

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



令和1年11月号 Vol.155



撮影地 山梨県 富士河口湖町 「秋めく河口湖」
撮影者 福元 梨恵

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・定額残業代の注意点について
- ・長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導
約7割で法令違反(平成30年度)

【その他】

- ・令和元年版の「労働経済白書」を公表
人手不足下における働き方を分析
- ・春・夏・冬のはなし Vol.107
- ・今月の書籍紹介
「ザッポスの奇跡」
- ・11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の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4-17-5F
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4-17-5F
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/>

◆ 人事労務 ◆

■ 定額残業代の注意点について

「定額残業代」は、実際の残業時間にかかわらず、毎月一定時間分の残業手当を支給する制度です。定額残業代については、

- ◆ 毎月の時間外労働について、煩雑な給与計算の負担を一定程度軽減できる
- ◆ 季節によって閑散期のある業種でも月例給与で一定の残業代を保障できる

といったメリットがあり、適切に運用されている場合は有効とされていますが、何時間分の残業に相当するか曖昧な場合など、無効とされるケースも増えています。定額残業代が有効とされる要件についてみていきましょう。



◆ 判例から見える有効・無効の判断基準

昨今、定額残業代を導入する企業が増えたことでトラブルも増えていますが、裁判により次のような定額残業代の適否の判断基準が見えてきました。

1. 定額残業代の金額とそれが何時間分の時間外労働に相当するかを労働者に示していること

定額残業代は、何時間分の時間外労働に相当するのかを明示することが必要です。実際の時間外労働が定額残業代の時間内におさまっているのか、超えているのか労働者が確認できるようにしておく必要があります。

2. 実際の時間外労働による残業代が定額残業代を超えた場合はその差額が支給されていること

実際の時間外労働による残業代が定額残業代を超えた場合であって、その差額が追加で支給されていないときには、定額残業代が形式的なもので、もともと残業代を支払う意思がなかったと判断されています。

また昨今の判例では、実際に追加で支給された部分があつて初めて、定額残業代の制度が認められる傾向にあります。

3. 定額残業代と基本給などのバランスが適切であること

定額残業代を除く給与が最低賃金とほとんど変わらないなど、少ない基本給と多すぎる定額残業代の場合は、給与総額を多く見せながらも、実際は過重労働を前提としているとして、不適切な制度であると判断されることがあります。

4. 定額残業代が健康状態の悪化を招くものでないこと

定額残業代を設定するにあたっては、実際の時間外労働の時間数を勘案し、妥当な時間数で設定するものですが、例えば定額残業代が「80 時間の時間外労働相当の額」などの場合は、もともと長時間労働を前提としており、労働者への健康配慮義務や公序良俗に反するとして、制度を認めなかった判例があります。

◆ 残業代不払い制度にしてはならない

裁判の結果は、具体的諸事情によってそれぞれ異なるものの、概ね上記の基準から有効・無効の判断が行われると考えるとよいでしょう。

定額残業代は、それ以上の残業代を支給しない制度ではありません。労働者の健康に配慮しながら、適切な時間設定と運用を心掛けましょう。



■ 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約7割で法令違反(平成30年度)

厚生労働省は、平成30年度(2018年度)に長時間労働が疑われる29,097事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の結果を取りまとめ、公表しました。

監督実施事業場のうち20,244事業場(69.6%)で、労働基準法などの法令違反が認められました。主な違反内容は、次のとおりです。

- ① 違法な時間外労働があったもの：11,766事業場(全体の40.4%)
- ② 賃金不払残業があったもの：1,874事業場(全体の6.4%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：3,510事業場(全体の12.1%) 等

尚、この公表にあたって、監督指導事例も紹介されています。
事例の中には、次のようなものがありました。



監督指導事例	各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応	
<p>1) 労働者8名について、36協定で定めた上限時間(特別条項:月100時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長:月170時間)を行わせていたことが判明した。また、一部の労働者においてほぼ毎月100時間を超える時間外労働が認められ、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数(年6回)を上回る時間外労働を行わせていたことが判明した。</p>	
労働基準監督署の対応	
<ul style="list-style-type: none"> ① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行かせたこと及び限度時間を超えることのできる回数を超えて時間外労働を行かせたこと(労働基準法第32条違反)については是正勧告 ② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導 	
<p>2) 健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかったことが判明した。</p>	
労働基準監督署の対応	
<p>健康診断において異常の所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていなかったこと(労働安全衛生法第66条の4違反)については是正勧告</p>	

☆働き方改革による法改正が、中小企業においても来年(時間外労働上限規制)、再来年(同一労働同一賃金)と予定されており、今後労働基準監督署による調査及び監督指導が更に強化されることが予想されます。ご不安な点がございましたら、お気軽にお声掛けください。



◆ その他 ◆

■ 令和元年版の「労働経済白書」を公表 人手不足下における働き方を分析

厚生労働省から、令和元年（2019年）9月27日に、令和元年版の「労働経済の分析（労働経済白書）」が公表されました。

今回の労働経済白書では、「人手不足下における働き方」について「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われました。長時間労働やそれに伴うストレス・疲労の蓄積などは、職場における働きやすさや働きがいに負の影響を与えている可能性があり、昨今の人手不足感の高まりが、こうした傾向を強めている可能性について指摘しています。

このような状況も踏まえ、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて、働く方一人ひとりが柔軟な働き方を選択でき、仕事のパフォーマンスを向上させながら、いきいきと働き続けられる環境整備を推進していくことが重要と言及しています。



<ポイント>

- 多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善などについては、さらに取り組んでいく必要がある。
- 「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながる可能性がある。
- 「働きがい」を高める取り組みとしては、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要である。
- 質の高い「休み方」（リカバリー経験）が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があり、仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力（バウンダリー・マネジメント）を高めていくことが重要である。

☆ ほとんど企業が実感し、課題としている「人手不足」。今回の労働経済白書では、その分析がみっちり行われています。「人手不足対策に取り組もう」とお考えであれば、参考なる内容となっています。





Vol.107

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— セレンディピティ物語 —

10月10日の朝刊は、旭化成吉野彰氏のノーベル化学賞受賞ニュースで埋めつくされていた。受賞理由は今更言うまでもないが、そのきっかけは昭和52年の暮れ、職場の大掃除で資料の整理をしている時に、偶然見つけた一本の論文であったという。

それを聞いた私は、平成14年に同じ化学賞を受賞した島津製作所の田中耕一氏を思い出していた。彼も大学の研究室ではなく、企業の研究室で働くサラリーマンで、研究では失敗の連続であったが、偶然発見した産物がノーベル賞に輝くという快挙に恵まれたのである。この時メディアは“Serendipity”セレンディピティという言葉をもってその偉業を讃えた。

次いで平成22年秋、米国バドュー大学の根岸英一氏と、北海道大学の鈴木章氏が化学賞をダブル受賞した時、盛んにセレンディピティとして取り上げられ、それに便乗したように関連した本も多数出版され、あたかもノーベル賞の受賞者のために用いられる言葉のようであった。

セレンディピティは、偶然の発見とか、掘り出しものを見つける能力といわれるが、有用なデータや情報に気付くための基礎となる潜在的な知識、観察力、洞察力、経験などを備えていなければ、幸運を活かすことは難しいだろう。ちなみに代表的なものはペニシリンの発見であり、医薬品の多くもその賜物であるといっても過言ではない。

さて今回の吉野氏の快挙にちなんで、セレンディピティの言葉は果たしてメディアに登場するのだろうか？とっていた5日後の10月14日、読売新聞に“偶然と必然”の見出しでその記事が掲載された。“偶然や幸運を待つだけでは成し得ない。試行錯誤や努力を重ねた末の知識、経験を備えていなければ、チャンス到来を的確にとらえ、偶然を必然に変えるのは難しいだろう…。セレンディピティには、理由がある”と。

ところで辞書にはどのような和訳になっているのかとふと思い、ユニオン英和辞典1版(1972年)を見たがSerendipityの文字は見当たらず、次いで2版(1978年)にも記載なし。そこで息子が持っていた小学館のプログレッシブ英和辞典(2002年)を見ると、“物をうまく発見する能力、掘り出しじょうず、幸運な発見”という予想通りの記述に続いて、その言葉の由来が記されていた。

「イギリスの小説家ホレス・ウォルポールの寓話“The Three Princes of Serendip”-スリランカの3人の王子たち-の活躍する能力から生み出した造語である…」と。(serendipはスリランカ、昔のセイロンの旧称)このようにセレンディピティは、科学的な事象の発見にまつわる言葉だけにとどまらず、いわゆる文系の世界でも使われているのだ。哲学では“因果関係がない事象が、客観的に生起すること”と定義してるとか、精神科医は“徴候記憶外傷”と呼び、日本セレンディピティ協会では、“偶然を幸せに変えるスキルを活性化させるプログラムを用意”していると聞く。

偶然の出会い、ロマンの世界でもセレンディピティ。田中氏のノーベル賞受賞に合わせるかのように、偶然にも日本で公開されていた洋画は、ずばり“SERENDIPITY”

“互いに名前も知らず、しかし忘れられない男女の恋を描くファンタジードラマ、運命の人なら、きっとまた逢える、偶然が運命に変わる…”ポスターにはこんな文字が躍っていた。次にノーベル賞でセレンディピティが話題になるのはいつの日か。吉野氏のようなあの笑顔で登場する人物は誰だろう。

筆者紹介:八崎輝義 日本チバガイギー社(現ノバルティスファーマ)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、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“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～



「ザッポスの奇跡」

著者 石塚しのぶ

(発行所 廣済堂出版 1,650 円+税)

アメリカのラスベガスにある、靴のネット通販会社「Zappos (ザッポス)」という企業をご存じでしょうか？

ザッポスは、カスタマーサービスの“神対応”が大きな話題を生んでおり、他社が真似出来ないような独自の企業文化を築いていることでも良く知られている企業です。

また、「Amazon がどうしても欲しかった企業」として、約 800 億円で Amazon に買収されたことでさらに有名になりました。その時も「Amazon が屈服した企業」「Amazon を震撼させた企業」などと言われています。

「全米のビジネスマンで知らない人はいない」というくらい、注目されている企業がザッポスです。そんなザッポスについて書かれた書籍の紹介です。

「私たちの生きる社会が目まぐるしく豹変していく中で、企業はどのように変わっていくのか?」、「これからの企業、そしてリーダーシップは、どうあるべきなのか?」などの疑問に対して、何らかのひらめきを与えてくれるのではないかと思います。

書籍では、一貫して「幸せを届ける会社」としての様々な取り組みや会社の仕組みが説明されています。ザッポスでは自社を、たまたま靴やその他の多くのものを販売しているにすぎない「サービスカンパニー」と呼んでいるとのことで、つまりは「サービス=顧客の感動体験」こそが売り物だと言っています。さらに、最も重要な財産として「人財」を重んじ、「社員」を大切にしている企業であるとも言えます。

本を読み進めていくと、ザッポスという企業ストーリーから色々と学ぶことがありましたが、何より「人を幸せにする会社をつくるのが、企業にとって最強の戦略だ」という事をあらためて感じることができました。

「笑いがあふれる楽しい職場を何とかして作り上げたい!」、「社員も、顧客も、経営者も幸せになれる会社を作りたい!」、「社員の“個”が発揮され、活かされる会社にしたい!」そのような気持ちを持つ全ての人にお勧めします。

最後に、書籍の中で私が特に印象的だった言葉が、「お客さんは、何をしてくれたかは覚えていないかもしれない。でも、どんな気持ちにさせてくれたかは決して忘れない」というものでした。読む人によって胸にささる言葉も違うと思います。それも本書の特徴の一つかもしれません。

(執筆 古里健一)



<11月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

11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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出
[税務署]

12月2日

- 個人事業税の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 健康保険・厚生年金保険料の納付
[郵便局または銀行]
- 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~



コキアの木

撮影者コメント

「父が先日山梨県に旅行した時の写真で、コスモスが満開だったそうです。

私が河口湖へ行った時も、周辺にあった手入れをされた公園には植物図鑑のように様々な花が咲き誇っていました。その時に友人に教えてもらった花が「コキア」です。和名は「箒木」(ホウキギ)で、ホウキとして利用していたことに由来しているそうです。小さくこんもりした木で秋になるとこのコスモスのような色に紅葉します。」

撮影者 福元 梨恵

当事務所より一言

朝夕めっきり冷え込む時候となり、冬の訪れを感じる季節になりました。

「冷たく乾燥した空気になる冬場に流行するインフルエンザはオフシーズンにも警戒を」

日本では例年、12月から3月にかけて流行しますが、今年はまだ暑さの残る9月27日に、沖縄や九州を中心に、東京都など10都道府県でインフルエンザの患者数が流行入りの目安を超えたと厚生労働省から発表がありました。

国立感染症研究所は、例年よりも早く流行になる可能性があるとして手洗いなど対策の徹底を呼びかけています。

<インフルエンザ対策のポイント>

- ▶細かな手洗い
- ▶休養・栄養・水分補給
- ▶咳エチケット
- ▶適度な室内加湿 (50~60%)・換気
- ▶予防接種 (かかりつけ医と相談)

また、朝晩と日中の寒暖差が大きい秋は、インフルエンザ以外の感染症が流行することもあります。

年末に向けて多忙な時期となりますので、くれぐれもご自愛ください。

弊社は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役にたてるよう日々、東へ西へ奔走しております。

「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」「組織活性化支援」「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。

皆様のお役に立てるよう社員一同精一杯頑張る所存ですので、何卒よろしく願い申し上げます。

b y 松村 恵子

