



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス
(中目黒中小企業社会保険労務士事務所)
代表社員・社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15
イーストヒル3F
Tel:(03)3791-1181
ご相談は info@sr-iplus.co.jp



- 「ワンピース」という、主人公が「麦わら海賊団」を率い“海賊王になる”ことを目指すマンガがあります。「麦わら海賊団」を企業経営に当てはめると、「海賊王になる」ことは実は、企業ビジョンではなく、「海賊王になり何を実現したいのか？」が本当の企業ビジョンであるという話をしました。皆さんの会社で掲げるビジョンを達成した先にどのような世界が待っているのか、話し合ってみてはいかがでしょうか？

時間外労働の上限規制が導入

- 労働時間は労働基準法によって上限が定められており、労使の同意に基づく所定の手続きを取らなければこれを延長することができないため、時間外労働・休日労働をさせるためには、『36協定の締結』が必要です。
- 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、**臨時的な特別の事情**がなければこれを超えることはできません。しかし、**臨時的な特別の事情**があり労使が同意する場合(特別条項)でも以下を超えることはできません。
 - ✓ 時間外労働が年720時間以内
 - ✓ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - ✓ 時間外労働と休日労働の合計が、2ヶ月・3ヶ月・4か月・5か月・6ヶ月における各期間の1ヶ月平均が80時間未満
 - ✓ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月が限度
- 上限規制の施行は2019年4月1日ですが、中小企業への上限規制の適用は1年間猶予され2020年4月1日からとなります。
- 同時に、大企業に対しては、すでに今年の4月1日から「時間外、休日労働協定(=いわゆる36協定)」の様式が変更になっていますが、こちらについても中小企業については2020年4月1日以降の期間に対して締結される協定から新様式となり、1年間猶予されています。
- ただし、上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があり、5年間(2024年3月31日まで)猶予されます。
 - ✓ 建設事業、自動車運転の業務、医師については上限規制は適用されません。
 - ✓ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業は、時間外労働と休日労働の合計について
 - ①月100時間未満 ②2~6ヶ月平均80時間以内、とする規制は適用されません。

「子ども子育て拠出金」が改定

- 4月4日付けで子ども子育て拠出金が正式に改定案内されました。拠出金率は2.9/1000(0.29%)から**3.4/1000(0.34%)**に引き上げられています。
- 「子ども子育て拠出金」とは子育て支援のために充てられるものです。この拠出金は事業厚生年金保険の適用事業所の事業主が、従業員の厚生年金保険料を納めるときに一緒に徴収されます。
- 計算方法は社会保険に加入している全被保険者の「厚生年金」の「標準報酬月額」に対して上記の0.34%を乗じた金額となります。(つまり最低金額は299円で、最高金額は2,108円です)
- 健康保険料や厚生年金保険料とは違い、従業員は拠出金を納付する必要なく、事業主が全額負担で納付することになっています。また、厚生年金の被保険者全員が対象となっています。(独身で子どもがいなくとも対象になります。)

- 「子ども子育て拠出金」は、事業主が100%負担するもの、保険料を納付した分だけ自分に戻ってくるものではなく、富の再配分の性格を有するものなので、一見税金のようなものに見えますが、厚生年金「保険料」のとして「日本年金機構」により徴収されるものであり、**保険料の一部**という位置づけになります。





『人事発令』とは

- 社内異動や役職に任命するなどの内容を記載した公式文書を【辞令】といい、その辞令を「出すこと」を【発令】といいます。また辞令を従業員に渡すことを【交付】といいます。
 - ✓ ちなみに【内示】とは文字通り内々に示すことをいい、辞令の前に当人や上司にだけ知らせることを指します。
- 辞令の内容としては社員採用、昇降格、異動、出向、休職復職、定年退職、再雇用、解雇など多岐に渡り、対象者本人の氏名や辞令の内容・事由が併記されることにより個人情報に紐付く内容になり得ます。
 - ✓ 過去に懲戒解雇の事実・理由を記載した文書を配布・掲示したことにつき、名誉棄損が認められたものがあります。(東京地裁 昭52.12.19判決 泉屋東京店事件)
- 採用、異動、出向については業務上、その事実を知る必要性が高く、即座に名誉やプライバシーに悪影響を及ぼすわけではありません。しかし休職事由などの、極めて個人的な事由を含んで公開することは、告知の必要性が必ずしもあるとは言い切れず、例えば「私傷病」については、平成27年の個人情報保護法改正で新たに定められた「要配慮個人情報」に該当する可能性があります。何の情報を、どの範囲で、何のために公表するのかを合理的に判断しなければならず、人事発令についても、関係者の名誉・プライバシーなどへの配慮が求められます。



- ❑ 人事発令の前に、従業員が自分の異動情報を職場で話してしまい職場の秩序が乱されるケースがあります。このような場合であっても、直接的に懲戒処分は下すことは難しく、職場を動揺させ秩序を乱したことを理由とする服務規律違反を問う程度までになります。
- ❑ SNSやTwitterといった気軽に発言できる環境に慣れている従業員も増えていきますので、公示前の秘密を漏洩しないよう内示時に秘密を守ることを申し添えておくようにしましょう。

～今月のおすすめ～

★沖縄もずくで

夏を元気に★ Vol.1

もずくの活用方法を
3回シリーズでお届けします！

美肌・生活習慣病の予防など様々な効果が期待できるもずくは、色々な料理に使用して保存しやすい食材です。第1回は、基本の下ごしらえと保存方法をご紹介します。



- ① 「水洗い不要」と書かれているものは、そのまま使えます。気になる場合は、ザルに移して流水で軽く洗ってください。
 - ② 塩水入りタイプ、塩蔵タイプはボウルに移して水を張り、何度か水を変えながら、塩分を落としてください。食べてみて「塩からさと嫌な磯臭さ」が取れればOKです。
- ◆ ①・② 何れの場合も、ザルに上げて水気をしっかり切り、食べやすい長さにカットして使います。
 - ◆ 冷蔵で4～5日、冷凍で1～2ヶ月保存可能、小分けにしてラップ包装しておけば、少量ずつ使えて便利です。

ポン酢をかけて、味噌汁や雑炊に入れて、
お好みの食べ方でお召上がりください。



レシピ監修：玉城久美子(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

★おすすめ書籍のご紹介★

こんなときどうする!?
社会保険・給与計算 ミスした
ときの対処法と防止策

宮武貴美(著)



やってしまった…となる前に、なってしまったとしても!

社会保険の手続きと給与計算をするうえで、ミスが起こりやすい事例をもとに「なぜミスが起きたのか、どう対処するのか、今後のミスを防ぐには」が分かりやすくまとめられています。専門書によくある、「ココにはコレを書いてください」のみではなく、ミスのリカバリー方法からその先の『防止・改善策』まで記載があるので、実務経験の浅い人はもちろん、業務に慣れてきたなと感じる人にも満足のいく内容ではないでしょうか。

またミスをしないためのチェックリストや、お詫び文・通知文のサンプルも多数掲載されており、それらの特典を活用することにより、自分一人だけでなく第三者的目線でチェックでき、より確実な業務に取り掛かれると思います。

特にチェックリストに関しては作りこまれている印象で、種類も豊富に掲載されていますので、ぜひ手に取ってみてください。



社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL : 03-3791-1181 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@sr-plus.co.jp

受付時間 9:30～18:00 (土日祝日および弊社休日を除く)

http://sr-plus.co.jp/

いかがでしょうか? 引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。

-----YouTube YouTube やっています「youtube 社労士 アイプラス」で検索ください-----