

せきね 知っ得! 通信

1

January

2011

発行:せきね FP 社会保険労務士事務所

〒947-0028 小千谷市城内 2-4-26 TEL0258-83-3048 fax0258-83-3049

メール sekinekyrs@mountain.ocn.ne.jp ホームページ <http://www.office-sekine.com>

あけましておめでとうございます。

本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。



2011年、夢実現

「夢や目標を持っていますか?」と聞くと 8 割の人が手を挙げる。
次に、「それを紙に書いて実行を計画している人は?」と聞くと一気に 3 割くらいに減る。
さらに、「3 年以上続けている人は?」と聞くと 100 人のうち 3 人くらい。
その 3 人が着々と夢を実現させていることはまず間違いないでしょう。

私自身の実体験から、夢を叶えるには努力だけでなく「コツ」があると確信しています。

「せきね式夢実現法」そのポイントをご紹介します。

1. 紙に書く

大人になると実現不可能なことは紙に書きません。つまり、「書いた」=「実現できる」ということです。

2. 具体的に書く

「金持ちになりたい」など漠然としたものではなく、具体的に「年収 1000 万円」と書くべきです。達成したかどうかははっきりわかるものでないといけません。実現をイメージさせるイラストを描いたり、絵や写真を貼ると立体的にイメージすることが出来ます。

3. 完了形で書く

私たちの脳（潜在意識）は「現在」と「未来」の区別がつかません。「売上〇億達成した」「〇〇試験合格しました」などのように現在完了した形で書きます。「～できますように、～になりたい」では弱いのです。

「ありがとうございました」「皆さんのお陰です、感謝」「これからも頑張ります」など、達成後の気持ちも添えます。達成感もリアルにイメージできれば、夢が現実的になります。

4. 日付入りで書く

実現までの道筋を日付入りで書いてみます。これを書くのとやる気満タン。なにしろ、夢に向って今からすべきことがわかっているので行動に迷いが無くなります。

5. 目に付く所に貼る

人に発表するためでなく、自分の脳に刷り込むために貼ります。1 日何回も見ると、実現にむかって努力するのは当たり前になります。携帯電話の待ち受けにするのもいいかもしれません。

「紙に書く効果」はすさまじく、私は「年 50 回講演」「本を出版」「家族でハワイ旅行」など、紙に書いたら、何故か自然に情報や支援が集まってきて実現しました。だまされたと思って、年の初めに挑戦してみてもいいでしょうか?

御社は大丈夫ですか？

定年後の継続雇用制度の対象者の基準を
労使協定を締結せずに、
就業規則で定めている事業主の方へ

300人以下の規模企業における
対象者基準を就業規則により定める特例は
平成23年3月31日で終了します。

平成23年4月1日より 300人以下規模企業においても、いずれかの取り組みが必要になります。

- ①「定年の定め廃止」、「定年の引き上げ」又は「希望者全員の継続雇用制度」を実施する。
- ②継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準について労使協定を締結する。

現在、300人以下の企業では、継続雇用制度の対象者の基準を「就業規則」で定めればよいことになっていますが、平成23年4月以降は、労使協定を結ばないと、「高年齢者雇用安定法」に違反することになります。

◆継続雇用制度の対象者に係る基準はどうなるか？

Q 平成23年4月から、就業規則で継続雇用制度の対象者に係る基準を設けられなくなると聞いたのですが

A 継続雇用制度は、「希望者全員を対象とする制度」が求められているところですが、各企業の実情に応じ、労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使納得の上で対象者に係る基準を定めることも可能としています。
事業主が労使協定をする努力をしたにもかかわらず協議が整わない時は、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は、平成23年3月31日までの間は就業規則等により基準を設け、その基準に基づく制度を導入できます。平成23年4月以降は、労使協定が未締結の場合は「高年齢者雇用安定法」違反となります。

◆当分は定年を迎える者がいないが？

Q 既に就業規則により、対象者限定の継続雇用制度の導入を既定しています。当分の間定年を迎える者がいない場合も労使協定の締結が必要ですか

A 定年を迎える方の有無にかかわらず、基準を定める場合には労使協定が必要となります。

◆届け出はどうなるか？

Q 継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合は、労働基準監督署に届ける必要はありますか

A 常時10人以上の労働者を使用する使用者が、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合には、就業規則の絶対記載事項である「退職に関する事項」に該当します。
このため、労使協定により基準を定めた旨を就業規則に定め、就業規則の変更を管轄の労働基準監督署に届ける必要があります。なお、基準を定めた労使協定そのものは届出の必要はありません。

◆せきね FP 社会保険労務士事務所より

自分の会社にも当てはまることなのだろうか？ 当てはまるならどうしたらいいのだろうか？と、思われた方は、お気軽にご相談下さい。

平成 22 年 11 月 30 日に、厚生労働省から、平成 22 年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果の概要が、11 月 15 日に、平成 22 年「賃金構造基本統計調査結果（初任給）」の概要が公表されました。

賃金引上げ等の実態に関する調査結果のポイント

1 賃金の改定

- ① 平成 22 年中に 1 人平均賃金を引き上げた、または引き上げる予定の企業は **74.1%（前年 61.7%）** で、前年比 **12.4 ポイントの上昇**。
- ② 平成 22 年の 1 人平均賃金の改定額は **3,672 円（前年 3,083 円）**、**改定率は 1.3%（同 1.1%）** となり、いずれも前年に比べ上昇。
- ③ 平成 22 年中に賃金カット（賃金表等を変えずに一定期間賃金を減額すること）を実施、または予定している企業は **23.0%（前年 30.9%）** で、依然として **20%** を超える水準。



2 定期昇給等の実施

- ① 平成 22 年中に定期昇給を行った、または行う予定の企業は、**管理職 51.6%（前年 47.3%）**、**一般職 63.1%（同 56.7%）** で、ともに前年を上回る。
- ② 平成 22 年中にベースアップを行った、または行う予定の企業は、**管理職 9.4%（前年 12.7%）**、**一般職 9.6%（同 12.6%）** で、ともに平成 16 年以降では最低。

賃金構造基本統計調査結果（初任給）のポイント

学歴別にみた初任給

平成 22 年の初任給を高校卒以上の学歴別にみると以下のとおり（おおむね対前年比減少）。

	男女計	男性	女性
大学院修士課程修了	224.0 千円 (-1.9%)	224.5 千円 (-1.8%)	221.2 千円 (-2.6%)
大学卒	197.4 千円 (-0.7%)	200.3 千円 (-0.5%)	193.5 千円 (-0.7%)
高専・短大卒	170.3 千円 (-1.7%)	173.6 千円 (-1.3%)	168.2 千円 (-2.0%)
高校卒	157.8 千円 (0.0%)	160.7 千円 (-0.1%)	153.2 千円 (0.1%)

() は、対前年増減率

お仕事カレンダー

1/10 ●一括有期事業開始届の提出

(建設業)

主な対象事業: 概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事

- 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付

1/10 又は 1/20

- 源泉所得税の特例納付 (2008 年 7 月～12 月)

1/31 ●12 月分健康保険料・厚生年金保険料の支払

1/31 ●労働者死傷病報告書の提出(休業 4 日未満

の 10 月～12 月の労災事故について報告)

- 労働保険料の納付(延納第 3 期分)
- 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出
- 市区町村への給与支払報告書の提出
- 11 月決算法人の確定申告・5 月決算法人の中間申告
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告

読ん得！情報

話題の本の内容をご紹介します！

今、話題の本の話になったとき「読んでないから、さっぱり内容不明・・・」というのはちょっと淋しいですね。

忙しい皆さんのために大まかな内容やせきねの私的な感想(!)をご紹介します。

「KAGEROU」 齋藤智裕 ポプラ社

俳優・水嶋ヒロさん、話題の処女作。

自殺を試みる主人公が、臓器移植（売買）に関わる組織や病気に苦しむ少女に出会い、「命」について考えを深める重厚で繊細な小説・・・と思って読んではいけません。私は水嶋ヒロさんが「仮面ライダーカブト」の頃から好きでしたが、この小説に関してはひいき目に見てもアレ？です。本当にポプラ社は「水嶋ヒロ」とわからず大賞に選んだのか・・・それだけ聞いてみたい。会社の利益にはかなり貢献しても、水嶋さんの将来のためには決してプラスではないでしょう。私は発売日に買ってしまいましたが、読まなくてもいいと思います。



「もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの「マネジメント」を読んだら」 岩崎夏海 ダイヤモンド社

2010年にもっとも売れた本、「もしドラ」です。

今更・・・ですが、未だにTVでよく取り上げられるのでご紹介します。

高校野球部マネージャーが、経営学の父ドラッカーの視点で甲子園を目指します。

「マーケティング」「真摯さ」「イノベーション」「自己目標管理」「成果」「生産的な仕事」「市場への最適化」「成長」など経営に関して書かれた本が、野球部という組織にもぴったり当てはまるのが不思議。フィクションなのに友人の死の場面や甲子園出場決定のところで、不覚にも涙が・・・。つまり、小説としても非常に面白い！

特に興味深かったのが、野球部員もその親も関係者も高校野球ファンも「顧客」と位置づけ、野球部を「顧客に感動を与える組織」と定義づけるところ。会社組織も、もう一度「組織の定義」から出発することも必要と感じました。



「くじけないで」 柴田トヨ 飛鳥新社

日経新聞の書籍広告欄に詩のひとつが載っていました。心にジーンと染みて、つい買ってしまいました。もうすぐ100歳になるおばあちゃんがこんなにもしっかりと、感受性豊かに暮らし、表現する意欲に溢れていることに勇気づけられます。私たち世代が、愚痴や不満で腐ってはいけませんね。負けずに奮起しなくては！

また、ご主人や息子さんとの思い出やふれあいがテーマの詩を読んで、家族とのあわただしい日常を私もいつかこんな風に懐かしく思うのかなと思いました。

