

●東武東上線『大山駅』

今回は、東京都板橋区にございます、東武東上線『大山』駅に降りました。大きい商店街が有名ということは知っていたのですが、今まで降りる機会がありませんでした。

南口の改札を出てみるとアーケード型の商店街『ハッピーロード大山商店街』に出ます。駅から直結で商店街に出たのにはびっくりしました。商店街を歩いてみると名前の通りたくさんのお店があり（特に安そうな八百屋さんやお肉屋さん等）ハッピーになりそうです。



また、昔ながらのお店が並ぶ中で、オープンしたばかりと思われる『TAPIGORI』というタピオカドリンク屋に行列ができていました。メニュー表を見てみると、タピオカドリンク以外にもラテやフルーツティーなどお洒落なドリンクが沢山ありました。飲んでみたかったのですが、一人で並ぶのも嫌だったので自重しました。

線路の反対側に抜けると、今度は『遊座大山商店街』に出ます。商店街から商店街に出て二度驚かされました。こちらの商店街は、アーケード型ではないので、直射日光が襲ってきます。近年稀にみる猛暑で、汗がすごく出ておりシャワーを浴びたいと思っている最中、なんと商店街に銭湯がありました。なんととも下町らしい。



歩けば歩く程いろいろなお店があり、特に食べ物屋さんが多く、食べ歩きするのも楽しそうです。是非、みなさんも一度遊びにいらしてはいかがでしょうか。

SANO's Kitchen -今月は○○を料理しちゃうぞ！-

佐野

●今月は筋トレと免疫力の低下について料理しちゃうぞ！

今回は、筋トレと免疫力の低下について料理しちゃうぞ！

意外と知られていないのですが、激しいスポーツをすると一時的に体内の免疫力が低下するそうです。

私も実際、筋トレをした翌日に風邪をひいてしまった経験が多々あります。ただ、この時はまさか前日の筋トレが影響しているとは全く考えもしませんでした。

まず、人体の免疫システムを簡単にご説明しますと、私達の体内には「リンパ管」という管が全身に張り巡らされています。この管の中には「リンパ球」と呼ばれるものが存在しており、病原菌やウイルスなど、人体にとって悪影響を与える異常物質がないか、リンパ管の中を巡りながら常に体内を監視しています。そうした中で、異常物質を発見した際は、リンパ球の一種である「Bリンパ球」が異常物質と結合するそうです。

その後は「NK（ナチュラルキラー）細胞」という自然免疫の主要因子として働く細胞傷害性リンパ球の一種が、その異常物質を破壊してくれます。こうしたことで、私達の日々の健康は保たれているのです。

しかし、激しい運動をすることで、体内に「ストレスホルモン」と「乳酸」が発生し、リンパ球の働きを阻害してしまうという専門家の研究結果があります。確かに筋トレ自体、体に負荷をかけている状態ですので、ストレスが溜まるのは分かるような気がします。

ただ、免疫力の低下は一時的なものです。2日後ぐらいから免疫力は次第に回復し、こうした運動により更に免疫力が高くなるのが研究により分かっています。運動をしている人に健康な人が多いのは、こうした理由からでしょうか。まず、運動した翌日は、無理をせずしっかり体を休めることが大切ですね。

人生ノリNoriダイアリー♪

福島

●たすけあい

まずは、西日本豪雨の影響で被害に遭われた方、ご親族やお知り合いが被害に見舞われたみなさまには、心よりお見舞い申し上げます。一日も早い復興を願うばかりです。

毎日のように最高気温を更新していた7月。もしかするとこのニュースが届くころには少し和らいでいたり...ということはないかなかもしれないですね。

西日本の災害を見て思い出すことは、東日本大震災の際に気仙沼にボランティアに行ったことです。夏と冬に伺いましたが、想像を絶するとはこういうことなんだということを目の当たりにしたことは明確に覚えています。

ボランティアで最初に向かった先は、海岸の掃除でした。「土に還らないものを拾ってください」との指示に、こんなにきれいな砂浜なのに何を拾えばいいのかと思った数分後には、ありとあらゆるものが見えてきて、自分の視界というものは都合のいいものしか入ってこないんだということも感じさせられました。プラスチックやびん、缶など、細かいものまで拾いました。

今、暑さの中で西日本の方たちはがんばっておられます。何らかの形で支援や応援をしていかなければならないですね。

2018
8
Aug

Ai Contact



夏季休暇のお知らせ♪
誠に勝手ながら下記期間
を弊社夏季休暇とさせていただきます。
平成30年8月11日(土)
～平成30年8月16日(木)

【今月号のLINE UP】

- ・「働き方改革関連法」
- ・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「時間外労働の上限規制について」
- ・町なか放浪記 東武東上線『大山駅』
- ・SANO's Kitchen 「筋トレと免疫力の低下について」
- ・ノリNoriダイアリー-「たすけあい」

金鱗湖（大分県湯布院）

大分県由布市の由布院温泉にある湖となります。地底から温泉と清水が湧き出ており、寒い時期には湖面から霧が立ち上がります。1884年に儒学者の毛利空桑（もうりくうそう）が魚の鱗が夕日に照らされて金色に輝くのを見て「金鱗湖」と名付けたと伝えられています。（長谷川）

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

働き方改革関連法が6月29日、ついに可決成立しました。関連法の概要と施行後に会社の実務にどのような影響が及ぶのでしょうか。中小企業においては、一部の改正内容の施行日が大企業よりも1年遅れとなるものがあることから、まずは施行日を確認し、対応を検討しましょう。

●働き方改革関連法とは

働き方改革関連法は、1つの法律ではなく、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法など8つの法律で構成されています。この関連法の施行に伴う、主要項目と実施スケジュールは下欄のとおりとなります。
今回の改正内容のうち、実務上で特に影響が大きいとされるものには「残業時間の上限規制」、「年次有給休暇5日の取得義務」などがあります。今回はその中で「残業時間の上限規制」について見てみましょう。

残業時間の上限規制は罰則付きへ ※一部職種は適用除外

労働基準法が定めている労働時間は「1日8時間、週40時間」となっています。この時間を超えて労働者を働かせることは原則違法となります。しかし、会社と労働者が協定を結ぶ、いわゆる36協定があれば、法定労働時間を超えて労働させることが可能となっています。

厚生労働省では、36協定の残業時間の上限を「月45時間、年360時間」を限度にする目安を定めていましたが、これには強制力がないため、実際にはこの基準を超えて労働させている会社も多くありました。

今回、盛り込まれた残業時間の上限規制では、この「月45時間、年360時間」という基準が明確化され、特別条項を結んだ場合でも、45時間を超えて残業できるのは6カ月までに制限され、年間の上限は720時間となります。

さらに、単月では100時間未満、複数月の平均では80時間以内（いずれも休日労働含む時間数）という制限もあります。ただ、休日労働を含め月100時間の残業が可能という内容であり、100時間は過労死の認定ラインでもあるため、必ずしも労働者の健康を守る水準とは言えないかもしれません。

今後、上限規制を超えて労働させた企業には罰則が適用されるので、この数字には法的な拘束力があり、これまで事実上、残業時間が青天井だったことを考えると大きな改正となります。

① 時間外労働の上限については、月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間、年320時間）の限度時間以内とする
※現在の告示事項を法律上の義務とする

② 特別条項を締結する場合においても、上回るできない年間の時間外労働時間を年720時間とする。

③ ②の年720時間以内において、時間外労働時間を単月では100時間未満、2～6ヶ月平均では80時間以内（いずれも法定休日労働を含む）とする。



施行後は特別条項を結んだ場合でも、1年のうち、少なくとも6ヶ月については時間外労働を月45時間以内に収めなければ直ちに法律違反となります。慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削減に向けた取組みをスタートさせましょう。

働き方改革関連法の主な実施開始年度 ※中小企業は、1については2020年4月、9については2021年4月から実施開始

実施項目	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
1.時間外労働の上限規制	●	●※				
2.年次有給休暇5日の取得義務	●					
3.高度プロフェッショナル制度の創設	●					
4.フレックスタイム制度の見直し	●					
5.医師面接制度の見直し/労働時間の把握強化	●					
6.中小企業の月60時間超の時間外労働の割増率引上げ					●	
7.限度基準適用除外見直し						●
8.勤務間インターバル制度の導入（努力義務）	●					
9.同一労働同一賃金の対応		●	●※			



登場人物



おじいさん⇒元社労士事務所の代表。現在は息子に事務所を任せてのんびりと年金生活を送っている。



シロ（猫）⇒昔、河原に捨てられているところをおじいさんに拾われて以来なついてしまった。キャットフードを扱う会社に入社し、恩返しすべく日々奮闘中。

●パパママ育休プラス制度ってなあに？

おじ「おめでとう！！ついにシロもパパじゃな！」

シロ「ミーコが頑張ってくれたおかげだよ！僕もこれからは家族のために、もっとバリバリ働かないとね！」

おじ「バリバリ働くのもよいが、当分はミーコが産後で働けないのじゃから、シロもミーコと一緒に育児休業を取って、家事や育児をサポートしてあげたらどうじゃ。」

シロ「えっ！？育児休業って、パパでも取れるの？」

おじ「もちろんじゃ！誕生日がH30.7.5じゃから、H30.7.5～H31.7.3（誕生日の1年後の2日前）の間は、パパでも育児休業を取れるし、会社を休んで給料が出なければ、育児休業給付金ももらえるぞ！」

シロ「へえー、すごい！！でも…1年間も育児休業を取ったら、出世コースから外されそう…」

おじ「では、産後（出産日+56日、7/5～8/30のこと）と、子が1歳になりミーコが復職するときと、2回に分けて育児休業を取ったらどうじゃ？」

シロ「えっ…でも育児休業って1回しか取れないよね？一度復職したら、その後はもう育児休業には戻れないんじゃないか？」

おじ「確かにママは1回だけじゃが、パパは『出産日+産後56日』の間に、【1回目の育児休業を取って、1回目の育児休業を終えている】場合に限り、その後2回目の育児休業を取ることが出来るのじゃ。」

（1回目の育児休業を通称『パパ休暇』という）」

シロ「なるほど！育休=長期休暇ってイメージだったけど、必要なときにピンポイントで取れるんだったら、もう育児休業には戻れないんじゃないか？」

おじ「そんなことはない！①ママが1歳の誕生日の1日前（H31.7.4）までに育児休業を取っている、②パパが1歳の誕生日（H31.7.5）までに育児休業を取っている、③パパはママより先に取ったらダメ（パパ休暇は除く）、この3つの要件だけじゃ！」

シロ「なるほど！育休=長期休暇ってイメージだったけど、必要なときにピンポイントで取れるんだったら、もう育児休業には戻れないんじゃないか？」

パパでも比較的、育児休業を取りやすいかもね。」

おじ「うむ。しかも、シロとミーコのように、夫婦で育児休業を取る場合、さらにおトクな『パパママ育休プラス制度』も使えるぞ！」

シロ「聞いたことはあるけど…それってどんな制度なの？」

おじ「パパ・ママともに育児休業を取る場合、2か月延長した、1歳2か月（H31.9.3）まで育児休業を延ばすことができるというものじゃ。」

シロ「すごい！1年2か月間ずっと育児休業を取れるの？」

おじ「いやいや、そうではない！パパ・ママともに、育児休業を1年2か月、まるまる取れるわけではないぞ！パパ・ママそれぞれが取得できる育児休業の上限はあくまで1年間（※ママの場合は、誕生日・産後休業と合わせて1年間）で、その1年間をパパ・ママともに、1歳2か月（H31.9.3）までの間で、双方が振り分けることができるという制度なのじゃ。」

シロ「じゃあ、《例1》1歳になって、ママが職場復帰するときに、パパが交代で育児休業で取って1歳2か月まで延長したり、《例2》ママが育児休業を取って、1歳になる少し前からパパも被らせたりして育児休業を取って、ママの職場復帰の準備をサポートしたりなど…色々な使い方ができそうだね！でも『パパママ育休プラス制度』を取るためには、色々細かい要件があるんじゃないの？」

おじ「そんなことはない！①ママが1歳の誕生日の1日前（H31.7.4）までに育児休業を取っている、②パパが1歳の誕生日（H31.7.5）までに育児休業を取っている、③パパはママより先に取ったらダメ（パパ休暇は除く）、この3つの要件だけじゃ！」

シロ「なるほど！育休=長期休暇ってイメージだったけど、必要なときにピンポイントで取れるんだったら、もう育児休業には戻れないんじゃないか？」

おじ「確かにママは1回だけじゃが、パパは『出産日+産後56日』の間に、【1回目の育児休業を取って、1回目の育児休業を終えている】場合に限り、その後2回目の育児休業を取ることが出来るのじゃ。」

（1回目の育児休業を通称『パパ休暇』という）」

シロ「なるほど！育休=長期休暇ってイメージだったけど、必要なときにピンポイントで取れるんだったら、もう育児休業には戻れないんじゃないか？」

おじ「そんなことはない！①ママが1歳の誕生日の1日前（H31.7.4）までに育児休業を取っている、②パパが1歳の誕生日（H31.7.5）までに育児休業を取っている、③パパはママより先に取ったらダメ（パパ休暇は除く）、この3つの要件だけじゃ！」

経営者のための「9つの力」

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。

●「時間外労働の上限規制について」

来月4月の時間外労働の上限規制については、右のページでもお伝えしておりますように、とても重要な内容になります。法改正の時期を待たずとも時間管理の改革に着手しないと、来年の4月に間に合わないことも考えられます。それだけ今回の改正は大きいものです。

罰則付きということにインパクトがありますが、いきなり書類送検などにはなりませんので安心はしていただきたいのですが、一つ対応を間違ふことで急展開の舵取りが必要になりますので、今から時間管理を含めての対応が必要になるということです。

また、労働契約法では、使用者に安全配慮義務が課されることもあり、心身と健康の確保も重要です。

とはいえ、長時間労働の是正については簡単にはいかないことも理解しています。制度改革、業務改革、組織改革の3つを柱として改革を行わなければなりません。

制度改革では、十分な制度説明と今後の動き、時間軸などを従業員に対して行うことが求められます。業務改革は、業務の棚卸を行い、無駄なことはないかなどの検証を行います。意外な落とし穴が見つかるかもしれません。

そして、組織改革は経営者自身が旗を振り、管理監督者などの中間層が、その旗をどのように振り続けるかではないかと考えます。

改革時には痛みも伴いますし、居心地が悪く感じることもあるでしょう。しかし、これだけ働き方の情報があふれていますので、気にしない方がおかしいという状況にもなっていくでしょう。

それを乗り越えた時の働きやすい環境作りを、今から考えてまいりましょう。