



YELL・Spirits 平成30年7月 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

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

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●未来創造塾のご案内 ●働き方改革関連法案がついに成立 ●経験あるベテラン社員に活躍してもらうために
- エールの理念浸透プロジェクト ●セミナーご報告・ご案内 ●夏季休業のご案内 ●スタッフコラム

鎌倉です。

今朝の日経新聞の一面は「政府は2021年度を目標に企業による税・社会保険料関連の書類の作成や提出を不要にする検討に入った」「企業は給与情報などをクラウドにあげ、行政側がそのデータにアクセスし、手続きを進める形に変わる」「政府は起業しやすいビジネス環境を目指す」という記事でした。

一昨年のですが、韓国とエストニアに電子政府の視察に行く機会がありました。エストニアをはじめとする北欧諸国の電子政府も高次元で構築されていますが、隣国の韓国の電子政府も世界において高い水準といわれています。

ソウルには、外国人起業家が、法人登記や、許認可申請、契約関連などの法律相談、税務、社会保険、不動産まで、会社を立ち上げる支援が1か所で受けられるグローバルセンターがあります。また、行政機関も訪問しましたが、人が少ないのが印象的でした。ほとんど、電子申請やネットですませることができ、行政のスリム化がかなり進んでいました。

韓国ではすべての取引に取引番号が付与されており、小さな商店で買い物する際も、ID 番号の提示や携帯番号の通知が行われます。これら取引の記録は国税庁に直結していて、これとつながって減税メリットを享受できるしくみです。

家族状況、学費の控除、社会保障費なども ID でつながっているため、年末調整や確定申告が電子申告であつという間に終わるとのこと。行政の効率化だけでなく、国民の利便性やメリットは大きいようです。すでに国民にはあたりまえのこととして電子政府が浸透していました。

日本のマイナンバー制度は2016年1月からスタートして今年3年目になります。行政システムは、税と社会保障の一体改革が進み、今の電子申請のレベルではなく、今後数年のうちに大きく変わっていくことが予定されています。企業にとって行政手続きの一体化が進んでいくことは歓迎すべきことです。弊社もそれを見すえて対応を進めてまいります。

さて、6月29日、労働基準法改正など8本の法改正を束ねた「働き方改革関連法案」が成立しました。今回は多くの法律が改正となり、中小企業経営者、人事労務関連に携わっている方への影響は大きなものです。早いものは来年4月から施行となります。(次ページに概要を取り上げておりますのでぜひご確認ください)

エール一同、国の方向性、新しいシステム浸透を見すえて動き、また中小企業経営に必要な本来のサポートに注力できるよう、体制を整えたいと思っております。お客様との時間や明日をつくるための効率化はエールの喫緊の課題です。今月は東京ビッグサイトにて開催されるHR-EXPO(人事労務業界最大の展示会)にメンバーと行く予定です。メンバーと人事労務分野の最先端に直接触れ、お客様と我々自身の課題をもって考えてまいります。

第90回未来創造塾 7月19日(木)16時～

“税制改正と労働法改正の動向2018” 会費：5000円

場所：ハローワーク横浜10F 横浜総合事務所会議室

税理士法人横浜総合事務所より税制改正と合わせ、お送りします。弊社滝瀬からは、手不足時代の中、「働き方改革関連法」の成

立により、大きな転換を求められる中小企業の労務管理について、法改正内容や国の動向を踏まえてポイントを解説します。

18時から異業種交流会(無料)も開催します!



働き方改革関連法案がついに成立！！

これまでエールスピリッツでもご紹介をしてまいりました「働き方改革関連法案」が平成 30 年 6 月 29 日に参議院本会議において、可決、成立しました。労働時間や賃金制度など、企業経営、実務、事業運営に大きな影響を与える法改正です。施行スケジュールを抑え、自社の対策を検討していただきたいと思います。

改正ポイント

1. 労働時間上限規制 □ (大企業 2019 年 4 月、中小企業 2020 年 4 月施行)

1. 延長時間について、月 45 時間・年 360 時間(1 年単位の変形労働時間制を適用している場合は、月 42 時間・年 320 時間)を限度とする。
2. 特別条項を締結する場合、年間の時間外労働時間の上限を 720 時間とする。
3. 特別条項の月当たりの上限は、単月 100 時間未満、2~6 ヶ月の平均で 80 時間以内とする。

□これに伴い、36協定届は様式が変更され、特別条項及び特別条項締結時に定めることが求められる健康確保措置記載欄が設けられる見込みです。

□上限を超えた場合には、今後、法令違反となるため、使用者側に 6 ヶ月以下の懲役、または 30 万円以下の罰金が科せられます。

□さらに、これまで中小企業に猶予されてきた 1 ヶ月当たり 60 時間を超える時間外労働に対する 50% の割増賃金率について措置が廃止されます。(2023 年 4 月施行)

2. 年次有給休暇 5 日取得義務化 (2019 年 4 月施行)

□年次有給休暇の日数が 10 日以上労働者に対し、年次有給休暇のうち 5 日については、付与日から 1 年以内の期間に与えることが定められます。

□計画的付与を行う場合には、会社カレンダーに影響することから早めの対応が必要になります。

3-1. 高度プロフェッショナル制度の創設 (2019 年 4 月施行)

□金融商品開発業務、ディーリング業務、アナリスト業務、コンサルタントなど一定の対象業務で、1 年間に確実に支払われる賃金(賞与除く)が 1075 万円以上の労働者について、管理監督者同様、時間外割増賃金の支給が不要となります。業務限定、年収要件が厳しいことから、中小企業において該当者は少ないと予想しますが、導入する場合には、健康時間の把握や年間休日数(104 日以上)、かつ 4 週 4 日以上以上の休日の確保などが求められます。

3-2. フレックスタイム制 □ (2019 年 4 月施行)

フレックスタイム制の清算期間の上限が 3 ヶ月に延長されます。これまで 1 ヶ月を超えるスパンで繁閑差があるケースで使いづらさがありましたが、運用がしやすくなります。

ただし、特定の月での長時間労働を抑制するため、起算日から 1 か月ごとに区分した期間について、1 週間あたりの労働時間が 50 時間を超えないようにしなければなりません。

4. 医師の面接の見直し・労働時間把握義務 (2019 年 4 月施行)

□長時間労働に対する健康確保措置として、現行は 1 ヶ月当たり 100 時間を超えた時間外・休日労働を行った労働者が申出をした場合に医師の面接が義務となっていますが、この時間数が 1 ヶ月当たり 80 時間超に変更されます。これと合わせ、面接指導の適切な実施を図るため、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、客観的な記録による労働時間把握が原則として求められます。

5. 36協定の限度基準適用除外見直し (自動車の運転業務、建設業) (2024 年 4 月施行)

□従来、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発の業務

については 36 協定の限度基準が適用されていませんでしたが、今回の改正で、健康確保に十分配慮しながら、改正法施行期日の 5 年後までに見直しの方向が示されています。

6. 勤務間インターバル(努力義務) (2019 年 4 月施行)

□勤務間インターバル制度とは、前日の終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定の時間空けなければならないとする制度です。労働時間等設定改善法の改正で、「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」が事業主の努力義務とされます。

7. 同一労働同一賃金 (大企業 2020 年 4 月施行、中小企業 2021 年 4 月施行)

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、不合理な待遇差を解消するための規定の整備、待遇に関する説明義務の強化を目的とし、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法が改正されます。

同一労働同一賃金については、平成 30 年 6 月 1 日に ①長澤運輸事件、②ハマキョウレックス事件という 2 つの注目の裁判の最高裁判決が出ました。定年後再雇用、契約・パート・派遣等非正規雇用労働者の活用を検討するうえで、今後重要なベンチマークになる判例ですのでポイントをご説明いたします。

【長澤運輸事件】

横浜市の運送会社「長澤運輸」を定年退職後に再雇用されたトラック運転手の男性 3 人が、同じ仕事をしているのに賃金が下がったのは不当として会社に是正を求めて争った事件。

■POINT

精勤手当の不支給と時間外労働手当の差だけを違法として 20 万円の支払いを命じる。その他の格差(基本給の減額、家族手当、住宅手当の不支給等)は不合理ではないと認定。

正社員と非正規労働者に不合理な格差があってはならないとする判断は、①職務の内容、②転勤や昇進などの配置変更範囲、③その他の事情を考慮して行う。定年まで正社員として働き、退職金の支給を受け、年金支給も予定されていることなど「定年再雇用」であることを最高裁は、上記の③その他の地黄として考慮できると判断した。一方で、精勤手当は、毎日出勤することを奨励する目的があり、格差を設けるのは違法と判断された。

【ハマキョウレックス事件】

同じ仕事をしているのに正社員と比べて待遇に格差があるのは不当して、非正規労働者のトラック運転手が会社に是正を求めて争った事件。

■POINT

正社員と非正規労働者の差を不合理と判断された手当

- ① 無事故手当 安全運転及び事故防止の必要性は変わらず
- ② 作業手当 実施作業に対する金銭的評価は変わらず
- ③ 給食手当 勤務時間中に食事をとることの必要性・程度は変わらず
- ④ 皆勤手当 人員確保のために皆勤を奨励する点は変わらず
- ⑤ 通勤手当 通勤に要する交通費は変わらず

一方、住宅手当については、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給される者であり、契約社員は転居を伴う配転が予定されていないことから、処遇の差は不合理ではないと判断された。

今回は、法案の概要、ポイントをご紹介させていただきましたが、これだけを見ても、会社として取組まなければならないことは多岐にわたります。
対応のご相談はエール担当者までお気軽にご連絡ください。



＜一億総活躍社会をめざして＞ 経験のあるベテラン社員に活躍していただくために

急速な少子・高齢化に伴い、若者、女性、高齢者、障害者などすべてが仕事を通じて支える全員参加型の社会の実現が求められています。特に高齢者については、平成25年4月より65歳までの雇用確保が義務付けられ、職場で60歳を超える社員が働く職場が当たり前になってきました。企業としても高年齢労働者が蓄積した知識や経験を活かし、戦力として活用していくことが必要な時代となっています。

一方で**高年齢労働者の労働災害は全体の約半数を占めており**、高年齢労働者の労働災害を防止する対策が急務となっています。さらに若年者と比べて被災した場合に**休業期間が長くなり、重症化する傾向**があります。そこで、加齢に伴う身体・精神機能の低下を踏まえて、負荷の軽減と安全対策に取り組むことが重要となります。ベテラン社員に活躍を促進するためには役立つ情報をいくつかご紹介します。

★★エイジアクション100★★

「エイジアクション100」は、中央労働災害防止協会が高年齢労働者の安全と健康確保のための100の取り組みを盛り込んだチェックリストを活用して、職場の課題を洗い出し、改善を図るための「職場改善ツール」です。

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」を利用して現状を把握し、優先順位をつけることで職場ごとに必要な対策が洗い出せます。

解説編では取組の具体例が盛り込まれていますので、具体的な対策のヒントが得られます。特設サイトが設けられていますので、ぜひ活用してみてください。

<http://www.jisha.or.jp/research/ageaction100/index.html>



高年齢者が働きやすい環境をつくる企業への助成金

★★65歳超雇用推進助成金(雇用環境整備支援コース)★★

- ①支給対象経費の60%＜生産性要件を満たせば75%＞
- ②支給対象被保険者(一定条件の高年齢者)1人につき28.5万円 …①か②のいずれか低い額

＜対象となる取組＞

高年齢者活用促進措置の内容	支給対象経費
①高年齢者の就労機会の拡大につながる機械設備、作業方法、作業環境の導入、改善	機械設備や改修工事などの経費、高年齢者が新たな機械設備等を使用するために必要な講習経費など
②高年齢者の職務に応じた賃金・能力評価制度、短時間勤務制度や法定外の健康管理制度などの導入	専門家への委託料・コンサルタント費用(上限30万) ※企業単位で初回限り経費の額に関わらず30万円の費用とみなされます。

助成金の申請には**事前に雇用環境整備計画書を作成し、高齢・障害・求職者雇用支援機構の認定を受ける**ことが必要です。

高年齢者の活躍支援は、該当社員だけでなく、社員全体の働き方を考える機会にもなります。職場環境の改善や負荷の軽減、適切な休憩や休暇の取得により、活力ある職場にしていくことが重要です。人事、労務制度の構築や助成金の申請等のご相談は弊社担当者までご連絡ください。

エールの理念浸透プロジェクト活動報告

「エールの理念をメンバー全員が体現するために…」

理念浸透プロジェクトとして、毎月1回メンバー全員でじっくりと時間を取って行う取り組みとともに、定期的かつ業務に負担があまりかからないちょっとした取り組みも行っています。

今回は、そのちょっとした取り組みについてご報告致します！

🗨️ 取り組み1 語る会

メンバーが、新メンバーに熱く語る会を設けています。(参加者6名程度)

在籍1年以上のメンバー1名がゲストとなり、「自分の業務について」「業務を行う上で大切にしていること」「エールの経営理念・行動指針をどの様に実践しているか」について熱く語り、新メンバーはどんどん質問をする会です。

ゲストが、エールの理念で特に共感している部分や行動指針で絶対に譲れないことを1つ取り上げることで、毎回テーマが自然に生まれます。そのテーマに沿って深く掘り下げていくと、なぜこの行動指針が生まれたのか等、当時のエピソードに行き着いたり、自分たちがそれを実現するために何ができるかという話し合いになったり、ゲストも参加者も自分の仕事に対する姿勢について、あらためて見直す機会になっています。楽しく仕事や仕事姿勢について語る！がテーマです。参加者には素敵な招待状が届きます。



参加者に届く招待状
(次は誰に?!)



ゲストに理念や仕事をする上で大切にしている事など聴けるとても有意義な時間です。

🗨️ 取り組み2 朝礼スピーチ

毎週月曜日の朝礼にて、経営理念について3分間で語る。

エールでは、毎週月曜日にひとりのメンバーが3分間でフリートークをする取り組みをしています。

時間内で話をまとめるトレーニングであり、体験談や日頃考えていることを共有してメンバーのことをよく知るための時間であり、とても大切にしています。ここ最近では「経営理念」をテーマに、メンバーが実際に行った餃子屋さんの理念エピソードや大手鉄道会社が直面した課題解決のための指針としての理念の話などが発表されました。

それぞれ3分という短い時間ですが、聴く側も真剣に耳を傾けています。

次は自分の番！アンテナを貼って情報収集しておかないといけませんね。



セミナーご報告

“建設業の奥様のための労務勉強会”弊社加藤が建設業団体様主催の「建設業経営者の奥様のための労務勉強会」講師を務めさせていただきました。熱心な質問が絶えない会となりました。



セミナー等のご案内

未来創造塾 8月23日(木)16時

“2018年 最新助成金・使い勝手のよい助成金の活用法”

参加費:5000円 ハローワーク横浜10F

代表の鎌倉が今年度雇用関連助成金はどう変わったか、最新の助成金、使い勝手のよい助成金の活用法・ポイントを解説します！

特典「2018年度版助成金小冊子」



7月18日(水)・19日(木)

10時～18時

アニマルメディカルショー

(社)日本動物医療振興会

横浜産貿ホールマリネリアにて動物医療の展示会の中で、弊社からは2つのテーマでセミナーをおこないます。

「働き方改革の流れと動物病院における労務問題」

「動物病院で使える！助成金」

夏季休業のお知らせ

平成30年8月11日(土)～15日(水)

※8月16日(木)9時より平常通り業務を行います。何卒宜しくお願い致します。

スタッフコラム



今月のコラムは遊佐が担当します

遊佐です。エールではカフェスペースなどを作ってみたりと、最近コーヒーをよく飲むようになりました。

そこでコーヒーは体に良いのか？悪いのか？調べてみました！

さまざまな研究結果が報告されているようです。コーヒーはただ朝に眠気を覚ましてくれるだけではなく「アルツハイマー病」のリスクを低下させたり、「肝硬変」を防いだりといくつものメリットが明らかになっています。一方では、コーヒーが害になるという研究結果もでており、長時間にわたって飲むと心臓に悪影響があったり、過剰に飲むと神経質になったりするそうです。ものには限度があるということですね。

では、どの程度が丁度いいのかと調べてみたところ、1日4杯がベストだとドイツの大学の研究にありました。1日4杯のコーヒーに含まれるカフェインの量なら「p27」というタンパク質を心臓細胞のミトコンドリアに押込んで、心臓細胞の働きをいっそう効率的にしてくれるそうです。そして、私が一番ポイントにしたいところは、アルコールで弱った肝臓に良い影響をもたらす！！というところですね。アルコールが肝臓に悪いことについては周知のところですが、飲み会の翌朝にコーヒーを飲むと二日酔いも緩和され、肝炎、脂肪肝疾患、慢性アルコール依存症など肝硬変につながる疾患にかかるリスクがなんと80パーセントも低下するという結果がでているようです。コーヒーは他のカフェイン入り飲料とは違い、単なる眠気覚まし以上の健康的なメリットがあるんですね！！

コーヒーを飲み続け、また昼休憩時間の15分ヨガに参加して、今年の健康診断に挑みたいと思います。

