

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成29年 5月号 Vol.125



撮影地
大阪府吹田市

「サツキとツツジ」

撮影者
松村 恵子

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・大手コンビニ加盟店で、労働基準法違反の報道が相次ぐ
- ・【2019年度入社新卒採用、採用スケジュールは去年と変わらず広報開始3/1、選考開始6/1】
～インターンシップ最低日数規定は廃止～

【医療・介護】

- ・医師も罰則付き時間外労働の上限規制の対象

【その他】

- ・改正個人情報保護法／全面施行は平成29年5月30日
- ・春・夏・冬のはなし Vol.77
- ・今月の書籍紹介「イチロー流 準備の極意」
- ・5月の税務と労務の手続き [提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する **社会保険労務士** を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
[http:// www.nozomiplanning.com/](http://www.nozomiplanning.com/)

◆ 人 事 労 務 ◆

■ 大手コンビニ加盟店で、労働基準法違反の報道が相次ぐ

今年に入って数カ月、その間に大手のコンビニエンスストアの加盟店における労働基準法違反がいくつか発覚し、報道各社によって大々的に取り上げられました。いずれも、基本的な法定事項に違反した事案であり、法令の無知が引き起こしたものと思われまます。業種を問わず知っておくべき点ですので、最近の主な違反事例を確認してみましょう。



■ 大手コンビニ加盟店における労働基準法違反事例

① 労働基準法第 91 条（制裁規定の制限）違反

本年 1 月末ごろ、「大手コンビニエンスストアの加盟店において、風邪でアルバイトを欠勤した高校生に対し、労働基準法で認められた限度を超える減給が行われていた」という報道がありました。

この会社の広報などによると、アルバイトの高校生が 10 時間欠勤したところ、欠勤分を減額した給料から、さらに 10 時間分が差し引かれていたということです。

給与明細には、「ペナルティー 10 時間分 9,350 円」と手書きされた紙が貼られていたということですが、このようなペナルティーは、労働基準法の次の規定に違反します。

<労働基準法第 91 条（制裁規定の制限）>

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない。

※ 上記の事案では、その月分のバイト代総額は 23,000 円ほどだったそうですので、減給の上限は 2,300 円程度（バイト代総額の 10 分の 1）です。その額を大きく超えて減給していたわけですから、明らかに労働基準法違反です。

② 労働基準法第 16 条（賠償予定の禁止）違反

本年 2 月には、「急な欠勤に罰金を科すという、違法な契約をアルバイト店員に結ばせた容疑で、大手コンビニエンスストア加盟店の経営者が書類送検された」という報道がありました。

警察の調べによると、加盟店は、アルバイト店員の男女 5 人に、「急に欠勤した場合は 1 回 1 万円の罰金を徴収する」という内容の書類に署名させていたとのこと。

このような契約は、労働基準法の次の規定に違反します。

<労働基準法第 16 条（賠償予定の禁止）>

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

〈補足〉この規定について、「現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止するものではない（昭和 22 年発基 17 号）」という通達が出されています。簡単にいうと“あらかじめ罰金などを決めておくことはダメ”ということです。上記の書類送検の事案は、この規定への典型的な違反事例といえます。

☆ 経営者、経営幹部であれば、労働基準法による基本的な雇用のルールを知っておくことが不可欠です。そして、組織全体でそれを順守する必要がありますね。たとえ一部の店舗や支店等が起こした問題でも、組織全体に悪影響を及ぼすこととなりますので、各管理者への教育の徹底が必要です。

■ 2019 年度入社新卒採用、採用スケジュールは 去年と変わらず広報開始 3/1、選考開始 6/1 ～インターンシップ最低日数規定は廃止～

一般社団法人 日本経済団体連合会は 4 月 10 日、『採用選考に関する指針』を発表しました。中小企業にとっては、少し気の早い感もありますが、採用活動には様々な面で影響があると思われます。指針は以下になります。

企業は、2019 年度入社の大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任の原則に基づいて行動する。

なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。



1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法、雇用対策法及び若者雇用促進法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないように留意する。

2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

3. 採用選考活動開始時期

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動については、以下で示す開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動：卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日以降

選考活動：卒業・修了年度の 6 月 1 日以降

なお、活動にあたっては、学生の事情に配慮して行うように努める。

4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の 10 月 1 日以降とする。

5. 多様な採用選考機会の提供

留学経験者に対して配慮するように努める。また、卒業時期の異なる学生や未就職卒業者等への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（秋季採用、通年採用等の実施）に努める。

<「採用選考に関する指針」の手引きの改定について>

経団連では、2017 年度及び 2018 年度入社対象の「採用選考に関する指針」（以下、指針）において、広報活動開始は 3 月 1 日以降、選考活動開始は 6 月 1 日以降と規定している。現行の開始時期については、学生の業界研究、企業研究の時間確保に課題があるとの指摘もあるが、海外留学生や教育実習生をめぐる大きな混乱は見られておらず、全体的には評価する声も多いことなど、様々な点を総合的に考慮した結果、2019 年度入社対象の活動についても 3 年連続で同じスケジュールを維持することとした。

他方で、広報活動の開始時期を 3 月に変更して以来、春休みを中心に短期のインターンシップが急増しているという問題への対応を図った。具体的には、「手引き」で定めているインターンシップの規定について、企業が柔軟かつ多様なプログラムを実施できるよう、最低日数要件を削除した上で、職場での受入れやインターンシップ受入れ後の学生へのフィードバックの実施など、教育的効果が高まる取り組みが望ましい旨を記述した。その上で、インターンシップ本来の趣旨を踏まえ、教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような 1 日限りのプログラムは実施しないことを明記した。

指針で規定している開始時期等の内容は、経団連会員企業だけに適用されるものとの理解が一般に蔓延しているが、政府は、経団連を含む約 450 の経済団体・業界団体に対し、指針に基づく活動開始時期の遵守や学事日程への配慮を要請している点に留意する必要がある。すべての企業が一定のルールに沿った秩序ある採用選考活動を行うことが、学生の学業や就職活動にとって望ましいという認識を共有し、行動することが求められる。

（一般社団法人日本経済団体連合会 <http://www.keidanren.or.jp/> / 4 月 10 日発表）

◆ 医療・介護 ◆

■ 医師も罰則付き時間外労働の上限規制の対象

(働き方改革実行計画)

安倍晋三内閣総理大臣が議長を務める働き方改革実現会議は3月28日、以下の内容を盛り込んだ「働き方改革実行計画」を決定しました。



実行計画では、日本経済の再生を実現するためには生産性・労働参加率の向上が不可欠とし、そのためには「誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創る必要がある」と強調、(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 (2) 賃金引上げと労働生産性向上 (3) 罰則付き時間外労働の上限規制導入など長時間労働の是正 (4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備 (5) 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備 (6) 病気の治療と仕事の両立 (7) 子育て・介護などと仕事の両立、障害者の就労 (8) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援 (9) 誰にでもチャンスのある教育環境の整備 (10) 高齢者の就業促進 を柱とする働き方改革の実行を宣言しています。

(罰則付き時間外労働の上限規制導入)

このうち(3)の罰則付き時間外労働の上限規制導入では、次のような上限が設定されます。

- ◆ 時間外労働の限度を「1か月当たり45時間、かつ1年当たり360時間」(時間外労働の限度の原則)とし、違反した場合には、特例の場合を除いて罰則を課す
- ◆ 特例として労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける
- ◆ 上限について、▽2か月・3か月・4か月・5か月・6か月の平均で、いずれも休日労働を含んで80時間以内▽単月では休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとし、原則を上回る特例の適用は年6回を上限とする

(法施行までの準備期間の確保)

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保するとしています。運送業や建設業など上限規制のない業種が対象ですが、医師についても特記されています。

実行計画では、「医師も時間外労働規制の対象とする」点を明確にしました。ただし、医師には応召義務などの特殊性を踏まえた対応が必要なことから、次のようになりました。

- ◆ 改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用する
- ◆ 医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。



◆ その他 ◆

■改正個人情報保護法／全面施行は平成29年5月30日

改正個人情報保護法（平成27年改正）の施行期日は、改正法の公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日（一部を除く。）とされていましたが、その政令で定める施行期日が「平成29年5月30日」とされました。

改正個人情報保護法のポイントは、次のとおりです。

【改正個人情報保護法のポイント】

● 個人情報の定義の明確化

- ・ 個人情報の定義の明確化（新たに顔認識データといった身体的特徴などを個人情報として明確化）
- ・ 要配慮個人情報に関する規定の整備（「要配慮個人情報」とは、人種、信条、病歴（健康情報を含む）など不当な差別、偏見が生じる可能性のある個人情報のこと。原則として本人の同意を得ることを義務化、オプトアウトでの第三者提供の禁止）

● 適切な規律の下で個人情報等の有用性を確保

- ・ 匿名加工情報に関する加工方法や取扱い等の規定の整備（「匿名加工情報」とは、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したもの。いわゆるビッグデータの有効活用が狙い）

● 個人情報の保護を強化（名簿屋対策）

- ・ トレーサビリティの確保（第三者提供に係る確認及び記録の作成義務）
- ・ 不正な利益を図る目的による個人情報データベース提供罪の新設

● 本人同意を得ない第三者提供（オプトアウト規定）の届出 〔平成29年3月から受付〕、公表等の厳格化

● 利用目的の変更を可能とする規定の整備

● 取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者への対応 （適用拡大）

その他、個人情報の取扱いのグローバル化への対応なども図られます。

特に、小規模取扱事業者への対応には注意したいところです。これまでは取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者であるために適用されていなかった個人情報保護法における規定が、平成29年5月30日からは適用されることとなります。

<取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者にも必要となる対応の例>

- ・ 取得（利用目的）に関する対応……「利用目的の特定、通知又は公表」など
- ・ 情報管理に関する対応……「安全管理措置」など
- ・ 提供に関する対応……「事前の本人同意の原則」など
- ・ 公表・開示等に関する対応……「保有個人データに関する事項の公表」など

今後は、全事業者が対象になります。以下のガイドラインをご参考に準備をお願いいたします。

参照：経済産業分野ガイドライン (http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/privacy/)





Vol.77

八崎さんの

春・夏・冬のほなし



—陽はまた昇った—

新年早々、疫病神に取り憑かれたような幕開けであった。大晦日の深夜に500人以上の参拝客を迎え、その数時間後に歳旦祭（神社の元旦祭り）を無事終えたあと、役員一同がお供え物を下げて恒例の“なおり”と称する打ち上げの小宴を開いた。

翌朝、身体の変調に気づいた私はすぐ近くの医療センターに走った。そこで思いもよらぬ医師の言葉「インフルエンザです」。これまで何十年も発熱など知らぬ身だったのによりによって正月に…とっていると、追い打ちをかけるように「熱が下がっても人に移す恐れがあるので5日間は外出しないで下さい」。

毎年子供や孫達が集う、今年は19名になる新年会は急遽中止。代りに家内が皆を連れて食事会に出かけ、毎年参加していた賀詞交流会も欠席する羽目になった。

2月に入った寒い日曜日、自治会の会合に自転車で行った。歩道を走っていた私は、通行人が来たので車道に移ろうとしたのだが一瞬タイミングが遅れ、高さ20cm程の縁石に乗り上げてしまった。次の瞬間、当然のように自転車もろとも車道に投げ出され容易に立つことも出来ず、後方の赤信号で自動車が1台も走ってこなかったのが、まさに天佑神助であった。

この怪我で思わぬ不便を感じたのは、引きずって歩く右足より、左手の親指1本が腫れて曲げられない為に、指先でズボンやシャツのボタンが摘めないことであった。他の4本だけでは全く役に立たず、利き腕である右手の指もボタンを前には何と不器用なことか。今更のように左の親指の大切さを…と思ったのだが、ひげ剃りで右手に持ったシェーバーに合わせて頬を撫でているのは、無能と思っていた左のあの4本。私たちの身体で不必要なものは何一つ無いのだと改めて認識…と言えば少々大げさ過ぎるのだが。

さて3月を無事に過ごしてきた最後の日、プレミアム金曜で夜の街は一際華やか、友人達との飲み会の日であった。メイン料理の前に、店の主人が「いい肝が入ってますのでいかが…」と勧めにきた。2、3人が手を挙げ、そんな空気に連れて私も手を挙げ、生まれて初めて生の肝を食べることになった。冷たくつるつとした食感、ごま油と土しょうがの香り、刻みねぎ…別に美味とも思わなかったのだが、この1片の肝が（多分）、予想もしなかった災いを呼ぶことになるろうとは。

少々飲み過ぎていつものように1両日もすれば治まると思っていた下痢が、3日経っても止まらず、4日目には微熱も伴い、とうとう下痢止めを服用。更に6日目からは抗生物質も。家で毎年漬けている果肉の大きな南高梅と、重湯のような薄い粥の食事から解放されたのは8日目からであった。下痢が続いている間、家内に何度言われたことか。「食べ物にいやしいからや…」と。

下痢が治まり4月10日は私の定期検診で大学病院に行く日であった。10年前の4月9日、甲状腺がんの摘出手術を受け丁度満10年が過ぎた日なのだ。X線写真や血液検査の結果を見ていた主治医から「今日で検診は終わります」と告げられた。過去何十回となく通ったゴルフ場沿いの丘の径、この病院に来るのも今日で最後かと思うと「どこか淋しい気がします」と言うと、医師は静かな口調で「この病院などには来ない方が良いでしょう。今日でがんのことは忘れて下さい。これからは日一日、予期しない体の不調が突然襲ってくるかも知りませんから十分留意されて、健康長寿の生活を送って下さい…」と語られた。

2度あることは3度、そんな厄を落とし、心に染みる暖かい言葉を胸に刻んで落花の舞う病院をあとにした。死線？を越えて 陽はまた昇った。

筆者紹介:八崎輝義 日本チバガイギー(株)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事を歴任、現京薬会相談役。著書“エイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～

「イチロー流 準備の極意」
 (著者：児玉光雄 発行 青春出版社)



「小さいことを積み重ねることが、とんでもないところに行くただ一つの道」

書店に陳列されたこの本の帯には、こう書かれていました。興味をひかれた私は、即座に購入し、一気に読み切りました。

イチローが超一流のアスリートであることは、いうまでもありません。「超一流」の人間の言葉から、私のような凡人が学べるのか疑心暗鬼でしたが、凡人の私にもそれなりの気付きがありました。いくつもハッとするフレーズがありましたのでご紹介いたします。

「努力をすれば報われると本人が思っているとしたら残念。第三者が見ていると努力に見えるが、本人にとっては全くそうではない、という状態になくってはならない。」

「要するに、準備というのは言い訳の材料となり得るものを排除していく、そのために考え得るすべてのことをこなしていく、ということです。」

「天才は、なぜヒットを打てたか説明できない。ぼくは、きちんと説明できる。だから、天才じゃない。」

「一番不幸なことというのは、何もつかめないことなのか、それともすべてをつかめることなのか、どちらなのかを考えると、ぼくはすべてをつかめてしまうほうが不幸だと思っています。」

「自分は幸せな人間だと思う。不幸な人間って、何事も何の苦労もなくできてしまう人でしょう。でも、それでは克服の喜びがなくなってしまう。」等々。

イチローは、日々のルーティンにおいて、努力の本質を見抜く→完璧な準備をする（結果は本番前に決まっている）→モチベーションを高める→不安を味方につける→ゲームに臨む、ことを繰り返しています。ビジネスにも相通ずる原則がこの本には書かれています。

イチローは、「自分が納得できる準備をして本番に臨むことに、強いこだわりがある」と言います。もっと言えば、本番はイチローにとって脇役に過ぎず、彼にとっての主役は「準備」なのです。

ささいなこと、苦しいこと、そしてやるのが億劫なことでも、それが仕事の成果を上げるために不可欠なら、決して手抜きせず誰よりも一心不乱にやり続けたことが、超一流のメジャーリーガーに上り詰めた最大の理由でしょう。

イチローは毎シーズン終了後、（たとえ不調に終わっても）「あれをやっておけばよかった、と思うことは一つもない」と言い切れるそうです。

孤高の天才打者の言葉には、成功習慣のダイヤモンドの原石がつまっています。ぜひご一読いただき、皆さま独自の成功習慣の構築の手助けとして下さい。

(紺田浩)



<5月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

10日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>

〔公共職業安定所〕

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>

〔労働基準監督署〕

31日

○軽自動車税の納付〔市区町村〕

○自動車税の納付〔都道府県〕

○健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕

○健康保険印紙受払等報告書提出〔年金事務所〕

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕

○外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>〔公共職業安定所〕

~ちょっとブレイク~



撮影者のコメント

「桜が咲き終わるとツツジの花が道端などで咲いてきます。

ツツジの花の蜜を子供の頃に吸って見たことがあると思いますが、このツツジの花に似ているのがサツキです。

サツキの方が全体的に小さく、花や葉も小さいので、ツツジは植木であるのに対して、サツキは盆栽などで親しまれています。」

撮影者 松村 恵子

当事務所より一言

杜の都仙台の地でこのレポートを書いています。町を歩くと平成29年が伊達政宗公生誕450年の記念の年ということで、官民一体となって盛り上げている感があります。永禄10(1567)年に、出羽国米沢城にて伊達政宗が生まれました。幼少時に疱瘡で右目を失明しましたが、長じて強力な戦国大名となり、異名を「独眼竜」としたのは皆さんにもおなじみかと思います。

政宗はとにかく酒が好きだったようで、酒にまつわる逸話はとても多いそうです。

ある日、政宗は部下と一緒に飲んでいましたが、部下の仕事の失敗に対してお説教を始めます。しかも質が悪いことに酔った勢いで部下の頭を刀の鞘でゴツン！と叩いてしまいます。その場にいた他の部下たちが止めてくれたので大事には至りませんでした。翌朝酔いがさめた政宗は「部下にやばいことをしてしまった…」と反省して『昨夜は殴ったりしてごめんなさい。もうあんな風な事はしませんので、どうか今後も良い部下でいてください』と部下に謝罪の手紙を送りました。過激な性格で知られている政宗のちょっと可愛い一面ですね。しかし、手紙の後半には『でも仕事で失敗したお前も悪いんだからな！』とも言っており、お茶目だけど少し面倒臭い上司になってしまっています。どこの会社にもいますよね？こんなタイプの上司...とさらに親近感がわきました。

当事務所は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

by 工藤 英二

