

松本みつはる社会保険労務士事務所

ニュースレター



11月

Nov

2017年

こんにちは！
季節の変化が速いですね！
アツという間に寒くなってきました。



「変化」と言えば、時代の変化も最近早いですね。
総選挙かと思えば、小池都知事の希望の党が出現し、民進党が解体、気がついたら自民党の圧勝。何だったのか？この速い流れには、やれやれです。

労働分野でも大きく変わりそうです。時代は「働き方改革」。安倍総理は気合が入っています。しかし、中小企業にやさしい法改正にしてもらいたいものですね。

例年、11月から年末にかけて、
経営者からの●●社員の相談が増えるのですが、何かわかりますか？



もちろん労務管理に関する悩みの深い相談。労働トラブルを起こす●●社員についての相談。わかりますか？

答えは、「問題」社員です。

年末が近づいて誰もが、「来年はいい年にしたい！」と思います。同時に、トラブルに悩む社長は、この問題社員には、年内一杯で辞めてもらいたいと考えるもの。それが人間の素直な感情です。

その結果、私のところにこんな相談がくるわけです。「どうやったら辞めさせることができるだろうか？」

ご存知のように日本の法律では、**解雇は会社側に圧倒的不利**に働きます。じゃあどうするか？…ここがポイントです。知恵を絞って対処すべし。会社の中でも人の問題はいろんな変化があります。ときに悪いことも起こるでしょう。その時にご相談ください。

参謀(さんぼう)として手助けさせていただきますね！

ラストスパート！張り切って参りましょう！

あなたのご愛顧に、感謝！



CONTENTS 今月のお題

- 01 ごあいさつ
- 02 【就業規則】 …残業トラブルを回避する条文！
- 03 【採用募集】 …感情に訴えると採用はうまくいく？
- 04 【助成金】 …FAXDMの業者は助成金サギか？
- 05 編集後記、プロフィールなど

就業規則これで安心

ルールで会社が発展する！

残業トラブルを回避する条文！ 編

信賞必罰。「ヒト」に関するルールをトラブル防止の観点で整備し、やる気人材が活躍でき、よい人材が集まってくる会社を目指せ！それが会社の発展に直結します。

今、残業代をめぐるトラブルが急増しています。しかしながら、中小企業では、その予防にすら対策をしていないのが現実です。

そこで、本日は、どんな会社でも簡単にできる「就業規則の工夫」のお話です。残業でのめめ事を激減させる第一歩となります。



そもそも本来の雇用契約では、決められた所定労働時間での仕事以外に、会社から残業を命じることも、従業員から残業を求めることもできません。

そこで就業規則の出番となります。会社側からの命令で残業させることを明記します。

【条文サンプル】

会社は、業務上必要がある場合には、所定労働時間を超える勤務を命じることがある

この条文を根拠に、**命令権は会社が持っていること、従業員は命令に従わねばならない**ことを、今一度周知ください。できれば入社時に誓約書などで同意を取りたいものです。

一方で、残業でこんな悩みを抱える会社も！「ダラダラ残業」「生活残業」です。

特に問題なのが、残業代を稼ぎたいがために、昼間さぼっていたり遊んだり、パソコンでゲームや SNS をやっていたり…適当に働いて残業をあえて創出する問題社員。困ったものですが、現実にはたくさん存在します。



残業に対する意識を変える第一歩として、残業を「事前許可制」にすることおすすめします。

【条文サンプル】

社員の希望により所定労働時間を超えて勤務する場合は、事前に所属長の許可を得なければならない。会社の許可なく所定労働時間を超えて勤務した部分については無給とする

許可のない“身勝手な”残業は何としても防いでください。

若き社労士の視点

- ・ 8時間で10の仕事をこなせる従業員Aさん
- ・ 10時間で8の仕事しかできない従業員Bさんが仮にいたとしましょう。

BさんがAさんより給料が残業代分多いのはおかしくないでしょうか？ましてや、Bさんが会社から評価される風土があったら生産性はガタ落ちです。

その結果、会社の競争力は失われ、赤字体質へ。このパターンでは、優秀なAさんから退職してしまいます。

さらには、このへんを「なあなあ」に放置していると、残業代請求で数百万円という痛い目にあうリスクが高まります。

本日は、嫌な話ばかりでしたが、これが時代の流れです。そろそろ就業規則をちゃんと見直すべき時なのかもしれませんね！



採用募集のツボ

人材をどう採用して育成するか？

感情に訴えると採用はうまくいく？ 編

「人材の入口戦略」。
採用募集は経営上の最重点課題です。キーポイントは、たくさん集めて、その中から厳選して採用すること。アイデアを伝授します

「採用がうまくいかない」という声をよく耳にします。

日本全体の労働人口が減り、
採用が非常に難しい時代になりました。



そんな時代でも、
優秀な人材が採りたいというニーズはより強まり、一方で、過去に労働トラブルを経験された社長については、問題社員だけは避けたいと慎重になっているようです。

「人がそもそも集まらない。でも、優秀な人材が欲しい。」

しかし、問題がある人物だけは避けたい」

…これが本音、どこも現場は大混乱ですね。

もしあなたの採用がうまくいっていないなら、このアドバイスに従ってください。お金もかからず誰でもすぐに実行できますので。

ズバリこれ、「**感情に訴える文章に変える**」ということ。

募集をするためには求人票を作りますよね。もちろん給料などの労働条件を上げることは大切です。しかしながら、どんな会社にも条件面には限界があります。

若き社労士の視点



だから労働条件はほどほどにして、違う部分にこだわるべき。そのポイントは「文章で説明する項目」になります。

例えば、仕事の内容、会社の特徴などは、それぞれの会社独自に自由に書いてよい欄です。読み手の感情に訴えることが肝心。

「いい会社ようだ」「この会社は自分に向いているな」と思わせたら勝ちです。

ここにはこだわるべき。箇条書きだけではもったいない。とにかく文字数が多いほど効果があると言われています。

ハローワーク求人票でいうと、この4ポイントが重要。

- ✓ 『仕事の内容』欄
- ✓ 『事業内容・特徴』欄
- ✓ 『求人条件特記事項』欄
- ✓ 『備考』欄

赤丸の欄は、小学5年生でも理解できる簡単な言葉でたくさん書いてください。感情を動かすような言葉が理想。読み手の心にささるワードで！

難しく考えずにフル記入、そうすれば結果がついてきます。やっぱり人間は感情の動物ですから！

私が支援した事例をご紹介します。

半年以上、問い合わせ無し(ゼロ)の会社が、文章を改善しただけで、一週間で4人応募がきた…そんな事例は珍しくはありません。

お金もかからず、すぐに実行でき、想像以上に結果が出ます。グッドラック！



助成金ゲット情報局

失敗しないための「初めの一步」

FAXDMの業者は助成金サギか？ 編

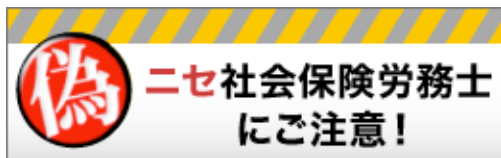
助成金の「悪しき事態」について情報提供します。
全国の労働局と社労士会で今話題になっており、こんな
通達がHPや公式文章で出ています。

労働局からの警告はこれ▼



助成金に関する勧誘にご注意ください
雇用関係助成金の申請や、助成対象の診断及び受給額の無
料査定をするといった記載の書面を一方向的に送付（FAX）
することによって助成金の活用を勧誘する業者の情報が
寄せられています。厚生労働省や労働局・ハローワークで
は、このような勧誘に関与している事実はありませんの
で、十分に御注意ください。

社労士会ではこんな表現で警告▼



助成金を餌に近づいてくるITコンサル系業者や研修系業
者が、全国で暗躍しているのです。すべてが詐欺だとまで
は言いませんが、かなりギリギリの線でマーケティングを仕
掛けており、少なくとも**誇大広告**とは言えると思います。

あなたの会社へもFAXDMなどきませんか？こんな殺し
文句を視たことはありませんか？

「ほぼ100%でもらえます」

「簡単に210万円の助成金が」

「面倒な手続きはすべて当社で引き受けます」

こんな誇大広告ギリギリの人間心理をついた巧妙なキャッ
チコピーにはご注意ください。

松本みつはる社会保険労務士事務所 ニュースレター2017年11月号

とにかく複雑な助成金です
が、誤解を恐れずに やさ
しい言葉で解説に挑みま
す。

「これ、おいしいよ」と現金
給付の魅力が実感できる
はず！

若き社労士の視点

優秀なマーケッターにしてみれば、助成金を絡めたビジネ
スは、楽勝らしく、「煽れば煽るほど契約が取れる」と豪語
している輩までいる始末。怖い世界です。

甘い言葉には、それなりの罠が、やっぱりありますので、
ご注意くださいね。私のところへも、たくさん払ったあとで
「やられた、どうしよう」と言って相談にこられることがま
まあります。時すでに遅しなのですが…。

これらの会社の狙いは結局、お金。

助成金を餌に、何かをセールスしたいだけ。例えば、

- 2～3日の研修が60万円
- ホームページ作成が50万円
- コンサル契約で初期費用50万円…など

通常ならこんな高い単価では買いませんよね。でも助成
金300万円とからまると、つい買ってしまうわけで…。

これらの業者は、この仕組みをマッチングビジネスなんて
都合よく言っていますけど、全然違いますよ。(怒)

まず高額商品売り、その後1～2年経って助成金を申請
する流れに。がしかし、仮に助成金が**不支給になったとし
ても責任は取りません**。「御社の労務管理が違法状態に
あるから不支給」と逃げられる契約になっています。

腹立たしいことに、その高額商品と助成金に
関連がない事実は隠し通します。

あたかもその商品を契約しないと、
助成金が出ない風に提案してきます。



あやしいと感じたら、ご自身の直感を信じてくださいね！

編集後記



この一年間、**無料相談会**を精力的に行ってきました。
12 回以上は開催したかな。毎回楽しみながら、たくさんの
経営者さんとお話できました。(ありがたや)

結果、多くの気づきを得ることができました。
もっとも印象に残る気づきが、**どんな社長も「ひと」の悩み
を持っている**…という事実。実感です。

相談できる支援者が少ないのもあるかもしれませんが、社
長も簡単には口にしてくれませんし、意外とこの事実には
気が付きませんでした。社長が一人で悩みを抱え込んで
いるケースは多いもの。

「誰にも相談できなかった」とおっし
やる社長もたくさんおられました。

そんなこともあって、事務所を商工会議所のビルへ移転し、
ゆっくり相談ができるスペースを確保しました。
(↑ 写真は当事務所の相談スペース)

ぜひ一度お越しください。大歓迎です。
お困りごとや悩みの解消にお役立てください。

これから寒くなりますが、張り切って参りましょう！

松本みつはる




～プロフィール～ 松本 光治 (まつもと みつはる)

社会保険労務士／労務最適化アドバイザー

悩みの深い労務＝『ひと』に関する解決策を 経営者目線で提案できる数少ない社労士。
(松本みつはる社会保険労務士事務所 代表／松本 SR 事務所合同会社 代表社員)

1971 年(昭和 46 年)6 月生まれ、46 歳。埼玉県出身。現在ひたちなか市在住。
専修大学経済学部卒。外資系 AIU 損害保険会社を経て独立。
息子 2 人の子育てに苦戦中。悩み事: 中年太りと腰痛。 趣味: 柴犬と散歩。 好物: そば。

茨城県社会保険労務士会 登録番号 08110029 号
全国 1000 の社労士事務所のネットワーク正会員  PSRnetwork
中小企業福祉事業団会員

ご意見・ご相談をお寄せ下さい！

大学卒業から、一貫して法人営業の現場で育つ。年間優秀賞(2004 年 AIU)などのタイトルを獲得し、一見、順風満帆にみえた営業マン人生であったが、しだいに…結果を出しつつも、心が折れ始める。「ただの押し売りなんじゃないか?」…と思い悩む日々、次第にジリ貧に…そして、東日本大震災、茨城で被災。人生最大のピンチ。約 3 週間の窮地「水なし・電気なし・電話なし、物流なし」を経験したことで、「もう一回すべてやり直したい」という想いに突き動かされる。「セールスは卒業し、もっと価値ある提案をしたい!」と一念発起、ゼロから社会保険労務士として開業。復興支援の気持ちで、中小企業の支援をコツコツ展開。経営者の「困りごと」や「喜ぶこと」にスポットをあてたコンサルティングを実践。難解な法律論ではなく、わかりやすい現実論の提案が功を奏し、「助かったよ」という最高の褒め言葉をもらえるようになる。近年の実績としては、①過去 5 年間の助成金受給額→累計 1 億 6000 万円を突破。②労働トラブル相談→年間 50 件以上。③就業規則・雇用契約書の改善コンサル→累計 40 社以上…など。

【自由欄】 感想・激励・意見・要望・お叱り・・・何でもけっこうです。FAX: 029-212-5112 へ

※今後の送付が不要な方は、お手数ですが以下に社名のみ記載し FAX でご一報ください。
→FAX: 029-212-5112

□ ニュースレター配信停止 貴社名 _____ 様

事務所を移転しました
平成 29 年 11 月 1 日～
商工会議所のビルへ

松本みつはる 社会保険労務士事務所

〒312-8716 茨城県ひたちなか市勝田中央 14 番 8 号

ひたちなか商工会議所会館 3 階

T e l : 029-275-4700 (外出時は携帯へ転送) 携帯 : 090-3213-4754

F a x : 029-212-5112 (24 時間受付)

メール : info@matsu-sharo.com (24 時間受付)

ホームページ : <http://www.matsu-sharo.com> [松本みつはる](#) [検索](#)