



定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

6月に入り雨模様の日が増えてきました。今年は梅雨入りは少し遅め、夏は猛暑の予報が出ています。10年前前は熱があっても出社しろ！という会社もありましたが、コロナ禍を経て、体調が悪いときは休みましょう！と社会全体のマインドが変化したように思います。湿度が高いと熱中症の危険も上がるため、クールビズはほどほどに、体調優先で過ごしたいですね☔

本人も周りの従業員も苦しい・・・

何度注意しても改善できず困っている もしかして発達障害かも！？

発達障害が広く認知されるようになり、うちの職場にも「いる」と思い当たる方もいらっしゃるかもしれません。発達障害は脳機能の発達に関係する障害で、近年では、得意不得意に大きなギャップがあり、それにより環境とのミスマッチが起きることを発達障害ととらえる考え方が広まっています。能力がアンバランスで理解されにくい障害ですが、特性に応じた支援を受けることができれば十分に力を発揮できる可能性があります。

◆発達障害の方の特徴

- ・顧客や取引先からクレームが多い
- ・何度言っても理解できない
- ・忘れ物や書類の紛失、ミスが多い
- ・空気を読めずに発言してしまう
- ・作業手順など独特のこだわりがある
- ・遅刻や欠勤が多く、理由を聞いても釈然としない
- ・周りにとけこめず、コミュニケーションが取れない
- ・融通がきかず、言葉そのままの意味を真に受けしてしまう
- ・注意散漫で落ち着きがなく、待つことができない
- ・一旦集中すると飲まず食わずに何時間でもやり続ける など

これらは、発達障害の中の自閉症や注意欠如・多動性障害の特徴とされています。発達障害がある人は、コミュニケーションや対人関係をつくるのが苦手で、その行動や態度は「自分勝手」とか「変わった人」「困った人」と誤解されてしまうことがあります。

◆発達障害の特徴のある方と一緒に働くと・・・

発達障害は脳の働きの違いによるもので、決して「本人の努力が足りない」とか「上司の指導ができていない」というものではありません。発達障害の特徴のある社員の対応を現場任せにすると、何度注意しても改善できない、クレーム対応に追われる等が原因で、チームメンバーや上司が精神的に追い詰められてしまいます。また、何度注意しても改善できないため、上司が感情的になってしまい、パワハラになりかねない言動をとってしまうこともあります。一方でご本人も、頑張っているのに何度注意されても改善できない、失敗が続く等が原因で精神的に追い詰められてしまうことがあります。

◆会社としてできること～まずは知ることから始める～

このように発達障害の特徴のある社員がいる場合は、現場任せにせず、会社としても対応していく必要があります。しかし、発達障害の特徴がみられるからといって、発達障害と決めつけたり、精神科の受診を強制することは絶対にしてはいけません。まずはご本人や周囲のメンバーが安心して相談できる環境をつくり、相談があったら丁寧に話を聞き、必要に応じて産業医面談を勧めます。ご本人からの相談がなくても、実際に業務に支障が出ている場合は、会社から話を聞きに行き、その方の得意不得意に合わせた業務の進め方を提案してください。とてもセンシティブな問題ですので、決して思い込みで行動せず、私たちのような専門家にご相談してください。

☞自閉症や注意欠如・多動性障害の方の仕事の特徴と対応策は次号でお伝えする予定です

遂にスタート！ 納税額から一定額を控除する定額減税制度

定額減税制度とは、所得にかかわらず、所得税・住民税の納税額から一律に一定額を控除する制度です。遂に令和6年6月からスタートしますので、今回は定額減税制度についてチョット深掘りします。

1. 対象者をチェック（給与賞与で対応？年末調整で対応？それとも定額減税対象外？）
2. 減税額をチェック（金額は本人30,000円＋扶養親族の人数で決まる！）
3. 事務手続きをチェック（給与明細に記入、事績簿で管理する！）

1. 対象者をチェック

本人：6月1日時点で会社に在籍していて、扶養親族等申告書を提出している（自社が主たる給与である）

配偶者：本人と生計を同じにしている、所得48万円（給与収入だと103万円）以下

扶養親族：本人と生計を同じにしている、所得48万円（給与収入だと103万円）以下の配偶者以外の親族

⚠ これらの人は対象外です

- ・6/2以降に入社した人、6/2以降に乙欄から甲欄に変更した人 ⇒ 年末調整で対応します
- ・所得が48万円を超える源泉控除対象配偶者 ⇒ 配偶者自身の勤務先で定額減税を受けます

2. 減税額をチェック

減税額は『本人3万円＋3万円×（同一生計配偶者・扶養親族の数）』で決まります。

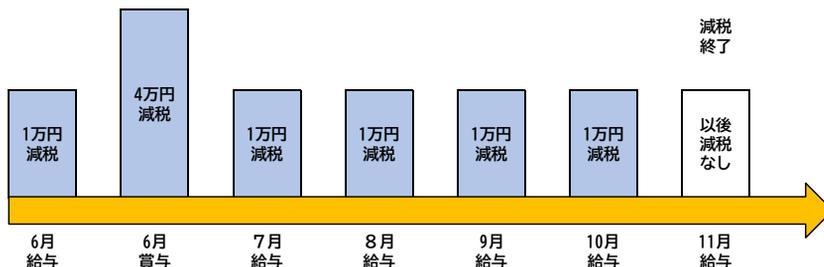
例えば、社員本人に同一生計配偶者と扶養親族が1人いる場合は、『本人3万円＋3万円×（2人）＝9万円』となり、6/1以降の給与賞与から所得税が9万円に達するまで、定額減税の控除を行います。

対象者区分	減税額	要件
従業員本人	所得税：3万円 住民税：1万円	<input type="checkbox"/> 令和6年6月1日現在会社に在籍 <input type="checkbox"/> 扶養親族等申告書の提出あり <input type="checkbox"/> 国内居住者
配偶者	所得税：3万円 住民税：1万円	<input type="checkbox"/> 従業員と生計を同一 <input type="checkbox"/> 所得が48万円以下 <input type="checkbox"/> 国内居住者
扶養親族 （16歳未満含む）	所得税：1人につき3万円 住民税：1人につき1万円	<input type="checkbox"/> 従業員と生計を同一 <input type="checkbox"/> 所得48万円以下 <input type="checkbox"/> 国内居住者



定額減税イメージ ※毎月の給与の所得税は1万円、賞与の所得税は4万円と仮定します

本来の所得税の額 1万円 + 4万円 + 1万円 + 1万円 + 1万円 + 1万円 = 9万円



※住民税は市区町村から減額された住民税決定通知書が届きますので、通知書の通りに7月給与から控除します。

自社での計算は不要ですが、6月給与からは住民税が控除されないことを説明する必要があります。

3. 事務手続きをチェック

定額減税をした金額は、給与明細に「定額減税×××円」と記載しなければなりません。また、各人別の事績簿で月次の減税額を管理しなければなりません（任意の様式、エクセル等でOK）。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆工作中的の私用電話は悪いこと？

仕事中にほんのいっとき仕事以外のこと（ネットサーフィン、同僚との私語、家族との電話など）をした部下に対して目くじらを立てていませんか？実は仕事中にこのような行動をさせることは「対投資効果」が極めて大きいということが研究によって実証されています。これらの行動は社員のポジティブ感情を素早く上昇させる効果があり、これが仕事の効率を上げる働きをすることがわかっています。

◆大事な人の写真をデスクに飾ることで生産性アップ？

ポジティブ感情には、知的能力、創造性や革新性を上げるだけでなく、ストレスや不安を速やかに消し去る効果もあるため、ポジティブ感情を上げること（＝「ちょっとした幸せ」を体験させること）で生産性が上がります。例えば、会社のデスクに家族の写真を飾ることでポジティブ感情が上がり、生産性が上がります（産休クッキーが批判されるので日本では難しいですが・・・）。

グーグルでは、廊下にスクーター、休憩室にゲームを設置し、愛犬と一緒に出勤することが認められ、カフェには腕自慢のシェフを置いています。ヤフーは社内にマッサージパーラーを設けています。これらは単に宣伝効果を狙ったものではなく、社員に「ちょっとした幸せ」を体験させ、体験するたびにポジティブ感情を上昇させて生産性が高まるからなのです。これにより、普段なら見逃してしまうような解決策を思いつく可能性が期待できるのです。

職場におけるちょっとした幸せよりも時間管理や効率性を重視すると、逆に仕事の効率が損なわれてしまいます。社員のちょっとした幸せを、ちょっとだけ認めてみませんか？😊



ちょっとモヤっとQ&A

第7回 職場外での言動はパワハラになるか？

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

🗣️ 相談

先日職場の懇親会があり、その席上で店長が新入社員のAさんに対し「使えないな、何度言ったらわかるんだ」等と言っていました。飲み会での出来事ですが、この言動はパワハラなのではと思いモヤモヤしています。



「職場」とは優越的な関係の影響を及ぼし得るあらゆる場面をさす

職場外であってもパワハラと思われる言動を目撃するとモヤモヤしてしまいますね。

パワハラとは、「職場」において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものをいいます。パワハラは優越的な関係を背景に引き起こされるため、ここでいう「職場」は物理的な勤務場所だけではなく、優越的な関係の影響を及ぼし得るあらゆる場面が含まれます。

裁判例では、歓送迎会に遅刻してきた労働者に上司が暴行叱責した行為について、この歓送迎会を「業務に関した行事」と評価し、また、コンビニの従業員が飲み会の席で上司からカラオケマイクで殴打される等の暴行を受けた事件についても、適正な業務上の注意、指導の範疇を逸脱するとしてパワハラにあたりと判断しています。したがって、ご相談のケースも、業務に関した行事の場で、適正な業務上の注意、指導の範疇を逸脱しており、パワハラと判断される可能性が高いと考えられます。

まとめ：業務時間内外を問わず、ハラスメント行為は禁止であることを周知・啓蒙する。

第7回 人事労務トピックス&4コマ漫画

このコーナーでは編集メンバーの持ち込み企画をお試しで掲載していきます。企画が定番化してきましたが、上期はこのまま4コマで駆け抜けます！

厚生年金 企業規模要件を撤廃へ…?!

● 週20時間以上働くと社会保険に加入することに

厚生労働省は、短時間労働者の厚生年金加入をめぐる企業規模要件について撤廃する方針を固めました。これにより、新たに130万人が加入する見込みです。

【今まで】 ※①または②を満たすと社会保険加入

- ①正社員のおおむね3/4以上の時間数勤務するとパート・アルバイトでも社会保険に加入する。
- ②一定以上の規模（従業員101人以上）の会社で週20時間以上勤務すると社会保険に加入する。

【R6/10/1~】

- ①変更なし
- ②従業員101人以上⇒従業員51人以上に拡大

【さらに今後…厚生労働省の方針】

- ①一部厚生年金の対象外だった個人事業も対象に？
- ②従業員51人以上の会社⇒全ての会社に拡大？

⇒パート・アルバイトを多く雇用している会社は大きな影響を受けます。社保加入を避けるため勤務時間数を調整する人も出てくると予想されます。どのような働き方を希望するのか、今からコミュニケーションをとっておきたいですね。



※作者は先生と呼ばれても気が付かなかったことがあります

From the EDITOR'S DESK

もう7月が目前に迫っているというのに、ようやく6月号が発行できました（MOVEONを心待ちにしていた皆様、ごめんなさい🙏）。6月7月は社労士業界はいわゆる繁忙期で、それに加えて今年は定額減税対応もあり、てんやわんやでした…が、急な制度改正にも対応し、安心して事業活動に専念していただけるよう、引き続き頑張ってます！

4コマがおもしろいとの声を多数いただき、描くのが楽しくなってきました♪最近では4コマのネタを探しながら生活しています！ネタを思いついた方は是非ご連絡ください〜☺

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

