

●台湾という国

業務と向き合いながら、耳に入る映画『千と千尋の神隠し』の挿入歌『ふたたび』。この曲を聞くと、以前旅行で台湾に行った記憶がふつふつと蘇ります。

今回ご紹介させて頂くのは、千と千尋の神隠しのモデルになったことでも有名な、台湾の基隆市にある九份です。表紙に大きく写真を載せさせて頂きましたが、本当に素敵な場所です。九份は街になっているので、映画の主人公「千尋」と同じ気分で、街中を散策することが出来ます。街中には飲食店やお茶屋さんがひしめき合い、映画さながらの風景が広がっており、とても感動しました。

また台湾は親日国としても知られており、皆さんとても親切にしてくださいませ。私もタクシー運転手のおじさんと仲良くなり、九份内を案内してくれたり、お茶をご馳走になったりしました。このようなことを言ってしまうと、私が流暢な英語でコミュニケーションをとっていたように思われるかも知れません。しかし、いまどきの携帯電話はとても優れていて、会話ペースで翻訳をしてくれます。本当に助かりました。ただ友人にはこのようなことは言わず、英語で喋ってきたよと伝えているのはここだけの話です。

話がだいぶ反れてしまいましたが、台湾の魅力が少しでも伝わっていれば嬉しいです。台湾は3連休などで気軽に行くことの出来る、数少ない外国の一つです。家族で行くもよし、友人と行くもよし、一人で行くにしてもあまり身構える必要のないあたたかい国ですので、リフレッシュしたいと感じましたら思い切って行ってみてください！ちなみに私は母親と二人で行きました。



町なか放浪記

長谷川

●JR東日本 中央本線『千駄ヶ谷駅』

今回は、東京都渋谷区にございます、中央線『千駄ヶ谷』駅に降りました。この辺りのエリアは、最近『ダガヤサンドウ（千駄ヶ谷と北参道をつぶエリア）』と言われ、お酒落なカフェや個性的な雑貨店などが立ち並び、注目を浴びています。職場が近いこともあり、気になっていたのでも今回は、ダガヤサンドウを歩いてみました。



駅を出ると左側には、東京体育館がすぐ目の前にあります。2020年には東京オリンピックの会場に使用されることになっており、現在は改修工事中の為休館となっていました。

駅から東京体育館の脇の道を真っ直ぐ歩いていくと、『鳩森八幡神社』に辿り着きます。この神社には、都内最古の富士塚があり、私も登ってみました。1分程で頂上に辿り着くのですが、登山道も3つあり本格的でした。

富士山に登ったのと同じご利益があるとのこと、健康でありますようにとお祈りをしました。

神社を出ると斜向かいには、なにやら人が集まっているカフェスタンドがあったので行ってみました。お店の名前は『モンマスティー』さんです。こちらのお店では、アイスミルクティーが有名で、アールグレイとスリランカの茶葉をブレンドしたものを使用しているとのこと。マフィンとモンマスティーを注文。しっとりとしたほんのり甘いマフィンに甘くて上品な香りのミルクティーが絶妙でした。少し歩いただけですが、充実した街歩きになりました。



人生ノリNoriダイアリー

福島

●本当のハロウィーンを楽しめたら

世間はハロウィーンの話で持ちきりですね。渋谷に集合する若者たちの姿を見ていると、この先どうなるのかと不安になると同時に、老婆心のようなものを抱くのはみなさまも同じかと思えます。世界では、宗教上の問題での争いや事件が起きていますが、このような盛り上がりは宗教上でもなんでもなく、やり場のない鬱憤を晴らすだけのイベントでしかないのが残念な気持ちです。年に一度の大騒ぎをする一方で、変装を楽しみながらパレードする報道を見ると、とてもホッとすることがあります。

とはいえ、こんな盛り上がりをしているとは知らない数年前に、会議を終えて渋谷駅に向かう途中、変わった格好をしている若者に声をかけたことがあります。彼らは、血だらけの看護師と救急隊のような装いで担架をもつ若者でした。つい、少年の心が出てしまった私は、その担架に乗せてもらうことに。今考えれば、自分ものってしまったあとと反省しきりです。若くもないですが、若気の至りということでお許しください…

今回のような暴動のような騒ぎではなく、子どもたちが純粋にお菓子を求めるような、基本に立ち返ったハロウィーンを楽しめるようになってほしいものです。



2018
11
Nov

A i Contact



【今月号のLINE UP】

- ・「新しい36協定届とは」
- ・人事労務基礎講座
- ・経営者のための9つの力「70歳雇用社会に向けて」
- ・どすこい！ジューシーな僕の日常生活「台湾という国」
- ・町なか放浪記 JR東日本 中央本線『千駄ヶ谷駅』
- ・ノリNoriダイアリー「本当のハロウィーンを楽しめたら」

九份（台湾基隆市）

映画『千と千尋の神隠し』のモデルになったことで有名な台湾の観光スポットです。街中を歩くとウーロン茶で茹でた台湾名物の卵、『茶葉蛋』（チャーイエダン）の美味しそうな香りがしてきて、食欲をそそります。写真は映画に出てくる湯婆の屋敷のモデルにもなっているお茶屋『阿妹茶樓』（あめおちゃ）さんです。（小山）

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 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

働き方改革では長時間労働の是正が大きなテーマとなっていますが、その中でも36協定の重要性が高まっています。今回の法改正を受け、2019年4月より「時間外労働・休日労働に関する協定届（以下、36協定）」の様式が変更となりますので、その変更点を見てみましょう。

●36協定届の様式が変わります

36協定の新様式は、一見、大きく変更されたようには見えませんが、下記の項目が追加されました。

- 労働保険番号と法人番号の記載項目
- 36協定で定める時間数にかかわらず「36協定届の内容に定める時間数に時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと」という☑チェックボックスが設けられました。
- 「特別条項を設ける場合」と「設けない場合」の2種類の様式になりました。
このうち、特別条項を設ける場合の様式については、2枚組となっています。
(1枚目は限度時間に関する協定、2枚目は特別条項を定める事項)【別紙様式参照】

●健康確保措置が新たに追加されます

特別条項を設ける場合の様式には、これまで特別条項で定める必要があった項目が整理され、「**限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置**」を定める欄が設けられました。特別条項に追加された「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」には、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康確保措置を記載することになりますが、その内容は**10項目の中から選択し、該当番号と具体的内容を書くこと**になります。

選択項目には、下記の項目があります。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
- ⑩ その他



特別条項を適用することが想定される労働者にとって、事業所にとって一番望ましい健康確保措置を考えるとともに、来年に向けて対象者が出た場合の取組みについて、今から検討するようにしましょう。

●36協定の上限規制について

- 「時間外労働の上限規制」の概要について、再度確認してみましょう。
- 原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則が課されます。
 - 臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする。
 - 年720時間以内において、一時的に業務量が増加する場合について、最低限上回るこのできない上限を下記のとおり設ける。
 - (1) **2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれの期間においても、休日労働を含んで「80時間以内」とする**
 - (2) **単月では、休日労働を含んで「100時間未満」とする**
 - (3) 上記の**特例の適用**は、年半分を上回らないよう、「**年6回**」を上限とする

これまでは休日労働を含まない時間の労働時間でしたが、今回の法改正により一部について、休日労働を含む労働時間に変わりました。そのため上限時間はこれまで以上に厳しいものとなりました。特に、1箇月45時間という制限について制限が厳しいものがありますので、1週間毎に目安時間を定めて、それを超えないように管理するのほひとつの方法といえそうです。今後は新たな枠組みに適合するよう、社内体制の整備、36協定の見直しに取り組む必要がでてきそうです。

登場人物



恩田社長⇒某中小企業の代表。1代で今の会社を築きあげた敏腕社長。温厚で社員からも好かれている。



佐伯社労士⇒雅(みやび)社労士事務所所属する、入社3年目の社労士。ジムに通うなど、公私のバランスを日頃から大事にしている。湿気に弱いウセ毛が悩み。

●給与って本人以外に渡しちゃいけないの!!!?

社長：「佐伯先生、今回の相談ですが、賃金の支払いについて教えて下さい。うちの会社は賃金を現金で支給しているのですが、先日、アルバイトの子が学校の部活中にケガをして入院してしまい、給料日を過ぎてても給料を取りに来られないんです。そこで親御さんに渡して欲しいと言われているのですが…渡しても問題はないのでしょうか？」

佐伯：「社長、実は渡すことはできないんです!!」
社長：「えっ?! そうなんですか??」

佐伯：「はい…賃金の支払いにはいくつか決まりがあります。その決まりの一つに「**直接払いの原則**」というものがあり、賃金は**直接労働者に支払われなければならない**と定められているんです。なので、たとえ今回のように労働者が未成年であっても、また、本人の委任があるとしても、その親権者や後見人(法定代理人)に賃金を支払うことは法律で禁止されているんです」

社長：「そうだったんですか…。それは知らなかった。これに例外はなく、必ず本人に支払わなければならないんですか？」

佐伯：「例外というわけではありませんが、例えば労働者がやむを得ない理由で受け取れない場合に、その方の妻子等の「**使者**」に支払う場合、つまり社会通念上本人に支払うのと同じであると考えられる場合には、**直接払いの原則に違反しないといわれています**」

社長：「「**法定代理人**」はダメで、「**使者**」はいいんですか? なんだかよくわかりませんね…」

佐伯：「**実際「代理人」と「使者」を明確に区別することは難しいと言われています…**。ですので、今回は**現金書留で送るか、取りに来てもらうまで賃金を保管しておくか、もしくは直接渡しに行っていたかどうか**ですね。あくまでご本人に渡すことを念頭に置かれたほうが良いかと考えます」

社長：「なるほど、よくわかりました。彼の様態も気になるし、今回は見舞いに行くついでに給与を渡そうと思います」

佐伯：「それが良いですね。ただ、トラブルを避けるためにも、できれば今後は振込で給与を支払われることをお勧めいたします。」

また、口座振込の際に注意していただきたいのですが、現金手渡しの場合とは異なり、配偶者へ渡すこと(振り込むこと)は禁止されています。ですので必ずご本人様に振り込んでくださいね」

社長：「わかりました! では、もし給与支払を口座振込に変更する場合は、私は何をすればいいですか?」

佐伯：「**口座振込にするには、その従業員各位の同意を得る必要があります**。後は就業規則にも規定しておいたほうが良いですよ」

社長：「うーむ、色々勉強になりますな! (笑)」

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。

●「70歳雇用社会に向けて」

先日の首相所信表明演説で、70歳まで働ける社会にしていく旨が公表されました。以前から、65歳以降の再雇用制度の見直しもされていますし、年金支給開始も遅らせる検討をするなど、70歳までの雇用はさらに現実味を帯びてきました。自営業や経営者などでない限り、ほとんどの方が迎える定年退職。40年近く勤めあげた功労もありますが、第2の人生をどう進めばよいか判断に迷われる方も多くいらっしゃると思います。退職金が入ってくることで、当面の生活に不安のない方や、お子さんの教育費、養育費がかかるケースなどさまざまでしょう。金銭面での問題なのか、雇用面での問題なのかは、十人十色といえます。

以前の報道にもありましたが、年金受給の繰下げを、70歳を超えて実施する案も出てきました。平均寿命が

伸びている今日、年金は先送りにすることで金額を増やし、それを補うように資産形成が必要になると予想されます。現在でも70歳まで繰り下げることで142%増額することができますが、まだまだ挑戦されている率は低いようです。みなさまがどのように今後の働き方を見つめ直すのか、年金と賃金と資産形成、働くにも課題は多いといえます。

70歳まで働かなければならない時代は遠い未来ではありません。それより実質的にとらえる時代に入ってきたといえます。年金に頼るよりは、賃金を得ながら働くことの方が、健康面でもプラスになります。国の施策だけでなく未来を構築していきましょう。