



● 今月は腸内環境を料理しちゃうぞ！

今回は、個人的に最近興味をもっております「腸内環境」を料理したいと思えます！

さて、私達の体内には常日頃から「細菌」が進入してきます。進入経路は主に口や鼻からとなりますが、その進入してきた菌は食道、胃を経由し最終的に腸内に留まることが多いです。それは元より体の出口に近い腸には菌が溜まりやすく、口から摂取した栄養分が常に運ばれてくることも重なり、菌にとっては最高の繁殖環境になっているからだそうです。

またこの腸内細菌は普段からよく耳にする「善玉菌」、「悪玉菌」に加え、あまり耳にしない「日和見菌（ひよりみきん）」に分けることができるのですが、悪玉菌は名前のとおり「体に悪い影響を与える細菌」であり、日和見菌は「特に良い影響も悪い影響も与えることのない細菌」となります。

この腸内細菌数は個人差もありますが、「600～1,000兆個」とも言われています。あまりの数に驚きますが、種類は1,000種類以上にもなるそうで、実際にこれほどの細菌が私達の腸内にいるのですから、想像するとなんだか恐ろしいです。

そんな腸内細菌ですが、総個数の変動はほとんどないようで、悪玉菌が増えたら善玉菌が減るなど、一定のバランスを保っているそうです。そして、最適な腸内細菌バランスは、「善玉菌：2 悪玉菌：1 日和見菌：7」となります。特に何もしない日和見菌が7割ってとても意外です（笑）

腸内がキレイな人は病気をしにくい、また痩せやすいという話を聞いて、最近では意識して「乳酸菌飲料」を口にするようにしています。常日頃から、自分の体と向き合うことの大切さを改めて感じました。

A i Contact



ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!

古谷

● 靴の収納アイデアあれこれ

先日、初めて「断捨離」を試みました。ところが、なかなか物が捨てられない。もしかしたら、数年後またこのときの体形になるかも知れないと思って捨てられない。特に買った当時高かったものは、もったいなくて捨てられない。少しは、ネットオークションなどを活用してはみたものの、その量が増えてくると、意外に手間がかかってきます。

そこで、ある程度「断捨離」は行ない、あとは、収納アイデアで、勝負してみることにしました。少しでも利用できそうなスペースを活用したり、収納方法を工夫することで解決できればと、さまざまな本やSNSを参考にしてみることにしました。

例えば、靴の収納には、まずは定番のシューズラックを活用。これは、片足分の幅で上下に収納できるため、同じ幅で1足分の収納が可能となります（それだ

けで2倍の収納力）。また、靴箱の上などの空きスペースがある場合は、そこに突っ張り棒を取り付け、その上に靴を置いたり、長靴等を逆さにひっかける方法もあります。

そして、今回新しく発見したのは、靴を干すときに使用する靴用ハンガー（100円ショップ等で販売）を活用する方法。靴を吊り下げ、服のようにズラッと

並べることで、今ある靴が一目でわかるようになります。まさに、「目からウロコ」の収納術で、是非私も活用してみたいと思いました。なるほど、人間のアイデアは尽きることがないものだと関心しました。



※写真はお借りしています

人生ノリNoriダイヤリー♪

福島

● 咲くことを忘れない花たち

桜の季節になりました。毎年この時期に僕たちの目と心を和ませてくれる存在は大きいです。といいながら、花より団子が好物ですが。

毎年、咲く時期と楽しませてくれることを忘れない花たちですが、ここまで開花する日にちを毎日のように追いかけられる花は桜しかありませんね。花見の人たち、あるいは花見で商売をする人たちにとっては、開花が1日遅れる、または早まるだけでもひやひやもの。先日の春分の日のお雪には大いに参ったことでしょう。

花見は、好天のもと、みんなで華やいだ時間を共有するにはいい時間ですが、その後のゴミの問題は毎年問われる問題です。自分たちだけ気持ち良ければあとは関係ないというのではなく、帰るまでが遠足といわれるように、きちんと片づけまでして帰ることが、社会人としてのマナーです。楽しい時間とともに、次に花見をする方たちも気持ちよく愛でる場所でありたいです。

今年はゴミ問題の報道がないことを祈りながら、こんなにきれいに咲いてくれる花たちを、きちんと最後まで愛してあげたいものですね。



【今月号のLINE UP】

- ・「労働者の募集や求人申し込みの制度変更について」
- ・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「時間外手当の支払い方」
- ・SANO's Kichien 「今月は腸内環境を料理しちゃうぞ！」
- ・ぶらりゆらり大人の休日『靴の収納アイデアあれこれ』
- ・ノリNoriダイヤリー-「咲くことを忘れない花たち」

西郷山公園（東京都目黒区）

こちらの公園名の由来は、この土地が旧西郷邸（西郷隆盛の弟で西郷従道(じゅうどう)の敷地)の北東部分にあたり、付近の人々に「西郷山」という通称で親しまれていたことからなのだそうです。

2月中旬頃に立ち寄った際、綺麗なピンク色をした「河津桜」が咲いていました。（佐野）

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、お客さまのクエストにお応えいたします



社会保険労務士法人 あい事務所

〒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 <https://ai-sr.or.jp> / Email info@ai-sr.or.jp

労働者の募集や求人申し込みの制度変更について

長谷川

平成30年1月1日から「職業安定法」が改正されました。職業安定法は、主に求人や職業紹介について定める法律です。

今回の改正で、企業が求人をする際の求人情報に関するルールが、従来よりも具体化、厳格化されています。改正後も従来通りの求人をしてしまうと、知らないうちに法律違反になる恐れがあります。

求職者とトラブルにならないよう、求人募集のポイントについて確認していきます。

●労働条件変更等の明示義務

・ハローワーク等へ求人申し込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う際、**当初明示した労働条件と異なる場合など、その都度速やかに明示しなければなりません。**

・労働条件の変更は、下記の①～④場合に、変更の明示が必要となります。

① 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合
例) 当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
② 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合
例) 当初：基本給25万～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
③ 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合
例) 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月
④ 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合
例) 当初：基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

(厚生労働省リーフレットより)

⇒当初明示した情報と変更された後の内容を対照できる書面を別途交付する方法が望ましいですが、労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり、着色したりする方法や、脚注を付ける方法での通知も可能です。

●求人票等による募集時の明示事項の追加

・以下の5点が追加となります。

記載が必要な追加項目	記載例
◎試用期間	試用期間あり(3か月)
◎裁量労働制を採用している場合その旨	企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。
◎いわゆる「固定残業代」を採用する場合	①基本給 ××円(②の手当を除く額) ②□□手当(時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給) ③○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社
(○派遣労働者として雇用する場合)	雇用形態：派遣労働者

●行政指導や罰則について

・以下の内容が追加となります。

①虚偽の条件を提示し、ハローワークや職業紹介事業者に求人を行った場合
⇒6月以下の懲役又は30万円以下の罰金

②労働条件の明示や労働条件変更等の明示義務に違反している場合
⇒行政による指導監督(行政指導や改善命令、勧告、企業名公表)

※労働条件の明示義務については、ハローワーク等への求人申込みの場合に限らず、自社ホームページでの募集、求人広告の掲載、人材紹介企業等を利用して行う際にも適用されます。

●今後の対応

労働者とのトラブルにならないためには、労働条件の変更は安易にしないことはもちろんのこと、労働条件の水準、範囲等を可能な限り定める配慮が必要です。また、学校卒業見込者等について特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切となります。また、これらの法律違反を繰り返す、そのまま放置しておくことが悪質ととられ、求人を受け付けしないとされるデメリットも多くあります。

今回の改正を機に改めて、貴社の求人票をご確認頂き、対応を進めて頂ければと存じます。

ネコでもわかる人事労務基礎講座

星山

登場人物



モン⇒クロのバイト仲間。クロと一緒にアンデスメロン叩き売り(株)とバナナ叩き売り(株)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。

●掛け持ちバイトにご用心!

クロ「さあさあ、バナナや、バナナやで!

見るからに旨そうなフッサフッサのバナナや!」

モン「バナナや言うても、さあお立合い!失礼やけどあんたらが持つてる、しなびた代物とはモノが全然ちゃうで!ピンと形よく張り切った、たっくましいやつや!

ホレ、見ただけでゾクゾクするやろ?食べたらずぎで悶絶必至、極楽浄土行きの片道切符や(パンパン)!」

クロ「エッ!なんや?はよ食べたい言うんかい?

アカンワア…若い娘さんが、そう事を急いじゃしくじるでエ!

まあ、もうちょい俺らの話を聞いてからにしたほうが、身のためっちゅうもんや、ええか(パンパン)!」

モン「さあて、この一房、いったい何本ある思てんねん、1、2、3、4、5、6、7…とつてい数えきれんもんやない!

こんだけあったらこの果物屋行っても、300円や400円は優に取られるでエ!300円ならしごく安いところやが

(パンパン)、きょう日のお客さんは、ふところの具合があまりよろしゅうないようや(パンパン)!」

クロ「俺ら300円よこせなんて決して言わへん!

280、270…200と50ではどや(パン)!」

ええい、それでもアカンかい(パンパン)!

しゃあない!今日は、スペシャルサービスと

行くでエ(パンパン)、100円ならどや!

ええい、やけっぱちで90円から80、70、60、50…ええい、邪魔臭い!もういっそタダにしたるわ(パンパン)!」

モン「ハイ、あんがとあんがとお客さん!これ食うたら

今夜はとて寝むれへんでエ!どや、ええ形やろ!？」



モン「ふう…今日も大盛況やったな!せやけどな、クロ…さすがに全部タダにしたらアカンやる…

勝手なことして、また社長にシバかれるで!」

クロ「かまへんかまへん!残業代も払わん社長の言いなりになってどないすんねん!?こっちは勝手にやったるわ!」

モン「残業代社長に掛け合っても、やっぱアカンかったか…せやけど法律上は、掛け持ちでも支払い義務はあるんやろ?」

クロ「せや!おばあさんに聞いたんやけど、掛け持ちでも通算して8時間を超えたら、残業代を払わなアカンらしいで!」

モン「でもどっちの会社が残業代払うねん?午前中のアンデスメロン叩き売り(株)(以下A社)は1日6時間の契約で、その後のバナナ叩き売り(株)(以下B社)は4時間の契約やけど?」

クロ「一般的に、後から契約をした会社らしいで。」

モン「ちゅうことは、A社との契約が先やから、B社に2時間分の残業代を支払ってもらおうよ言わんとアカンな。」

クロ「せやな。けど例えば、A社で1日6時間の契約のところ、2時間残業してもらって、その後B社で4時間働いた場合、A社・B社それぞれ2時間分の残業代を支払う必要があんねん。」

モン「なんでやねん?A社が先に契約を結んで、A社で働いた時間は8時間に収まってるやん!」

クロ「2社を合算した契約上の時間(6+4=10)が既に8時間を超えることをA社が知ってんのに、それでも残業させたんは、先に契約を結んでるA社にも責任があるちゅうことや。」

モン「ほー。ただどのケースにしる、本人がしっかり会社に掛け持ちを申告せんと、残業代を払ってもらえんな。」

クロ「まあ実際、残業代を払われてない人が殆どやけどね。」

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。

●「時間外労働手当の支払い方」

労務管理上で問題になる多くのものが、労働時間と賃金です。労働時間は、長時間労働の是正が国策として動いており、まもなく上限規制が敷かれるものとなっています。では、賃金の問題には何が多いかというと、ここ近年での大きな問題は「未払い残業代」と「固定支払いの残業代」です。今回は、固定支払いの残業代に潜む大きな問題を考えてみます。

現在は、固定であれば残業代を支払っているから問題ないという考え方は、明らかに間違った考え方とされ、法廷でも多くの企業に支払い命令が出されています。その問題の一つは、固定残業代の時間数を細かく規定していないことです。基本給と別に支給していないことや、固定分もざっくりとした金額を支給していて、他の従業員も金額が一律ということとはとても危険といえます。また、年俸制という名の支払い方をしている、それに固定

分が含まれているとするのも明確でないため危険です。昨年、勤務医の未払い残業代が争われた事件でも、計算根拠が明確でない、また含まれているのがどの部分かわからないということで、年俸1700万円の方に支払い命令が下されたこともありましたが、ただ単に支払っておけば問題ないということはないということも立証された事件でした。

二つ目は、固定残業代の時間数を超えた時間について未払いであることです。支払う側の様々な思い入れはあると思いますが、未払いはあとで大きな代償として返ってくる人が多いです。注意しなければなりません。

まだまだ多くの企業において、固定残業代の問題は多く存在します。4月の賃金見直し時期に合わせて、賃金体系も見直してみたいかがでしょう。