

NEW!

新入社員紹介～次回より『町なか放浪記』～

長谷川



●入社のご挨拶

初めまして、4月10日より入社しました長谷川 俊（はせがわ しゅん）と申します。埼玉県南部に位置する朝霞市の出身です。生まれてこの方28年弱、ずっと埼玉に住んでおります。大学は、東京農業大学を卒業（大根踊りが有名）し、造園学を専攻しておりました。大学時代は、植物の種類を100種類以上覚えまして。植物の枝葉や幹をみるとだいたいわかります。今では大分忘れてしまいましたが。大学卒業後、不動産会社に入社。いわゆる、町の不動産屋で賃貸のアパート・マンションの営業、不動産をお持ちのオーナー様の営業をしておりました。職業柄なのか、残業等の労働環境を理由に退職する者が多かったことから、労働環境を整える仕事に興味を持ちました。また、私の周りには起業を考える者やすでに起業をしている者がおり、労働環境を軸に支えられる仕事をしたいと思い社労士業界に飛び込みました。

お客様に、いち早くお役に立てるよう日々勉強しております。
勉強もそうですが、週に3日はフィットネスジムに通い、走ったり、エアロバイクをこいだり、筋力トレーニングをしております。



何事も体が資本だと思います。
短いご挨拶となりますが、皆様、どうぞ宜しくお願い致します。
※タイトルの横にも記載しましたが、次回よりタイトルを『町なか放浪記』として、毎回いろいろな駅を降り立ち、町の紹介や感じたことをお伝えしていきたいと思っております。宜しくお願い致します。



OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!

古谷



●今流行りのフィットネスって？

最近家の都合でなかなか自分のことが出来ない状況なのですが、落ち着いたら、健康のために運動を始めようというところと画策中です。

今興味を持っているのが、「ANTI GRAVITY」と「CARDIO BARRE」というものです。

「ANTI GRAVITY」は、シルクハンモックを用いたフィットネスです。ハンモックにぶら下がりながら、空中でエクササイズするというものです。ブランコのように揺れたり、回転したり、身体を伸ばしたりと、自重と重力を利用して、背中と骨などに常にかかる圧迫を軽減することにより、長年の腰痛や肩こりが治ったり、内臓器官が整ったり等さまざまな効果が期待できるようです。



一方、「CARDIO BARRE」は、ニューヨークで

発祥したハリウッド女優やセレブ達に人気があるというフィットネスです。バレエの動きと有酸素運動を組み合わせたエクササイズで、ボディメイクとダイエットに効果的のようです。週に数回通っている方（女性）に、効果を聞いたところ、ヒップアップと腹筋が割れたそうです。

う～ん、これはかなりハードそうです。お腹は引き締めたいですが、腹筋が割れるほど鍛えなくてもいいかなと思ってしまいます。

ただ、この2つのフィットネスの難点は、費用が高いことです。週に何回も通えたら問題ないのですが、週1回程度では非常に高くなってしまいます。まずは通い続けることができるかということ念頭に検討していこうと思います。「継続は力なり」です！

人生ノリNoriダイアリー♪

福島

●自分の人生のために、いつ、なにを選択しますか？

受動喫煙防止に関する議論が活発化しています。活発化というより、タバコ派議員の抵抗といったところでしょうか。憩いの場を求めている喫煙家を制御していいのかわかりませんが、タバコに関する世論に対する反論が滑稽に映ってしまいます。

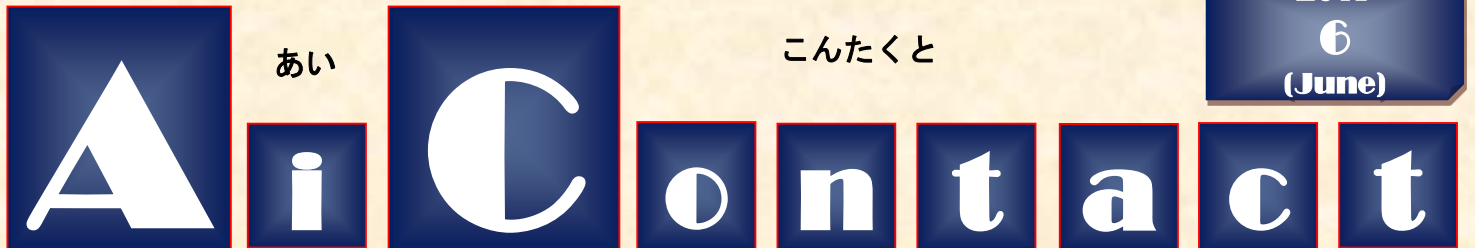
という私も、かつてはタバコを吸っていた時期がありました。街角や駅で吸っては、その辺にポイッと捨てたことも多々あり、反省しきりな若気の至りです。でも、その頃から自分の煙も嫌いで、数年でやめた経緯があります。兄も数年後にやめ、その息子たちを見た父は、根性のないやつらだと言い放ち、70歳頃までかなりのヘビーな愛煙家でした。しかし、風邪をこじらせ、肺が苦しくなり、自分でも死ぬ思いだったと過去を振り返る父も、今では一本も吸うことなく、今でも健在です。

何か自分に降りかからないと、今までの慣習を振り払うことは困難です。これはタバコに限らずに言えることであり、生活習慣もそうでしょう。これをやめればダイエットできる、これをやめれば時間が増える。タバコの話は愛煙家の方には耳が痛い話なのか、ほっといてくれという意見なのかそれぞれですが、いろんな場面で要るものなのか、要らないものなのかの選択に迫られる場面は日常でも多いはず。

今の自分は少し前の自分が選択したもの。人生の選択も自分自身だと考えると、今以上にいい人生を楽しく送りたいと年齢を重ねるごとに感じます。振り返らずに将来を見据えてみると、新たな発見があるかもしれませんね。

This Monthly Paper that connects the Clients and AI-Jimusho

2017
6
(June)



【今月号のLINE UP】

- ・ 時間外・休日労働に関する協定届（36協定）
- ・ 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」「医療機関の働き方改革」
- ・ 新入社員紹介
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「今流行りのフィットネス」
- ・ ノリNoriダイアリー「人生でいつ、何を選択するのか」



JR最南端駅と開聞岳（2017.4）

JR西大山駅（鹿児島県）はJR最南端駅として有名な場所です。彼方に日本百名山の開聞岳（別称薩摩富士）を臨む風光明媚なところ。開聞岳は太平洋戦争の特攻隊が本土の見納めとして、ゼロ戦から万感の思いで振り返り、眺めて故郷を思い出しながら出撃したとされています。

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

〒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

時間外・休日労働に関する協定届（36協定）

佐野

労働者に法定時間外労働をさせるにあたって、36（サブロク）協定を労働基準監督署に届出する必要がありますが、時間外労働させているにも関わらず、協定を届出していないケースも多く、その点が非常に問題視されています。

協定は出していないが、毎月の残業代はしっかりと支払っているから、自分の会社は大丈夫だろうという考えは間違いです。残業代の支払いの事実に関わらず、協定を届出していない時点で、法定休日や法定労働時間を超過して労働させた場合、違法となりますのでご注意ください。

36協定は上記の労働を適法化するために必要な手続きであり、その不備は重大な労務管理上の問題となります。

今回は、36協定を届出する際のポイントを中心に説明します。ご自分の会社の36協定が正しく届出されているか、見直していただく良い機会になればと思います。

●36協定の届出に関するチェックポイント

36協定は労働基準監督署に届出ることによって、初めて効力を有します。届出をするにあたり、特に注意が必要なのは、36協定が「事業所ごと」にきちんと届出されているかどうかという点です。こちらは見落としやすい点でもありますので、複数の事業所がある場合はご注意ください。

以下は36協定を作成する際に、上記以外に注意すべき点の一覧となります。

36協定作成時のチェックポイント

①従業員代表が管理監督者ではない
②従業員代表の選出が民主的な方法で行われている
③有効期間の記載。期間が経過する都度、新たに締結している
④延長時間が限度時間（1ヶ月45時間）内であり、これを超過する場合には「特別条項付協定」としている
⑤労働時間が限度時間を超過していない

- * 民主的な方法とは、朝礼での挙手、回覧による同意の取付け、社内一斉メールでの異議申出の方法等をいいます。
- * 「特別条項付協定」を結ぶことで、45時間を超過して残業させることが可能となります。

●昨今の問題点と36協定の見直しについて

昨今、「時間外労働を是正するために、政府が36協定を見直す」「残業規制へ労基法改正案を国会へ提出した」といった報道をよく目にします。昨年の電通事件による報道以降、長時間労働の是正に向けた動きは、ますます加速していくことは間違いありません。

また、過重労働を強いる企業に対する世論の目が大変厳しくなっている中、これからは労働局による時間外労働に関する取締りがいっそう厳しくなることが予想されます。

今後は、36協定の内容についての協議も確実に進んでいくことが企業に求められています。

2019年度からの36協定上限についての予測

- ①年間上限時間が「**720時間**（特別条項なしの場合は360時間）」という絶対的の上限が加わる可能性がある
- ②各月において休日労働を含めて**最大100時間未満**、かつ、2ヶ月から6ヶ月までのいずれかの平均においても、**休日労働を含めて80時間以下**にしなければならないという規制が加わる可能性がある

●特別条項付協定

36協定を「特別条項付協定」とすることで、労働者に45時間を超過して残業させることが可能となります。しかし、何時間でも良いのかというと、現状そうではありません。

特別条項付協定を届出したとしても、45時間を超過して残業させることが出来るのは「年に6回まで」と制限がある上、長時間労働による過労死が問題視されている今、80時間を超過して届出た場合、労働基準監督署の調査が入る可能性も高くなります。これには80時間を超過して労働させた場合、「脳・心疾患」の発症率が高く、業務と発症との関連性が強いということがあげられます。

また、前項でも触れましたが2019年度から36協定の見直しが検討されています。

御社の36協定が正しく届出されているか、この機会にぜひ一度、見直していただくことが必要と考えます。

ネコでもわかる人事労務基礎講座

星山

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いてしまった。何をやっても長続きしない性格で、現在求職中。

●減給の制裁について

クロ「グーグースピーもう食べられへんわ…むにやむにや…」
部長「（パーーン!!）おいクロ!!お前さっきから会議中になおもっくそ爆睡しとんねん!？」

ええ根性しとんな、コラ!？」

クロ「（ハッ!!）す、すすす、すみません…部長…」

春のぼかぼか陽気が気持ちよかったんで…つい…」

部長「（パーーン!!）おいクロ!!お前に一つ教えといたるわ!ええか!？男がネクタイ締めて、マイホームと言う名の暗くて寒〜い洞窟から一步外に出たら、そこは

厳し〜いビジネスという戦いの場やねん!分かるか!？」

お前はここでは勇敢な戦士にならなあかんねん!せやのに…

（パーーン!!）戦場で居眠りする戦士がどこの世界に

おるんじゃ!!罰として1年間、20%減給じゃい!!」

クロ「い、いいい1年間、20%減給って…」

まだ入社して、3日目やのに…ひどすぎまっせ…」

ーここは大阪ミナミー

おば「おかえりクロ!新しい会社は慣れてきたかい。

やっと就職が決まって、ほんとに良かったねえ…」

クロ「あんな詐欺まがいのブラック企業、今月の給料もらったら辞めたるわ!会社は真っ黒、お先真っ暗や!(かかかかか)」

おば「ふーん…会議中に居眠りしてたクロは問題外だとしても、ちょっとあまりにひどいね…そもそも労働基準法では、会社が懲戒処分として減給する場合、①減給理由にあたる1回の事案についての減給額が、平均賃金の1日分の半額を越えないこと、②減給理由が複数あった場合でも、総額が1賃金支払期の総額の10%を越えないこと、という制限があるんだよ。」

クロ「なるほど…つまり…月給30万円で日給1万円やから…」
①1事案についての減給額の限度は5千円で、②ひと月の限度額は30万円の10%の3万円、減給理由が複数あった場合でも、減給の制裁の限度は5千円の減給を6回分まで、ちゅうことやな。」

おば「そういうことだね。」

クロ「あれ!？せやけど…昔ニュースで、給料を1年間、20%減給するって見たことあんねんけど…」

おば「それはおそらく公務員が不祥事を起こしたような場合だろうね。公務員は民間企業よりも厳しく規定されていて、例えば、国家公務員は人事院規則というもので、最大1年間、毎月、20%まで懲戒処分としての減額が可能となっているんだよ。

（地方公務員の場合、各地方公共団体の条例により規定）
あとは、民間企業でも、経営幹部が業績不振の責任をとって、報酬を自主的に返上することは懲戒処分には当たらないから、減給額の上限にとらわれないで減額することが出来るんだよ。」

クロ「へえ〜じゃあ例えば課長から平社員に降格したときに、それまで支給されてた『役職手当』がつかへんようになって、結果的に減給になった場合も減給の制裁の規制を受けるん?」

おば「いや、人事評価の査定の結果、役職が外れたり、職務が変わったことに連動して給料が減給されるのは当然のことだから、これは、減給の制裁にはあたらないとされているんだよ。」

クロ「ほなら懲戒処分として降格する場合はどないなんねん?」

おば「就業規則に違反する行為があって、懲戒処分として役職を外したり、職務が変わることによって給料が減給されるのも当然だから、減給の制裁にあたらないよ。もちろん職務を変更したはずなのに結局、前と同じ仕事をさせて、給料だけ引き下げるのはダメだね。」

経営者のための「9つの力」

福島

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。

●働き方改革力⑥ 「医療機関の働き方改革はどこに向かうのか」

あらゆる業種で労働時間の上限問題が上がる中、以前は聖域とも言われていた医療機関においても労働基準監督署の調査が普通に入るようになりました。そんな中、ある大病院が労働基準監督署の調査結果を受け、土曜外来を一部廃止するという報道がありました。

「医師は労働者なのか」という議論も出るほど、医師にも労働基準法を適用させる動きが活発化しています。こう書くと、医療機関で働く人だって同じ労働者だから、労働基準法が適用されないのはおかしいと感じる方もいらっしゃると思います。しかし、医師や看護師に限って言えば「応招義務」というものがあり、「診療・治療の求めがあった場合、正当な理由がなければ拒んではいけない」と医師法などで定められていることから、いつの時間でも、患者が来れば対応しなければならないという、ある意味時間の制限については適用外とされることがあります。とはいえ、医師も

一人の人間ですのでワークライフバランスを考えると、応招義務から離れる時間も必要です。

そして、こういう事態が招くものは何かというと、緊急搬送の受け入れや人員配置の縮小により医療サービスが落ちてしまうことです。これまでは、ここにかかれれば何とかかなると思われていたことが、生命の危機にもつながりかねないと考えます。

医療機関で働く方は、医師、看護師に限られるわけではありませんので、当然のように労働時間の制限もあります。医師として人の命を救う立場にある方は、計り知れない努力とプレッシャーの中で生きていけます。矛盾してしまいそうな問題ですが、「医者の不養生とならないためにも、うまい働き方改革が待たれるところですし、病院に勤務する医師の労働時間問題は今後どこに向かうのか、まだまだ課題は多そうです。