



YELL・Spirits

2016年10月号
エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/yell1354>



Contents

- 代表より ●プライベートセミナー2016のご案内 ●働き方改革「待ったなし！労働時間の見直し」/エールの取り組み
- 雇用保険の適用拡大について ●今月の労務相談「労災と健康保険」 ●無期転換ポータルサイトのご案内 ●今月のエール

鎌倉です。エールは9月決算、10月から新しい期がスタートしました。

月初の日曜に全員で振り返りを行い、事業部ごとの今期目標をたてたり、どうすればお客様によりよいサポートができるか、課題の洗い出しとそのためどんな改善ができるか、変革の時代にどうあるべきかについて皆で確認しあいました。前期はこれまで以上に多くのお客様から引き合いをいただき、ご要望をいただいていることに一同感謝とともに気を引き締めております。そして、求められるスピードが速いからこそ、変化に対応するためにも、所属メンバーが一同に会し方向性を確かめ、意見し、共有する場が大切になっていると感じます。

前期は部門を再編し、社内で電子申請や勤怠管理システム、給与計算、新たな業務システムの構築などを内部で固める「コア事業部」と、お客様の課題、ご相談に対応させていただく「スピリッツ事業部」に分けました。

役割を明確に分けることにより、属人化しがちな仕事のあり方を見直し、組織で効率化をはかり、もっとお客様の課題に向き合う時間や新たなチャレンジの時間や、改革に取り組む時間を生み出し、よりよいサービスをご提供できる体制にすることが再編の目的です。今期は、改革をもう一段進めて、組織でお客様の現場にある課題にあたる体制を実現するとともに、新しいサービスをご提供できるようにしたいと考えておりますので、どうぞご期待ください！

さて、先月9月末、首相官邸に置かれた「働き方改革実現会議」の第1回目会合が行われました。

そこでは、9つのテーマが「官邸主導」で推進されることになっており、来年3月には、行動計画が策定されることになっています。日本は大きな変革期にあり、労働分野もここ数年で劇的に変化していくことは間違いありません。

「働き方改革」は待ったなしで、議論が進められることと思いますが、中心的なテーマは、「同一労働同一賃金」と「長時間労働対策」になりそうです。「働き方改革」については本誌でも取り上げていますが、エールにとっても喫緊の課題です。

弊社社内でも意見を出し合い、試行錯誤しながら生産性向上に取り組んでいます。意識や習慣の変革は簡単ではありませんが、それができないと未来を創り出す時間がとれませんので、全体の優先課題として取り組みを続けてまいります。

今期もメンバー一同、みなさまのお役にたてるよう、全力を尽くします。

顧問先企業様限定 “プライベートセミナー2016”

2016年10月29日(土) 14:00~16:55 懇親会 17:10~18:20

ホテルメルパルク横浜にて(元町中華街徒歩1分)

今年は第3部にて弊社滝瀬が明日から使える「人材不足時代の組織づくり」のテーマで講師を務めます。

最近「若くて元気な男子はもう労働市場にいない」という声が聞こえてきます。中小企業において人材不足は深刻化し、単純な賃金改善だけでは解消が厳しい状況です。安定的な人材確保のためには、多様な価値観・働き方への対応が喫緊の課題。

これからの組織づくりについての取組をご紹介します。セミナーの後は税理士、弁護士、司法書士など各士業も同席する異業種交流プライベート懇親会を同会場にて開催いたします！横浜F.マリノスから特別ゲストも！？ ぜひご参加下さい！



働き方改革 待たなし！ 労働時間の見直し

7月号のエールスピリッツでも取り上げております安倍内閣が進める「働き方改革」がニュース等で連日取り上げられています。

36協定の在り方の見直し

働き方改革の目玉の一つとして「36（サブロク）協定で定める残業時間に上限を設ける」という案が浮上し、議論が開始されていますが、このことは企業実務にも影響が大きく、注目が集まっています。現在の36協定は事実上、特別条項を入れることで月45時間を超える残業を定めることも可能となっていますが、そこに法的に規制を検討することで、長時間労働の抑制とそれに伴うライフ・ワーク・バランスのさらなる推進を狙う考えです。

36協定における注意事項

現在の36協定

- ・労使で協議の上、事業所における1日・1か月・1年等における、残業時間の上限を定める必要があります。
- ・上限を定める際には、労働省告示の「労働時間の延長の限度等に関する基準」により示されてる上限がありますが、この基準には法的拘束力がありません。
- ・また「臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合」に、協定で定める上限を超えて残業することが可能となる「特別条項」を定めることもできます。

重要性を増す36協定

近年の残業時間への関心の高まりから、36協定の存在や内容の重要性が高まっています。

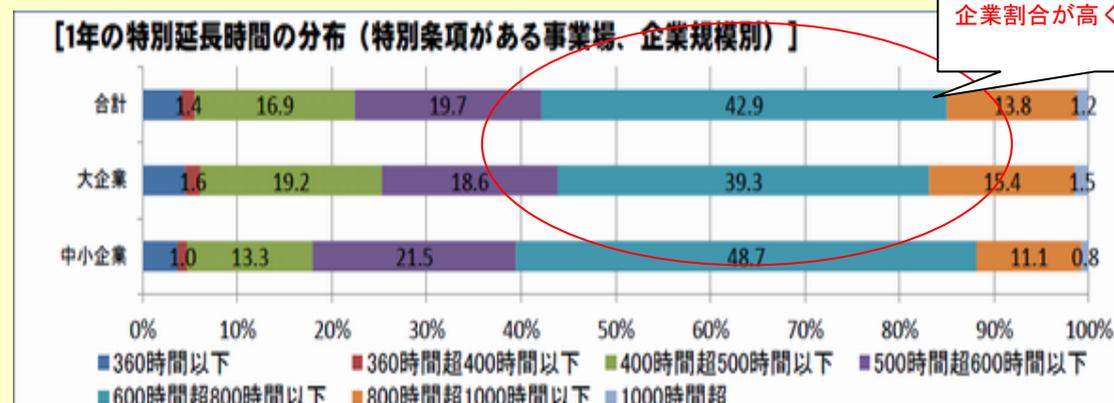
- ①特別条項で、過労死による労災の認定基準（※）を上回る残業時間を協定している場合、立ち入り調査の実施を強化。

※発症前1か月間におおむね100時間を超える、あるいは、発症前2か月ないし6か月間にわたって1ヶ月あたりおおむね80時間を超える

- ②ハローワークの求人票を公表するための要件として、36協定の届け出有無が追加

- ③特別条項を定めている事業所に対して、長時間労働に関するアンケートを送付

36協定における特別延長時間（特別条項）の状況

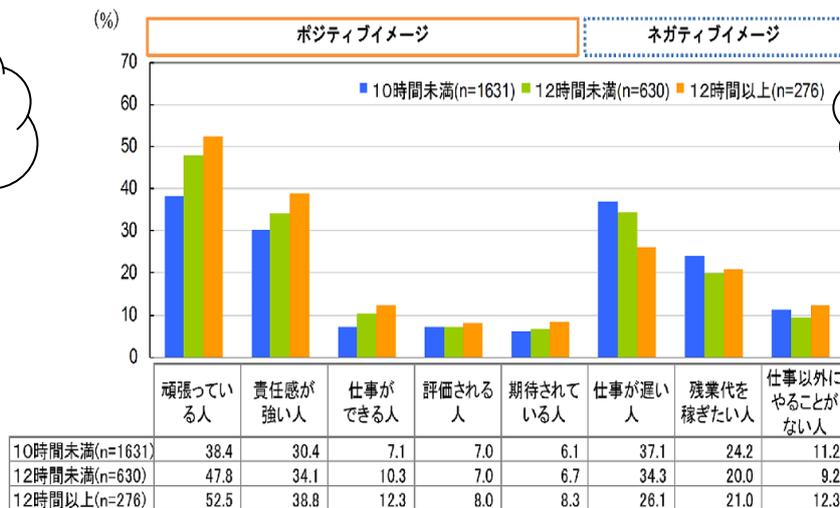


企業規模を問わず、1年に600～800時間の残業を認めている企業割合が高くなっています。

意識が変わると残業時間が変わる？

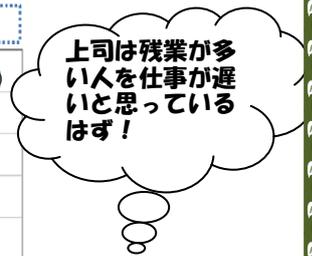
恒常的な長時間労働からは「メリハリ」のある働き方は生まれません。でもどうやって残業時間を減らすのかは、多くの企業の共通の課題です。9月9日に厚生労働省から発表された「我が国における時間外労働の現状」において、長時間労働や36協定の現状の調査結果と合わせて、興味深い資料がありましたので、ご紹介します。下表は、労働時間が長い人ほど上司が残業をしている人に対してポジティブなイメージを持っていると考えている傾向があり、逆に労働時間が短い人ほど上司が残業をしている人に対してネガティブなイメージを持っている傾向があることを示しています。

一日の労働時間別「上司が抱えている残業をしている人のイメージ（想定）」



(複数回答)【母数:正社員】

資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)



上司が効率的な働き方を肯定(評価)することで部下の意識も変わってくるのではないのでしょうか。

エールの取り組みをご紹介します

エールでも顧問先のお客様により良いサービスを提供するための時間を確保しよう、常に健康で冴えた状態で業務に臨もう、自己啓発に励もう、という観点から、業務効率化・時間短縮化、そして残業時間を減らすというテーマでミーティングを重ねています。

- 整理整頓 …週1回30分整理整頓の時間をチームで取る。
- 時計・ストップウォッチで時間管理 …
1つの業務ごとにかかる時間を計る。次は少しでも早く！
残業は申請制。帰宅予定時刻にアラームを設定。
滝瀬事業部長から素敵な時計がメンバーに配布されました！
- My NO 残業デー …「私、今日は早く帰ります！」という日を設定
- 工数管理…日報から連動した工数管理のシステムの導入し、課題を上長と改善ミーティング
- 「残業ダメ!!」オリジナルポスターの作成と掲示 …遊び心も必要!?



マイアラームで意識改革

《雇用保険の適用拡大について》

～平成 29 年1月1日より 65 歳以上の方も雇用保険の適用対象となります～

平成 29 年1月1日以降、65 歳以上の労働者についても、雇用保険の適用要件(※)に該当する場合は、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります

(※) 1週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、31 日以上の雇用見込みがあること。

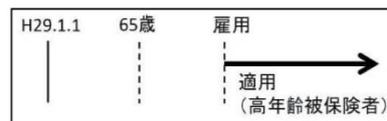


《 適用要件に該当する65歳以上の労働者を雇用した場合の雇用保険の適用例 》

〈例1〉平成29年1月1日以降に新たに雇用した場合

→ 雇用した時点から高年齢被保険者となりますので、**雇用した日の属する月の翌月10日までに**管轄のハローワークに届出をしてください。

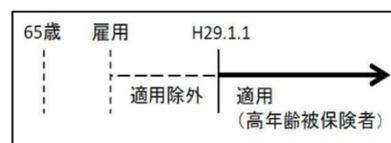
雇入れ後に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、**労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに**管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例2〉平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

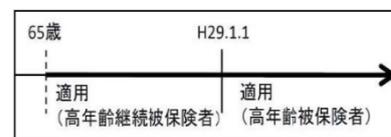
→ 平成29年1月1日より高年齢被保険者となりますので、**平成29年3月31日までに**管轄のハローワークに届出をしてください。

平成29年1月1日以降に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、**労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに**管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例3〉高年齢継続被保険者(※1)である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

→ 自動的に高年齢被保険者となりますので、**届出は不要**です。



Q1) 65 歳以上の方も雇用保険料を徴収する必要がありますか。

A1) 保険料の徴収は、**平成 31 年度までは免除**となります。

Q2) 高年齢被保険者として離職した場合、失業給付はもらえますか？

A2) 受給要件を満たすことで、**高齢者求職者給付金が支給**(年金と併給可)されます。



受給要件

- ・離職していること
- ・積極的に就職する意思があり、いつでも就職できるが仕事が見つからない状態にあること
- ・離職前1年間に雇用保険に加入していた期間が通算して6か月以上あること(賃金の支払の基礎となった日数が 11 日以上ある月を 1 か月と計算)

被保険者であった期間が1年以上の場合: 基本手当日額の 50 日分
被保険者であった期間が1年未満の場合: 基本手当日額の 30 日分 } が**一時金として支給**
基本手当日額は、離職前6か月の賃金総額を 180 で割った額のおよそ 50%～80%(上限 6,370 円)

今月の労務相談室



総務部長: 従業員が仕事中にケガをしてみたのですが、本人が自分の健康保険証を使って医療機関を受信したことが判明しました。どのようにすればよいでしょうか？



社労士: 仕事中ということは労災に当たりますね。医療機関に連絡し、健康保険から労災保険に切り替えることができれば、医療機関に療養の給付申請書(※1)を提出することになります。切り替えができない場合は、手続きが複雑になります。具体的には、医療機関が健康保険の保険者から給付を受けた7割分について従業員本人が医療機関に支払い、既に負担している3割分を含め全額を労災保険として扱います。

具体的には療養の費用請求書(※2)を労働基準監督署に提出することになります。



総務部長: 医療費を全額立て替えることになるので、一時的ではあるものの経済的な負担が出てきますね。



社労士: そうですね。そのため、従業員に対して、仕事中にケガをした場合は、たとえ軽いケガであっても医療機関の窓口で仕事中のケガであることを伝え、会社にも速やかに報告することを徹底しておきたいですね。



総務部長: わかりました。ケガの状況からしばらく休業することになるため、休業補償も受けることとなりますが、出勤しながら週1日通院するような場合でも休業補償は支給されますか？



社労士: まず休業補償は、以下の3つの要件をすべて満たしていれば支給されます。

- ① 業務上の事由による負傷や疾病により療養のために休業している
- ② 労働することができない
- ③ 賃金の支給を受けていない



そのため、通院日についてこれらの要件を満たしていれば支給されます。



総務部長: なるほど。それでは、例えば午前中に通院し、午後から勤務するような場合はどのようになりますか？



社労士: 通院のため所定労働時間の一部を休業した場合、給付基礎日額から午後実際に労働した部分に対して支払われる賃金額を控除した額の100分の60に当たる額が支給されます。100分の60を超える金額が支払われている場合は、上記③を満たしていないとして支給されません。



総務部長: 給付基礎日額の100分の60に当たる賃金が支払われているか、がポイントとなるのですね。

※1 様式第5号療養補償給付たる療養の給付申請書

※2 様式第7号(1)療養補償給付たる療養の費用請求書

【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員に対して、仕事中にケガをして医療機関にかかる場合、窓口で仕事中のケガ旨を伝えるとともに、会社にも速やかに報告するよう徹底しておきましょう。
2. 通院のため所定労働時間の一部を休業した場合、給付基礎日額から実際に労働した部分に対して支払われる賃金額を控除した額の100分の60に当たる額の給付が支給されますが、100分の60を超える金額が支払われている場合は、支給されません。



厚生労働省より

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

厚生労働省は、無期転換ルールの周知や無期転換制度の導入に関して情報発信する「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を開設しました。無期転換ルールとは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約について、同一の使用者との間で、有期労働契約が更新されて5年を超えた場合、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことです。無期転換が本格的に行われると見込まれる平成30年4月まで残り2

年しかありませんので、契約社員の契約を繰り返し更新している企業は準備が必要です。このサイトでは無期転換のルールや、制度導入のポイント、厚生労働省が実施する施策などについて情報を発信しています。

今月のエール

「大好きなこの町横浜を盛り上げよう！」をコンセプトに横浜マリノスに応援してきました。勝利したときはみんなで傘を振りかざします。



エールのランチ大学復期が始まりました。

第7回目は増田主催でチームワークでどれだけ高いタワーが作れるかを競いました。2つのチームに分かれてまったく違う発想で面白かったです。

エールではユニークな企業内研修を試していますので、関心ある企業様はお問い合わせください！



暑気払い 夜工場クルーズ



少し遅い暑気払いでエールで夜の工場クルーズに行ってきました。改めて横浜や川崎の工業地帯や港を知ることができました。夜景もきれいで現実をひと時の間わすれてみんなで楽しみました。ぜったいお勧めです！！

