

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>
 TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbz707@tcct.zaq.ne.jp
 発行日：2017年3月03日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算第90号



新年度へ向けて～労働時間管理の徹底を！～



いよいよ来月より新年度が始まります。多くの企業様では、新入社員を迎える季節でもありますね。そこで、労使とも気掛かりなのは、本号でも取り上げている「労働時間の管理」ではないでしょうか。某大手企業の新入社員の過労による自殺を受け、「過労死等ゼロ」を目指し、厚生労働省より様々なガイドラインが公表されました。弊所が注目しているのは下記の内容です。労働時間の管理や給与計算など不安があれば、是非ご相談下さいませ。

使用者は、賃金台帳を調製し、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合は、労働基準法に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

耳寄り情報1

予防的労務管理講座その23 『懲戒処分についての考察 その5』

＝村田・岡崎法律事務所 岡崎隆彦先生著 『予防的労務管理』より＝

■人事権行使と懲戒権行使の差異

	人事権行使	懲戒権行使	区分の基準	
			区分の基準	「制裁」という客観的性質を持つ
処分(手段)の種類	注意	けん責・戒告	昇給延伸・人事考課上の不利益	
	自宅待機命令	出勤停止・休職	賃金の不支給	
	降格人事	降格処分	—	
	普通解雇	懲戒解雇	退職金不支給・再就職の困難さ	
明確な根拠	不要	必要（就業規則の存在と周知の要件）		
処分の相当性	広い裁量・ただし人事権濫用の問題あり	必要（厳しい要件）		

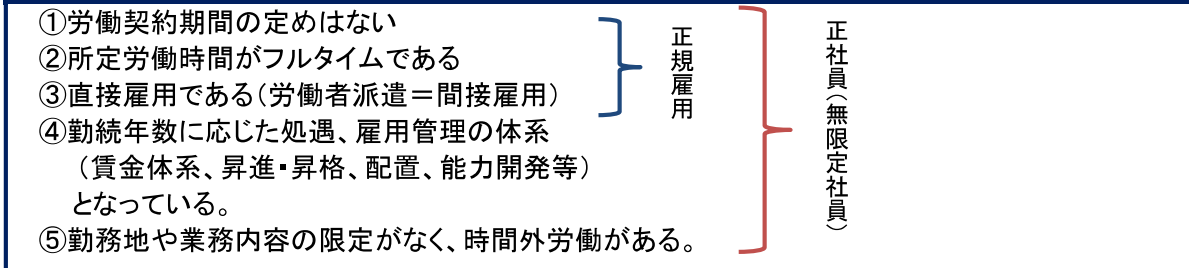
■上司の処分について一組織における有効化

- ア 教育・指導・研修の有り方の問題
- イ 上司の上司の責任⇒トップまで及ぶ因果関係⇒経営改善のポイント

金ちゃん先生のコメント 懲戒は難しい判断に迫られますが、手順を踏みつつ効果的に行いたいものです。

＝特定社会保険労務士 山口寛志先生著『裁判事例から見える労務管理の対応策』より＝

待遇の格差をめぐっては、男女間以外にも、正社員・非正規社員の間に問題となります。非正規社員とは、次の①～③の全てを満たす者(正規雇用)以外の様々な形態を指します。[H24.3.27 厚生労働省「望ましい働き方ビジョン」]。一般的には契約社員、パートタイマー、嘱託社員、派遣社員等を非正規社員と呼びます。バブル崩壊以降、正社員の代替として非正規社員の割合が増え、現在では雇用者に占める割合が38.2%と3人に1人が非正規社員となっています。[H25.7.12 総務省「平成24年就業構造基本調査」]。



非正規社員の労働条件については、パートタイム労働法において、以下の2つの要件を満たすパートタイマーに関して全ての待遇について正社員と差別的に取り扱うことが禁止されています。

- ①職務の内容が同じである。⇒中心業務が同じか。権限、求められる成果、トラブル時の対応等の責任の程度に大きな違いはないか。
- ②人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じである。⇒転勤があるかどうか、その転勤の範囲は同じか。人事異動による職務内容や配置の変更があるか、その範囲は同じか。

金ちゃん先生のコメント「非正規社員が正社員と同じ仕事をしていても格差が有るのは不満の元ですね…。」



金ちゃん先生行状記 ～「Cheese & Bar High Cheese」をご紹介～

「Cheese & Bar High Cheese(チーズ&バー ハイチーズ)」をご紹介します。

店長とは異業種交流会BNI会員として知り合い、その人柄とお店の雰囲気がメッチャ気に入っています！



右側が山中店長

山中店長にお店の魅力を聴きました。

- ◆北新地駅から徒歩5分の近さです、チーズを40種類以上食べていただけるbarです！
チーズ=ワインの概念を壊すお店で、日本酒好き、焼酎好きの方も楽しめるラクレットやチーズフォンデュもあり食事としても楽しめますので是非お越し下さい。
- ◆デート、女子会、合コン、『モンドール』というチーズを知らない方大歓迎！
- ◆一押しの一押し！塩チーズケーキ。チーズケーキの甘みを塩で引立たせることで大人でも食べやすいケーキです。そのケーキのトッピングにブルーチーズアイスを添えていますので更にチーズ感が溢れる一皿となっています。
～コーヒーなどと一緒に食べてみてください！！～



住所: 大阪市北区曽根崎新地 1-5-9 谷安プレジールビル7階B号室 TEL:06-6136-6433

ハイチーズ 言い古された ^{びん}言なれど こちらはほんと オススメの店



◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールで bbpzu707@tcct.zaq.ne.jp

貴事業所名	ご氏名
ご住所	Eメール
T E L	ご要請等ご記入下さい

トピックス 改正個人情報保護法②／全面施行は平成29年5月30日

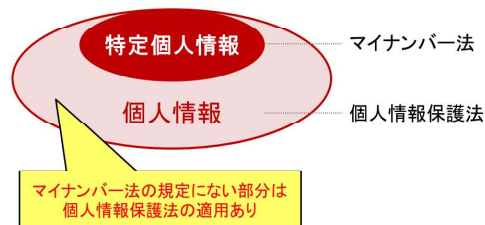
改正個人情報保護法が全面的に施行される5月30日からは、個人情報取扱事業者から除かれていた「取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者」も、同法に対応する必要性が生じます。今回は、基本的事項を紹介します。



個人情報保護法の基本的事項(マイナンバー法との関係など)

●マイナンバー法と個人情報保護法の関係は？

・マイナンバー法で規制等の対象となるのは、「特定個人情報」です。これは、マイナンバーやマイナンバーに対応する符号をその内容に含む個人情報のことです。特定個人情報も個人情報の一部なので、原則として個人情報保護法が適用されます。さらに特定個人情報は、マイナンバーによって名寄せなどが行われるリスクがあることから、個人情報保護法よりも厳しい保護措置をマイナンバー法で上乗せしています。



・違う見方をすると、個人情報保護法は、特定個人情報はもちろん、特定個人情報に該当しない個人情報にも適用されるということになります。

●個人情報とは？

経済産業省資料より

〈補足〉改正により、個人情報の定義も明確化されます(上記の図の「個人情報の定義の明確化」の部分)。

「氏名」、「住所」、「生年月日」のほか、特定の個人を識別できるメールアドレスなども個人情報に該当します。

●個人情報保護法の適用を受ける「個人情報取扱事業者」とは？

「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者(国の機関、地方公共団体などを除く)をいい、「個人情報データベース等」とは、個人情報を含む情報の集合物であって、一定のものをいいます。

【個人情報データベース等に該当する例】

- ・電子メールソフトに保管されているメールアドレス帳(メールアドレスと氏名を組み合わせた情報を入力している場合)
- ・名刺の情報について表計算ソフト等を用いて入力・整理している、名刺をルール化して整理(アルファベット順、取引先コード順等)している場合 など

【個人情報データベース等に該当しない例】

- ・従業者が、自己の名刺入れを他人が自由に閲覧できる状況に置いていても、他人には容易に検索できない独自の分類方法により名刺を分類した状態である場合

豆知識情報

1週間単位の非定型的変形労働時間制(労働基準法 32 条の5)

採用要件 (法 32 条の 5, 1 項、3 項、則 12 条の 5, 1 項、2 項)

「使用者は、日ごとの業務に著しい**繁閑の差**が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で**就業規則**その他これに準ずるものにより**各日の労働時間**を特定することが困難であると認められる**小売業、旅館、料理店及び飲食店**の事業であって、常時使用する労働者の数が**30人未満**のものに従事する労働者については、**労使協定**を定めたときは、1日について**10時間**まで労働させることができる。」とされています。

なお、当該労使協定は所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置について

厚生労働省は、昨年末に、“「過労死等ゼロ」緊急対策”として、①違法な長時間労働を許さない取組の強化、②メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化、③社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化などを進めることを公表しました。



本年に入って、これらの取組みが具体化してきており、その一環として「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定・公表されました。

働き方改革の動向も気になりますが、まずは、各企業における「労働時間の適正把握」が、長時間労働対策の基本といえます。新たなガイドラインのポイントを紹介します。

〈補足〉このガイドラインの内容は、従前からある通達(労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準)をベースに、大手広告代理店の過労自殺事件で問題になった事項などを踏まえ、内容の追加・補強を行ったものになっています。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインのポイント

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。
しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じている。そこで、本ガイドラインで、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。
- 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。その原則的な方法は次のとおり。
 - ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
 - イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。
- 上記ア、イの方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、労働者や労働時間の管理者に対して十分な説明を行うとともに、「自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をする」などの措置を講ずること。
- 労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定(いわゆる36協定)により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。
- 使用者は、賃金台帳を調製し、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。
賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合は、労働基準法に基づき、30万円以下の罰金に処されること。



お仕事カレンダー 3月



3/10	●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8000万円未満の工事 ●2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/15	●3/15は所得税・贈与税の申告・納税期限 ●所得税の確定申告書の提出 ●確定申告税額の延納の届出書の提出 ●所得税確定損失申告書の提出 ●贈与税の申告(前年度分) ●個人の道府県民税・市町村民税の申告 ●個人事業税の申告
3/31	●2月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付 ●個人事業者の消費税の確定申告 ●1月決算法人の確定申告・7月決算法人の中間申告 ●4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告

◆あとかぎ◆ 球春到来、若い時はその対象は野球でしたが今は仕方なしに!? ゴルフです(笑)。今週末の昔の職場の方とのラウンドと月例会ゴルフで開幕です。今年こそ!の意気込みですが、成果は如何に…!?