人に対して罪を犯したアメリカ人を、アメリカの領事裁判所でアメリカの国内法によって裁かれること)を認めたり、日本に関税自主権(関税を自由に決められる権利)を認めないなど、日本にとっては不平等な条約でした。日本史の授業を思い出しますね。

この条約によって長崎港も開港していますが、長崎港は300年近く前の1571年(元亀2年)からポルトガルとの間ですでに開港しており、開港記念日も1859年の開港日6月2日ではなく、1571年の開港日である4月27日としています。長崎港では横浜港のようなお祭りではなく、開港に尽くされた幾多の先賢の御霊を慰める先賢顕彰式などを行い、長崎港や地域経済の更なる発展に寄与することとしています。

今年の横浜開港祭は6月1日と2日に開催されます。平日ですが横浜にお立ち寄り際には独特の異国情緒を感じながらぜひお楽しみください。



OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!



古谷

●「どやねこ展」

先日、とあるペンションにて「どやねこ展」が開催されていたので、訪れてみました。

そこには、樹脂などで作られた可愛い猫の人形たちが魚釣りやピクニックなどさまざまなシチュエーションで展示されていました。

この「どやねこ」の特徴は、実際に飼われている猫たちをモデルに作られていることです。モデルになった猫達の写真も一緒に展示されていたのですが、顔や表情が本当にそっくりで、飼い主さんたちには非常に喜ばれているそうです。普段は、その飼い主さんたちの家に飾られている猫たちが、今回は展示会ということで集まってきました。

この展示会の中で「レスキューねこ」たちのコーナーがあったので、その意味を尋ねてみたところ、悪質ブリーダーにより多頭飼いされ、その後飼育放棄されていた猫たちのことでした。

保護された際、檻の中は衛生状態が悪く、糞尿等に虫が大量に発生しており、その中でしばらく食べる

ものもなく生活していたのです。そして、生まれたときから小さい檻の中しか知らない生活をしていたので、猫にもかわらず10cmほどの段差さえ登ることができなくなってしまったのです。

そんな猫たちも今では飼い主さんに恵まれ、少しずつですが、歩くことやジャンプもできるようになってきたそうです。

犬や猫などの動物は、人間しだい生き方のすべてが変わってしまいます。

可愛い赤ちゃんの頃だけでなく、介護が必要な老猫や老犬になることも見据えて、飼うことを決めたからには、最後まで責任を持って飼いたいものです。



Member's Voice 「通勤『改則』の終着駅は…」

三倉

平成28年度の税制改正により、通勤手当の非課税限度額に関して改正が行われました。従来まで上限額が10万円だったものが15万円に上げられました。

新幹線等を利用する遠距離通勤者に対応した改正ともいわれているそうです。3月までに改正前の限度額で所得税を源泉徴収していた人は、今年の年末調整のときに非課税枠について修正の計算や源泉徴収簿の特記が必要になるようです。

実際に恩恵を受ける人がいて、それに対応した施策と受け止めるにしても、地方創生や減災政策の側面から考えると、こうした改正が妥当なのかどうかよくわからないところがあります。

「通勤天国ニッポン」は、まだまだ先の話というところでしょうか。



のんびり行こうぜ

2016
6
(Jun)



【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 平成28年度の年金額等
- ・ ネコでもわかる人事労務基礎講座
- ・ 経営者のための「9つの力」「リーダーシップ⑥」
- ・ カレンダー探訪記「6月2日『横浜港開港記念日』」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「どやねこ展」
- ・ Member's Voice 「通勤『改則』の終着駅は…」

田母沢御用邸 (2016.5.7)

日光にある田母沢御用邸は、大正天皇のご静養の場所として造営されました。その建物は赤坂離宮などで使われていた旧紀州徳川家江戸屋敷の一部を移築したそうです。「素材と職人は最高級のもので、造りは簡素でシンプルです」というガイドさんの解説が一番いい得て妙でした。

AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします



社会保険労務士法人 相事務所 相行政書士事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email info@sr-aijimusho.co.jp

平成28年度の年金額は、平成27年度と同額となりました。年金と給与との調整(在職年金)に用いる諸数値も多くは変更はありませんが、端数処理の方法など変更する部分もあります。新年度の主要な年金額を抑えつつ、4月からスタートする制度についても、あわせておさらいしたいと思います。

●平成28年度の年金額改定について

年金の種類(年額・単位：円)	平成28年度	平成27年度
老齢基礎年金	780,100	780,100
配偶者加給 (S18.4.2以降生)	390,100	390,100
加給年金額 (第1子・第2子)	224,500	224,500
加給年金額 (第3子以降)	74,800	74,800
障害基礎年金 (2級)	780,100	780,100
障害基礎年金 (1級)	975,125	975,100
遺族基礎年金 (子が1人の場合)	1,004,600	1,004,600
中高齢寡婦加算	585,100	585,100

年金額改定のしくみ

年金額の改定は、物価や賃金の変動に基づき変更されます。下表のように物価変動率がプラスで賃金変動率がマイナスの場合にはスライドしないことになっており、今年度の年金額は前年度と同額となりました。

年金額改定の参考数値	
名目手取賃金変動率	▲0.2%
物価変動率	+0.8%
マクロ経済スライド調整率	▲0.7%

⚠ POINT! 年金額が1円単位に

上の表の障害基礎年金(1級)の金額をご覧ください。平成28年度の額が1円単位になっています。従来、年金額は100円単位となっていました。平成27年10月以降に決定・改定された年金額から1円単位となります。ただし、従来どおり100円単位で支給される年金もあります。満額の老齢基礎年金、加給年金、中高齢寡婦加算、死亡一時金などです。

●4月以降に始まる年金制度について

◆特定付加保険料納付制度(平成28年4月1日～平成31年3月31日)

付加保険料とは、国民年金保険料を納付している人が、月額400円の付加保険料を上乗せで支払うことにより将来「付加年金」として受けられる上乗せ年金です。従来、付加保険料は納期限までに支払わないと納付辞退の取扱になっていました。これを過去10年分までなら遡及して支払われる制度が始まりました。

◆特定事由(事務処理誤り等)に係る申出等の制度(平成28年4月1日～)

保険料は原則過去2年前までしか遡って支払うことができませんが、行政窓口の事務処理誤り等が原因で納付することができなかった場合には、2年以上前でも遡及して納付することができるようになりました。

◆50歳未満の納付猶予制度(平成28年7月1日～平成37年6月30日)

現在、30歳未満の人を対象に国民年金保険料の納付を猶予する制度がありますが、この対象年齢が50歳未満まで引き上げられます。

●問答有用Q&A 【Q】特定付加保険料制度を利用しなかった場合、年金額はどうなりますか？

今回の特定付加保険料納付制度が始まった背景には、滞納した付加保険料を遡及して納付するケースとは別の問題もあります。

すなわち、本来納期限を過ぎたあとに付加保険料が支払われた場合、本人に還付するところ納付済のままになっているケースがありました。

この付加保険料を納付済のままとして相殺する申出も今回の制度のなかに含まれています。

特定付加保険料を納めた場合には、納付した日の属する月の翌月から付加年金が増額されます。

一方、還付の相殺申出は、年金をすでに受給している場合には、平成31年3月までは現在の年金額が支給されますが、相殺の申出を行わなかった場合、平成31年4月分からの年金が減額されます。該当する期間を有している方はご注意ください。

登場人物



おばあさん⇒長年、総務や人事の仕事に携わり、現在は社労士の資格を取得し社労士事務所で働いている。



クロ(猫)⇒昔、河原に捨てられているところをおばあさんに拾われて以来なつてしまった。何をやっても長続きしない性格で、現在求職中。

●始末書の提出を拒否した従業員を懲戒処分できるか

店長「クロ！昨日お前が宅配したお客さんから、ピザが1切れ足りない言うて何件も苦情が来てるで！」

クロ「えっ！！そ、そうなんですか！？…自分は店長に渡された、箱に入ったピザをそのままお客さんのところに持っていっただけなんですけど…」

店長「コラ！嘘はアカンで！ワシの目を見て正直に言うてみい！何か心あたりあるんちゃうんか！？」

クロ「さ…さあ～、記憶にないですね…」

店長「おい！ちょっと待て！なんでワシが食べなあかんねん！どこの世界に自分が1切れ食べたピザ、お客さんに持って行かずアホな店長がおるんや！状況から見ておんどれしかおらんやろうが！たいがいにはせえや！わりゃあ！！」

クロ「そ…そんな怒鳴らんでも…事実確認もちゃんとせんと犯人と決めてかかるなんて人権侵害ですよ？」

店長「なあにがいつちよまえに人権侵害じゃ！食い意地のはった野良猫が！他のスタッフからも苦情がぎょうさん出てんねん！仕込んだ食材が魔法のように消えてなくなる言うてなあ！どうせそれもお前やる！？」

クロ「ど、毒見はしましたけど…だから言うて今回の苦情も自分のせいやと決めてかかるんはおかしいですよん…」

店長「わかった、わかった、もうええわ。今週末までに始末書、書いて提出せえ！提出しなかったら懲戒処分や！」

クロ「え、ええー…！？言いがかりで始末書だの言われて、出さなきゃ今度は懲戒処分なんて、そんな殺生な…」

—ここは大阪ミナミのクロの自宅—

クロ「ホンマにあの店長、腹立つわ！チキショー！」

おば「確かに始末書の提出させること自体は違法じゃないんだけど、提出を強制するのは憲法19条の思想・良心の自由に関わる問題として多くの判例で認められていないんだよ。

雇用契約はあくまで労働力の売買であって、労働者の意志や感情まで支配できるわけじゃないから、提出拒否を理由に懲戒処分はできないと考えるべきだね。」

クロ「ほら、やっぱりあの店長無茶苦茶やないか！こうなったら絶対書かへんで！拒否や拒否！断固拒否や！」

おば「だけど謝罪や誓約を伴う始末書じゃなくて、単なる事実経過を報告させる『顛末書』の提出を求められたら素直に出さなきゃダメだよ。これは単に業務の報告を命じるものだから、提出しなかったら業務命令違反で懲戒処分されても文句は言えないよ。」

クロ「そんなん適当に書きゃいいねん。正義は我にありや！」

おば「コラ！そんなことしたら事実が発覚したときに虚偽の内容を記載して提出した証拠になって自分が不利になるよ！どうせピザ1切れ食べたのだからクロなんですよ！」

クロ「えへへ…」

おば「えへへじゃないよ…まったくあんたは…」

経営者のための「9つの力」

会社の成長戦略を進めていく中で、これだけはおさえておくと、きっと社長の力になれる！というものをピックアップしていきます。ぜひ、貴社のスタイルと照らし合わせてみてください。

●リーダーシップ力⑥ 「適正な評価もリーダーには求められる」

リーダーに求められるものの一つに、適正な評価があります。評価するだけでなく、適正なフィードバックを行うことで、どこがよかったのか、どこを改善すればもっとよくなるのかを理解させることが効果的ということは既に述べました。

では、適正な人事評価とはどのようなものを指すのでしょうか。

そもそも、何のために評価を行うのかという議論では、評価によるメリットやデメリットに関することや本当にモチベーションがあがるのかということもよく言われます。メリットという点では、うまく活用することで従業員のモチベーションを上げるきっかけにもなりますが、一つ使い方を間違えると、かえってやる気を殺してしまうことにもなりかねません。しかし、組織の生産性や組織力を高めるためには、賃金、ポストなどを適正に配分することが求められるわけです。

それに伴い、人材育成の一つとして有効活用することも評価の目的と言えるでしょう。

組織としては結果を求めますが、結果が出ていないときにいくら売り上げを上げろと言っても、何をやってもダメなときはあるものです。そんな時には適正な利益もうまれませんし、そこに長時間を割くことも逆にデメリットにもなります。結果が出ていなければその過程を見守り、結果が出れば適正に評価を行い、賃金に反映する。これがセオリーともいえます。

リーダーがしっかりと部下の行動を見ていれば、評価制度なんてなくてもいいはず。しかし、なかなかそうはいかないのが通常と考え、何らかの指標が必要になります。とにかくシンプルでもいいので、運用し続けられる評価制度を構築して、リーダーシップの役割であると考えます。