

いつもメールマガジンをご購読いただき誠にありがとうございます。

社会保険労務士法人

大 | 槻 | 経 | 営 | 労 | 務 | 管 | 理 | 事 | 務 | 所 |

— | — | — | — | — | — | — | — | — | — |

<http://www.otuki.org/>

【目次】

▼代表 大槻智之 不定期連載

▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇（第57回目）落合 直美

▼大槻事務所だより 5月号

▼社労士Q&A

▼オオツキMクラブからのお知らせ

| 1 | 代表 大槻智之 不定期連載

【執筆者】 大槻事務所 代表社員 大槻 智之

「どうやって管理すればいいんだ？」

平成29年3月28日に第10回働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が決定しました。概要はこんな感じです。

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
3. 賃金引き上げと労働生産性向上
4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
7. 病気の治療と仕事の両立
8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
11. 高齢者の就業促進
12. 外国人材の受入れ
13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

これらはいくまでも計画であり、労働基準法が実際に改正されるかどうか決定していないものもあります。この中で、確実に改正が予想されているのが4の「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」です。冒頭の「どうやって管理すればいいんだ？」とボヤキがでるのもここが大きな原因です。では、その内容を少し覗いてみましょう。

罰則付き時間外労働の上限規制の方向性

いわゆる 36 協定でも超えることができない時間外労働の限度を具体的に定めるものです。

(1) 罰則が設けられる

従来は“限度基準告示”であったので、それを遵守しなかったとしても罰則はありませんでした。これを“法律”に格上げし罰則を付ける予定になっているのです。

(2) 年間 720 時間が上限となる

36 協定は、月 45 時間、年 360 時間を原則としています。

しかし、臨時的な特別な事情がある場合にはそれを超えて協定することができます。この時間がたびたび“青天井”と言われた特別条項というものです。この時間の上限が年 720 時間（月平均 60 時間）となったのです。

さらに、その上で次のような条件もクリアしなければならないのです。

(ア)2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月の平均で、いずれにおいても 80 時間以内にしなければなりません。しかも、この平均は金太郎飴のように、どこで切っても平均 80 時間としなければならないのです。また、単月では 100 時間未満としなければなりません。

(イ)休日労働の時間も含めた時間でカウントします。従来は、あくまでも時間外労働時間のみを集計していましたが、計画では「休日労働」も含めている為、時間のカウント方法が過重労働のカウント方法と同じになるということです。例えば、月の法定休日のうち 2 日にそれぞれ 12 時間労働した場合は、その月の時間外労働が 80 時間に達すると 104 時間となるため、即座に法律違反となるわけです。

(ウ)1 人年 6 回までの特別条項がより厳格化されます。従来は見過ごされがちであった年 6 回までという規制がより厳格化されるでしょう。法改正は労基法第 36 条そのものにかかってくるので、年 6 回の基準も守ることが

できなければ法令違反となってしまうのです。

勤怠管理が非常に複雑化することがお分かり頂けましたか？

まず、月 45 時間のカウントには休日労働の時間は含みません。

含むのはあくまでも特別条項による平均 80 時間以下および単月 100 時間未満についてのみです。つまり、休日労働の時間を含む時間と含まない時間とを二重で管理しなければならないのです。さらに一社員について年 6 回までの回数をより厳格に管理をしていかなければならないということです。

平成 29 年 1 月 20 日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」とあわせての勤怠管理が必要となります。法改正が決定しても施行日までおよそ 1 年間は設けるでしょう。ただし、いざ決定そして施行されてからでは手遅れになる可能性があります。労働時間の短縮は一朝一夕では成し得ませんので、早めに検討、着手することをお勧めします。

「
| 2 | 大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇 (第 57 回目)
」

【 執筆者 落合 直美 編 】

〇…

～記事の POINT～

○スポーツに音楽、それに食まで、それぞれ「おすすめ」があります。

〇…

皆様こんにちは。給与サービス室の落合です。

五月、風薫る新緑の季節がやってきました。皆様におかれましては、年度初めの慌ただしさや新生活に落ち着きが出てきた頃でしょうか。気温も比較的安定し、天気の良い休日は出掛けたくくなりますね！

さてそんなわけで、今回は私の休日の過ごし方からおすすめをご紹介しますと思います。

1. スポーツ観戦

昨年に開幕した男子プロバスケットリーグである B リーグの試合を時々観に行っています。私は千葉在住のため、船橋のチームであるジェッツ戦を観に行くこと 3 回目にして、愛が芽生えてきました。やはり自分のチームだと思って応援すると熱くなってしまう

ものです。バスケの良いところは野球やサッカーに比べて、まだまだ選手との距離が近いところかなと思います。チケットも取りやすいので、もしご興味ありましたらみなさまもぜひ一度足を運んでみてください。

2. 映画、舞台、ミュージカル鑑賞

定番ですが、のんびりしたい週末に、あまり体を動かさなくても別世界にどっぷり浸れるのでリフレッシュできます。

アカデミー賞の発表間違いで話題になった「LA LA LAND」、個人的にはおススメです。

ミュージカルなので観て聴いて、疲れることなくさらりと鑑賞できます。

映像も音楽も素敵ですが、何より主演のエマストーンが素敵です。ストーリーとしてはちょっと大人のほろ苦さもありますが、見終わった後さわやかな気分になりました。

話題の「美女と野獣」も気になっています。また、前もってチケットを取っておかないと難しいかもしれませんが舞台やミュージカルを観に行くのも良いと思います。

私は半年前に劇団四季の「アラジン」のチケットを申し込み、ようやく来月観に行くことが出来そうですが、今から楽しみにしています。生で見る役者さんのエネルギーには元気をもらえます。

3. ラーメンを食べに行く。

今や日本の国民食と言っても過言ではないラーメン。

私の好物のひとつがラーメンなのですが、街を歩けば様々なラーメン屋さんが立ち並んでおり、色々と自分好みの味を求めて食べ歩きするのはもはやエンターテイメントです！自薦他薦ありますが、私の独断と偏見でいくつかご紹介。

『一燈』（新小岩）今私をもっとも行きたいお店。

『梵天』（銀座）あっさりつけ麺がおすすめ。

『麵屋音』（北千住）煮干しが強い魚介系

『らうめん とくや』（新御茶ノ水）夏限定トマトラーメンが一押し

『BASSO ドリルマン』（池袋）チャーシューが美味

ラーメン好きな方はちょっとググってぜひ足を運んでみてください。

休日にはしっかり休んでリフレッシュして、人や食べ物、芸術やスポーツからパワーをもらって英気を養いましょう。それが平日の仕事にもよい影響を与えてくれるのかなと思います。

給与室所属 落合 直美



【大槻事務所だより】

今月のテーマは 「雇用保険法等の一部を改正する法律」の概要です！

URL: http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol98.pdf

4 | 社労士Q&A

【執筆者】 大槻事務所 メンタルヘルスプロジェクト

Q: メンタル不調により休職中の従業員に対して、病状について定期的に報告するよう義務づけることは可能でしょうか？

A: 報告の頻度や内容が、休職を継続させる判断材料として合理的なものであれば可能です。

休職制度については、同制度を設けるか否かを含めて、会社それぞれが必要と考える休職制度を設けることができます。したがって、休職期間中の報告義務についても「休職期間中の義務」として定めておけば、報告を義務づけることができます。なお、報告義務が就業規則上に規定されていない場合であっても、報告させる内容が、休職を継続させる判断材料として合理的な内容および頻度であれば、労働者に対する一般的な報告義務として報告させることは可能と考えられます。

4 | オオツキMクラブからのお知らせ

オオツキMクラブのメインサービスの一つ、「オオツキ塾」2017年度講義の内容等が決定いたしました！

(オオツキ塾とは、ネットや参考本では学べない“生の知識”を身につける

実践型の人事スクールです。(オオツキMクラブ加入の事業所様対象に行われています。)

【講座内容】

- 6月下旬 『労働基準法～労働時間、休憩、休日を中心に解説します～ 』
- 7月下旬 『給与計算～普段の給与計算で注意するポイント～』
- 8月下旬 『就業規則 1【上級編】』
- 9月下旬 『就業規則 2【上級編】』
- 10月下旬 『年末調整～難しい年末調整を分かりやすく解説します～』
- 11月下旬 『社会保険～健康保険・雇用保険・年金を幅広く解説します～』
- 12月下旬 『労災～実際に起きた労災事例とその取扱いについて～』
- 1月下旬 『退職～離職票の判定区分と助成金への影響～』
- 2月下旬 『ビジネスマナー～社会人マナーの基礎を徹底的に学べます～』
- 3月下旬 『監査、臨検【上級編】～事前の準備と対応のポイント～』

参加費 50,000 円 (消費税別途)

※ 1 企業 2 名様まで参加可能です。

期 間 2017 年 6 月～2018 年 3 月 計 10 回/ 各回 2 時間 (15:00-17:00)

今回の特長は「基礎編」と「上級編」を織り交ぜた講義となっており、講義によって様々な方が参加できる形式です。

お問い合わせ・お申込みは御社担当者までご連絡ください。

オオツキMクラブはこちら↓↓

<http://otukim.com/>

◆こちらのメールマガジンは、当所お取引のお客様、当所主催・共催セミナーにお申し込みいただいたお客様、当所職員がお会いして名刺交換させていただいたお客様、当所ホームページよりメールマガジンの購読お申し込みいただいたお客様にお送りしています。

メールマガジンの停止または配信先の変更について、大変お手数ではございますが下記の URL にてお手続きをお願いいたします。

<http://www.otuki.org/index.php?act=mailmaga>



◆編集後記

「ゴールデンウィーク」今では誰もが使用している言葉です。
休日にみていたテレビ番組で解説していたのですが、そもそも映画業界が
宣伝で使用していた言葉だそうです。NHK では、特定の業種で使用している
言葉は使えないと、「大型連休」という言葉を使用していると伝えていました。
身近な言葉の違いに、テレビの前で思わずなるほど、と一人うなずいたのですが、
知っているようで知らないことがまだまだあるなと思った休日でした。

編集 発行：社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 加藤 悦子

問い合わせ：このメルマガEメールアドレスは送信専用です。お問い合わせは
下記の URL にてお手続きをお願いいたします。↓↓

https://ssl58.heteml.jp/ipocket/form_otsuki/index.php?act=form_contactus

Web サイト： <http://www.otuki.org/>