



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2012年1月号

Contents

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
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



- 代表より ●新春企画セミナーのご案内「社員から通知が届いた 労基署・労組・労働審判対策」 ●2012年法改正
- 未払残業代請求にどう対応していくか？ ～トラブル防止を考える～ ●企業PRコーナー ●スタッフコラム

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。年末年始はいかがお過ごしでしたか？

私はお正月を近場で家族と過ごし、アマゾンで買いためしていた気になる書籍を片っ端から読んで過ごしました。

年末年始には1年を振り返り、新年の抱負を掲げた方も多いと思います。

毎年恒例なのですが、私は大晦日に「自分年表」を作成しました。使っているのは「熊谷式手帳」。自分や家族の年齢を入れて、法改正などの社会の変化も織り込みながら、自分の今後10年間のやりたいことを年表に入れていき、手帳にはさんで日々、目にするようにしておきます。ちょっとしたことですが、少し視点を上げることで、自分の立ち位置を確認できるように思います。大切にしたい言葉やこうありたいと思う姿などもこの手帳と一緒に挟んでいます。

もうひとつ、昨年末から取り組んでいるのが自分の「行動改革10項目」です。こちらは、FaceBookのグループ機能を活用して日々、仲間と進捗を報告したり評価しあったり励まし合う仕組みを作っています。今2カ月が過ぎたところですが、つい悪い習慣に流されそうになったり、怠け心が出て、仲間の励ましがあるのでとても励みになっています！

さて、昨年をふりかえりますと、労使トラブルがとて増えていることを実感します。労働審判も手軽に利用されるようになっており、かなり浸透してきました。

企業経営は労使関係の安定、互いの信頼なくして発展は考えられません。労使関係は生き物であり、労務管理は相手次第ともいえます。その対応、対策、解決を怠れば感情的な言動を重ね、経営に悪影響を及ぼします。

日常的に発生する多様な労使関係、労務管理、法律問題等を具体的に解決するためにも、エール一同、事件にならないような日頃のサポートこそが大切だと気持ちを引き締めております。本年も一同、宜しくお願い申し上げます。

新春企画 小さな会社の法律セミナー

「社員から通知が届いた！ 労基署・労組・労働審判対策」

平成24年1月26日(木) 午後2時00分～午後4時45分 (開場1時40分)

セミナー終了後、場所を変えて新年会(懇親会)を開催します。

横浜情報文化センター7F 小会議室(みなとみらい日本大通り駅3番出口徒歩1分)

参加費用:40000円 顧問先企業様 5000円 (懇親会費も含まれます)

※定員を上回る場合は、恐れ入りますが早期お申込みの企業様を優先させていただきます。

横浜パートナー法律事務所 弁護士 大山滋郎

社会保険労務士法人エール 社会保険労務士 鎌倉珠美



平成24年の法改正の動向

◆平成24年に予定されている主な改正◆

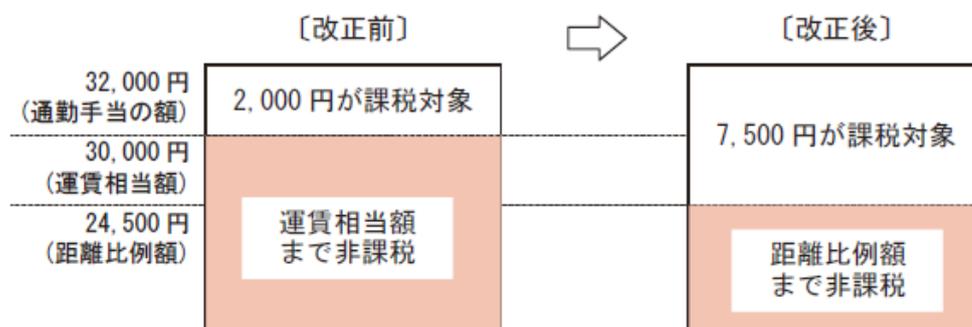
1. マイカー通勤の非課税限度の改正(H24. 1～)

マイカー通勤者に支給する通勤手当は、その通勤距離に応じて一定の金額(距離比例額)までが非課税とされています。これまで、片道の通勤距離が15km以上である人の通勤手当については、運賃相当額(※電車等の交通機関を利用した時の運賃に相当する額)が距離比例額を超える場合は、運賃相当額まで非課税とすることができました。

1月からの法改正により、この運賃相当額までが非課税となる措置が廃止され、通勤手当の金額が距離比例額を超える場合は、その超えた金額は課税の対象となります。

|【交通用具を使用して通勤する人が受ける通勤手当に関する改正の概要】

※ 通勤距離片道 50 km (距離比例額 24,500 円)、運賃相当額 30,000 円、通勤手当 32,000 円の場合



2. 協会けんぽの保険料率UP(H24. 3～)

毎年3月の協会けんぽ(健康保険・介護保険)の保険料率の改定ですが、H24年度につきましても引き上げの見通しとなっています。

3. 高額療養費限度額認定を外来にも適用(H24. 4～)

医療機関にかかった際の自己負担が高額となった場合は、高額療養費の対象となります。入院の場合は、事前に『限度額認定証』の交付を受けることにより、医療機関窓口での支払いは自己負担限度額までで済みますが、外来についてはこれまで、どんなに負担額が高額となっても、一度全額を支払い、あとから払い戻される仕組みとなっていました。

4月から、外来についても、入院と同じく『限度額認定証』が拡大適用され、被保険者の負担が減ることとなります。詳細については、今後のエール・スピリッツにてお知らせ致します。

4-1. 労災保険料率改定(H24. 4～)

平成24年4月1日から、35業種(※)において現行より平均で1,000分の0.6引き下げられる予定です。(労災保険料率は、3年に1度改正があり、今年はその改正年にあたります。)

4-2. 労災メリット制の適用対象を拡大

労災保険には、個々の事業場の災害発生率に応じて労災保険料を-40%～+40%の幅で増減する「メリット制」という制度があります。今回の改正は、建設業・林業で、メリット制の適用要件である確定保険料の額を、現行の「100万円以上」から「40万円以上」に緩和し、適用対象を拡大の予定です。

5. 改正育児・介護休業法 全面施行(中小企業の猶予期間終了)(H24. 7～)

従業員数100人以下の事業主については、平成21年の改正・育児・介護休業法のうち、次の制度が適用を猶予されていましたが、7月1日より全面施行されます。

① 短時間勤務制度

3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。

② 所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させることはできません。

③ 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる制度です。

6. 外国人登録法廃止(H24. 7～)

外国人登録制度が廃止され、7月9日より在留管理制度がスタートします。変更となるポイントは次のとおりです。

- ① 外国人登録証明書に変わり、『在留カード』が交付されます。
- ② 在留期間の上限が再長5年になります。
- ③ 再入国許可の制度が変わります。
- ④ 外国人の方も住民票に記載されます。

7. 厚生年金保険料率UP(H24. 9～)

厚生年金保険料率は平成29年まで毎年0.354%ずつ引き上げられます。

9月からの保険料率は、本人負担・会社負担合わせて、**16.766%**となります。

◆その他の今後の主な動向について(参考)◆

- ・「65歳までの雇用義務づけ」厳格化の流れ(2013年度施行目指す)
- ・「有期雇用契約の雇用安定化」有期雇用契約の規制強化 通算5年超で無期雇用に転換の方向(2012年通常国会に労働契約法改正法案提出の予定)
- ・「税と社会保障の一体改革」(今後)
パートなどへの社会保険加入の拡大／高齢者医療制度の見直し／介護保険料費用負担の所得連動
／在職高齢年金制度の見直し／3号被保険者制度の見直し／産休中の保険料免除／他

特集

「未払残業代請求」にどう対応していくか？

最近、書店に並ぶ「労使トラブル」に関連する書籍が急増しているのをご存じですか？ 最新刊の中から、1冊の本をご紹介します。

「弁護士に頼らず1人でできる 未払い残業代を取り返す方法」

～手数料5000円で100万円を回収するポイント+手続き～

(発行 ダイヤモンド社 松本健一著)



この本は①労働審判を利用して②弁護士に依頼せず少ない費用で、未払い残業代を請求する方法をまとめた本です。「みなし残業」「職務手当」が残業代削減の隠れミノになっているという「法律的な知識」から始まり、会社にどう交渉するかといった「心理戦」、内容証明郵便の作成の仕方、証拠書類の揃え方といった「法的手続のとり方」、そして当日の持ち物や、審判官の心証をよくするコツなどの「労働審判対策」までもが記載されています。

特に証拠書類の揃え方に関しては、「勤務時間をメモしておく」という方法だけでなく、「同僚に陳述書を書いてもらう」「会社の登記簿謄本を入手する」といった方法も紹介されています。

労使間トラブルの2大トレンド？

このように、労働者が労使トラブル対策の知識・情報を得る際のハードルが低くなったことは、先月号のエアスピリッツで取り上げた「ソーシャルメディア時代の情報リスク」と並んで労使間トラブルの2大トレンドともいえるかもしれません。

これまでも、大手ポータルサイトの掲示板で解雇を巡る情報のやり取りはありました。しかし、ネット上で匿名で提供される情報のため、信ぴょう性が低かったり、誤った情報であるケースもありました。

しかし現在は、法律・労務の専門家が執筆した、理解しやすく専門性が高い、実践的な書籍が安価で簡単に入手できるようになってきているのです。“未払い残業代請求”をテーマとする書籍だけでもここ最近で10冊以上出版されています。

未払残業代請求への対策は？

では、未払残業代請求への対策はどのようなものがあるのでしょうか。

(1)就業規則・労働条件明示書を整備する

みなし残業代を支給する場合、「〇時間分の残業手当とする」と明記していますか？それを上回った場合は、差額残業代を追加支給していますか？

(2)会社からの指示に基づく残業か？自発的な残業か？をはっきりさせる

社員が残業する場合は書面で事前申請をさせるなど、「会社が命じたものか」「社員が自発的に行った残業か」を明確にし、かつ証拠を残す必要があります。

(3)安易な制度改定は避ける

人件費を削減するため、業務は減らないのに、平均的に行われている残業に対する残業手当より極端に少ない額を「みなし残業代」として定額で支給するといったやり方は、労働者の納得を得られず、不満につながります。一時的に人件費が削減されたとしても、労務トラブルが起きる潜在的リスクは上昇します。

不利益変更の場合には、その必要性について事前に社員説明を行うことが欠かせません。

(4)退職に関するやり取りは、丁寧に 慎重に

退職時にもめたことが原因で、未払い残業請求につながるケースも珍しくありません。退職に関するやり取りは、「丁寧に」かつ「慎重に」が基本です。

(5)入社時・条件変更時は説明をしっかりと

入社時や条件変更時は、丁寧に条件面の説明をし、書面を交わしましょう。「聞いていなかった」「知らなかった」「話が違う」などの誤解を防ぐことが大切です。

(6)情報収集に努める

未払残業代請求の手法を知っておくことで、適切な対処が可能になります。

メールでは常に情報収集し、顧問先企業様に情報発信をまいります。

ご相談は、メールの担当者までご連絡下さい。過去の経緯・ヒアリング etc.から、適切なお提案をさせていただきます。日頃の労務管理がとても大切です。

トラブル防止 7カ条

1. 就業規則・労働条件通知書などを見直し、誤解をなくすべし

2. 解雇の場合も、他の選択肢も検討すべし

3. 解雇せざるを得ない場合、事前に証拠を整えるべし プロセスを重視すべし

4. 自先の利益だけにとらわれるべからず

5. 「羽ばたく人」を送り出すときは、あたたかく

残った社員がその対応を見ていると心得よ

6. 入口（入社時）を制する会社は出口（退職時）を制す

7. 相手を知ろう 理解する努力を怠るべからず



企業 PR コーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたら田中までご連絡下さい。

住まいのデザインから設計、建築まで手がける株式会社ハウスワン。

個人宅のリフォームや注文住宅はもちろんのこと、事業者様向けに事業所の新築や改修工事も行います。

2011年11月に完成した ALLEN モデルハウス ～『シンプルに家を建てて、豊かな暮らしを楽しむ』～



コンセプトは、シンプルなものにそれぞれ住む方のライフスタイルや自分らしさを、年月をかけてプラスオンしていける住宅



趣味のスペース
アウトサイドストッカー(ガレージ)



リビング
家族のコミュニケーションがすすむオープンな造りになっています。

ハウスワンでは今までの数多くの実績をもとに、豊富な資材及び流通を持ち、お客様に様々なプランをご提案いたします。

関連会社「株式会社梅津商店」では、木材及び建築資材の販売も行っています。



住まいのことなら、ぜひ、ハウスワンへお問合せください。



株式会社 ハウスワン fax. 045-478-3177

Tel. 0120-045-224 〒224-0044 横浜市都筑区川向町 835-1

スタッフコラム

今月のコラムは、
川村が
担当します。



川村です。

明けましておめでとうございます。

昨年は東日本大震災が発生し、激動の一年となりました。被災された全ての方にお見舞いを申し上げますとともに、本年が良い一年になりますよう心から願っております。

毎年選ばれている一年を表す漢字は、昨年は「絆」が選ばれました。被災地では日本各地から多数のボランティアの方が駆け付けて支援の「絆」が生まれたことから選ばれたのでしょうか。震災後に大切にしようになったものは？との問いに、「人と人との関わり」「人間関係を大切にしようになった」という回答が一番多かったそうです。皆様も年末年始のお休みは、ご家族や友人との絆を深められたのではないのでしょうか。あらためて人との「絆」は大切なものだ実感した一年でありました。

会社と社員のあいだでも、「絆」は大切です。

「社員との距離が近くなった」「絆が深まった」というお客様が増えるよう、エール一同サポートさせて頂きたいと思っております！！ 本年もどうぞよろしくお願い致します。