



○【ご挨拶】

秋の涼しい日々となると、勉強、運動、趣味など活動の意欲がより沸いてきます。皆様のやりたいことは何ですか？休日はしっかりリフレッシュして、仕事も元気に取り組みたいものです。ところで、当所では、給与計算業務を積極的にお引き受けして参りましたが、企業様向けサービスとして、評価制度や処遇改善等のコンサルティングにも力を入れていく予定です。引き続きよろしくお願ひします。

【1】障害者雇用率が改正されています（H30.4.1施行）

雇用人数に対して障害者等を一定割合雇用するように義務付けられています（障害者雇用率といいます）。法改正のため、平成30年4月1日より、民間企業は2.2%となり、従業員45.5人に対し1人の障害者を雇用する必要があります。障害者とは、身体障害者、知的障害者等及び精神障害者です。

【2】「一般事業主行動計画」のご案内

次世代育成支援対策推進法や、女性活躍推進法による一般事業主行動計画において、「育児の支援」「女性の活躍」支援について策定し、労働局に届け出ることによって建設業の経営審査等で加点されたり、子育て支援に係る助成金の申請の際に必要なことがあります。当所では作成・届出やご相談に対応しています。ご興味ございましたら、お問合せください。

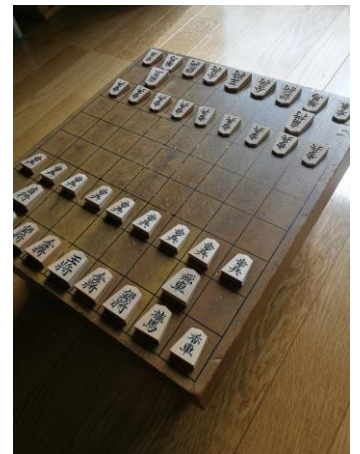
【3】労働衛生に関するセミナーのご案内

各都道府県に「独立行政法人労働者健康安全機構・産業保健総合支援センター」があり、各種セミナーを無料で行っています。メンタルヘルス、応急処置、労働災害防止、カウンセリング実技など、内容もバラエティーに富んでおり、経営者、従業員いずれの立場でも参加可能で、お勧めです。職場の安全衛生向上に活用してはいかがでしょうか。



～ちょこっとコラム～

夫が、お昼休憩に同僚と将棋を指しているという話から、「1回やってみる？」といわれ、指してみました（将棋は人生初です）。子どもの頃、父親がやっていたなあというやんわりとした印象があるのですが、私自身は経験なし。私は駒を普通にすべて使い、夫は「歩」と「王将」しか使用しないハンデ戦（駒を10枚使わないので10枚落ちと言います）でしたが、2連続で負けました。それでも「なんだか楽しい」と感じて、駒を並べ方や戦術を覚えたり、将棋会館のセミナーに参加したり、インターネットの将棋ウォーズというソフトで対戦したりと、将棋の魅力にすっかりはまっています。駒の動き方もそれぞれで、「人間の性格もそれぞれ」というのに似ているなあと思ったり。攻守において覚えることがたくさんあるので、脳のトレーニングにもよさそうです。

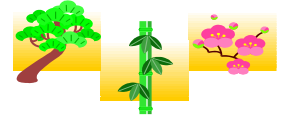


夫の祖父が使用していた将棋盤です。年季が入っています。



働く人の法律問答

… 働き方改革関連法案の中身は？パート2…



マツ社労士は、タケ社長からこんな質問を受けました。

タケ社長：働き方改革関連法について、労働時間のほかにどのような改正がありますか？

マツ社労士：平成30年4月より、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差が禁止されます。同じ会社内で、正社員、パートタイマー、アルバイト、契約社員、有期雇用の人、派遣労働者など、雇用形態が異なる人の間で、基本給や、賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。例えば、仕事内容も責任も同じであるにもかかわらず、正規、非正規という雇用契約上の違いだけで賃金等の処遇が異なるのは、差別だという考え方によるもので、仕事や責任が全く同じではなくても、バランスを考えて賃金等の処遇を決めるべきというものです。

タケ社長：正社員に比べて非正規労働者の処遇が低くなりすぎないように、担当している仕事や責任をよく勘案して、納得性のある給与にすべきということですね。

マツ社労士：そうです。そして、正社員と非正規労働者の待遇差の内容や理由について、説明することも義務付けられました。

タケ社長：フレックスタイム制についても改正があったようですね。

マツ社労士：フレックスタイム制を導入する場合「清算期間」を決めます。フレックスタイム制は、始業時刻、終業時刻を労働者自身が決めるので、1日の所定労働時間という概念はなくなりますが、1か月で働くべき合計労働時間を決めておく必要があります、それを「清算期間」といいます。改正ではその清算期間が3か月になります。例えば3か月の清算期間が500時間ということであれば、3か月を合計して500時間以上になるように働くということになります。妊娠、出産、育児、介護等の事情がある人などは、自身の体調や都合で1日の勤務時間を自分で決められることができるフレックスタイムは働きやすいのですが、より一層働きやすくしよう、という趣旨だと思います。

タケ社長：かつてのように、皆一律のルールを適用するという時代ではなくなっていますね。様々な事情を抱えていても、会社としては、能力や意欲のある人は続けてほしいですし、活躍してほしいと思います。一人一人の従業員と個別にきちんと向き合って処遇を決める、まさに「適材適所」の配置を行いながら労務管理していく時代になってきたんですね。

【編集後記】 埼玉中小企業家同友会の埼玉地区会の夢かたち委員会で1か月に1回勉強しています。今年度は書籍「断トツに勝つ人の地域一番化戦略 新たなマーケットはズバリこうつくれ！」(佐藤勝人著)を第1章から順に読み進め、意見交換しています。「ノンカスタマーをカスタマーにする＝従来お客様とっていなかった人が実はお客様になる」「マーケットは自分でつくる＝お客様のニーズを勝手に決めつけていないか。お客様が気づいていないニーズのあるのでは」等たくさんの問いかけを讀者にしてくれる本です。