

社労士國本が事業主様へお届けする、ニュースレターです。

社労士とは何だ！



1. みんなで力を合わせて「いい会社」を作りましょう！～当たり前の継続：あいさつ

私が「いい会社だな～」と感じる共通点は、当たり前と思えることを愚直に実践し、それをやらされ感なく継続していることです。当たり前のことは、しようと思えば誰にでもできることばかりです。にもかかわらず、継続して実践している会社は、実はそう多くはありません。あまりにも日常的で、すぐに利益に結びつくことでもないの、意識が薄くなってしまふのかもしれない。

社労士として感じることは、「いい会社」ではこの当たり前のことを毎日習慣的に行っていました。もちろんそれは、最初からできていた訳ではないと思います。私は当たり前のことがきちんとできると、組織の一体感と基礎体力が向上すると考えています。つまり“こうなりたい！”という会社と社員さんの想いが実現できるようになり、結果として利益も残すことができます。

◇「あいさつ」の意義

「当たり前のことの継続」にも色々ありますが、特に私が重視したいのが「あいさつ」です。その定義は、“経営幹部・社員共に社内外で、気持ちのこもった「あいさつ」を交わしている”ということです。

「あいさつ」は、人間関係を良好に保ち円滑にします。「あいさつ」をすると、それだけでお互いの距離は縮まり心が穏やかになります。「あいさつ」にはこのような効用があるので、職場全体で「あいさつ」ができるようになると、ものを頼んだり助け合ったりが自然にできるようになります。

また、外部から見ても「あいさつ」ができる会社は好感度が高く、仕事を頼みたくなったり、その会社で提供しているものを買いたくなります。結局、「あいさつ」が自然にできると社員も会社も幸せになることができるのです。

◇「あいさつ」の具体的実践例

「いい会社」では「あいさつ」はやらされ感なく自然に行われています。私が考える、具体的な実践例を紹介します。

〔具体的実践例〕

- ・朝の「おはようございます」、帰りの「お疲れ様でした」は必ず交わしている
- ・相手の顔を見て笑顔で「あいさつ」している
- ・経営幹部が率先して、自分から「あいさつ」している
- ・外回りの方に対して「行ってらっしゃい」、「お帰りなさい」を言っている
- ・外回りに行く方は「行ってきます」、「只今帰りました」を言っている

「あいさつ」というと、部下から上司にするものを一般常識的には思われています。しかし、私は「あいさつ」こそ上司から部下にすることが、より効用があると思います。

上司からの「あいさつ」への部下の反応から、心身の状態を把握できます。また、上司からの「あいさつ」により部下の存在を認めることで、働きやすい職場や信頼関係を構築することができます。

たがが「あいさつ」、されど「あいさつ」です。ぜひとも、「あいさつ」の意義・効用を、お考えいただければと思います。

2. パートタイマー用の労働条件通知書が変更されます！

◇改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年4月1日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件（賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等）について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れたりする場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等（電子メールやFAXでも可）によって交付しなければならず、これに違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

◇労働条件通知書の変更箇所は？

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。

具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。

この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れている全ての事業主が対応にあたる担当者又は担当部署を決定して、整備しておかなければなりません(以下は、記載例です)。

雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口		
部署名	担当者職氏名	(連絡先)

◇労務管理に関する疑問は早めに相談を

「平成26年版労働経済白書」によれば、2013年の非正規労働者の割合は36.7%で、10年前と比較して6%増え、人数で見ると約400万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平感を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正された大きな理由の1つはこの問題を解消するためです。

来年4月1日の施行を控え、パートタイマーの労務管理に関する疑問や不安がある場合は、早めに専門家に相談し、トラブルの予防に努める必要があると言えます。

*なおこれについて確認したところ、[次の更新時点](#)で記載すれば大丈夫と分かりました。よって、以下のように行っていただければと思います。

例1) 毎年4月 更新の方→次の4月からの更新時に「相談窓口」を記載

2) 毎年5～11月 " → 次回の "

3) 毎年12～3月 " →これから施行日までに更新を迎える方について、この度の更新時点での記載は求められていませんが、法の趣旨上「早めに書くのが望ましい」との見解でした。よって、記載しておくことをお勧めします。



3. 放置していると危険!? “持ち帰り残業”で労災認定! 企業も対策が必要に!

◇英会話学校講師の女性が自殺

2011年に英会話学校講師の女性が自殺したのは、自宅で長時間労働を行った「持ち帰り残業」が原因であったとして、金沢労働基準監督署が労災認定しました。

持ち帰り残業については自宅での作業実態の把握が困難なため、労災認定されたのは異例のことのようです。

ただ、本件では、メールや関係者の話から、女性は英単語を説明するイラストを描いた「単語カード」を業務命令により2,000枚以上自宅で作成しており、監督署は、実際に単語カードを作成して時間を計測し、自宅で月80時間程度の残業をしていたと結論付けました。

これにより、会社での残業時間と合わせると恒常的に月100時間程度の時間外労働があり、さらに上司からの叱咤による心理的負担によりうつ病を発症したとして、労災を認定したというものです。

◇持ち帰り残業は労働時間に含まれる?

原則、**会社が承認していない持ち帰り残業は労働時間には含まれません。**

労働者が自己の判断で仕事を持ち帰って自宅で残業している場合、会社はその実態を把握できないため、持ち帰り残業は基本的に会社の指揮命令下でないものとして労働時間であるとは判断しないのです。

ただ、持ち帰り残業が**上司の明確な指示に基づいて行われている場合は**、それに要した時間は、当然に労働時間に含まれることになります。

また、通常の労働時間では処理できないような業務量を指示していたり、持ち帰り残業を黙認したりしていた場合等は、事実上の指揮命令があったとして労働時間と判断される可能性があることに留意する必要があります。

◇企業には様々なリスクが!

持ち帰り残業は、労災認定される可能性や残業代を請求される可能性はもちろんですが、**情報漏えい**の危険性もあります。

企業としては、「持ち帰り残業を原則禁止する」、「どうしても必要な場合は本人に事前申請させる」、「情報漏えい対策を講じる」等のルール作りが必要となるでしょう。

所長のひとこと～自動車の運転で心掛けていること

常日頃私は、仕事で県内を車で走っています。その時気を付けていることは、制限速度で走ることです。何を当たり前な!と思われるかもしれませんが、私は免許取得後、「少しのスピードオーバー(〇キロ位)はいいや!!」とっていました(・_・;)。

しかしある日、知り合いの社長様の車の後ろを走っていた時、制限速度を守って走っていることに気が付き質問したところ、「社員に常日頃運転に気をつけろと言っているのに、自分が守らなかつたら恥ずかしいからね」とのお答えでした。

その言葉に感銘を受けた私は、時々ほんの少しオーバーすることはありますが、法定速度を守っております。ですので、私の車が前を走っていたら、温かい気持ちで見守り下さい。



また徒歩での信号待ちの時、今までは車が全く通過していなければ、左右確認のうえ渡っておりましたが、少し前の柳井市倫理法人会モーニングセミナーで講師の方が、「信号を守る」ということを話されたのを聞いて、またも感銘を受けた私は、実践を継続しております(^_^;)。

國本 豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820-24-6886 FAX 0820-24-6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

☆公的活動

- ・ アンガーマネジメントファシリテーター
- ・ 柳井商工会議所青年部所属
- ・ 柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター
- ・ 柳井市倫理法人会幹事 等

御相談、お待ちしております！



☆講演、メディア出演等

- ・ KRYラジオ「おはようKRY」電話出演（平成20年3月）
- ・ 「ハッピーパラダイス」出演（平成26年6月）
- ・ FM山口「ザ・ムーブマン」に出演（平成21年11月）
- ・ 柳井ライオンズクラブにて講演（平成22年11月）
- ・ 柳井市倫理法人会モーニングセミナー講話（2回）
- ・ 社会保障について朝日新聞のインタビューを受ける（平成24年12月、平成25年4月）
- ・ 柳井間税会にて講演（平成25年6月）
- ・ 倫理法人会で講話（光・下松：平成25年6月、下関中央：平成25年8月、宇部：平成25年10月）
- ・ 柳井商工会議所青年日OB会&現役交流事業講師（平成26年2月）
- ・ 柳井中学校にて職業インタビューに講師の一人として参加（平成26年3月）

当事務所は、主に以下の業務で、お客様のサポートをいたします（以下は、顧問先に対するサービス内容です）

・ **就業規則の作成**

（プロが作る就業規則です。会社の発展、リスク管理、そして社員さんの安心感につながる規則を作成します。もちろん法改正にも随時対応します）

・ **労働保険、社会保険手続き**

- 労働保険の年度更新事務(7月)
- 社会保険の算定基礎届(7月)
- 36協定の作成届出(定時)
- 1年単位の変形労働時間届(定時)
- 各種保険料の変更、控除額のお知らせ(随時)
- 入社・退職社員様に関わる保険関係届
- 年金相談
- 労災事故の手続き 等

・ **中小企業事業主様の、労災保険特別加入**

・ **情報発信、相談業務**

- ◇毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します
- ◇労働基準監督署の調査対応に協力します
- ◇土日祝日問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
- ◇給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
- ◇御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します
- ◇御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します

