

## 今月のコンテンツ

- 労務管理ニュース「労務管理ホットニュース」
- 労働トラブル解決の秘策
- 「有期」雇用にご用心
- 認知行動療法
- パートタイム労働者の雇用管理
- ビジストの”縁”めぐり
- ビジストスタッフの非日常…磯部・森本

## 最低賃金が変わります！

今年も最低賃金が大幅アップとなりました…全都道府県10月からの変更ですが、各都道府県で改定される日付が異なりますから事前に確認しておきましょう！

また、パートやアルバイトなど、時給の従業員については最低賃金を下回っていないか確認するのは簡単ですが、月給や日給の場合は時間額に換算して確認する必要がありますから、この機会に時間額が最低賃金を下回っていないかどうか確認しておきましょう。

## 【日給の場合】

日給÷1日の所定労働時間の結果が最低賃金額（時間額）以上であること。

## 【月給の場合】

月給÷1ヶ月の所定労働時間の結果が最低賃金額（時間額）以上であること。

【注意】最低賃金との比較をする際に、次のような賃金は計算の基礎に入れられないので注意が必要です！

- ①臨時に支払われる賃金（結婚の際の手当等）
- ②1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金等）
- ④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金等）
- ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金等）
- ⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当などのように、必ず支払われるものではない賃金

最低賃金は従業員の年齢に関係なく適用されますし、学生アルバイトであっても当然適用されます。

## 雇用保険の教育訓練給付が拡充！

従業員の自己啓発を支援する教育訓練給付制度が平成26年10月1日に拡充されます。この給付金は会社を通さず雇用保険の被保険者である従業員に直接給付されるので会社が手続きすることはありませんが、従業員の自己啓発支援になるものですから、内容を確認しておきましょう。

## 【拡充内容】

専門実践教育訓練という制度が新たに設けられます。この制度は、次の①から③の教育訓練のうち厚生労働省が指定した教育訓練を受けた場合が対象になります。この場合、受講者が支払った訓練経費の40%（一定の要件を満たす場合は60%）が支給されます。従来の訓練では20%の給付だったため、大幅な拡充といえます。

- ①業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程…看護師、介護福祉士、建築士等、専門的職業に就業するための教育訓練
- ②専門学校の職業実践専門課程…専門学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身につけられるよう教育課程を編成したものと認定されているもの
- ③専門職大学院…高度専門職業人の養成を目的とした課程



## 【傾聴カフェにお越しください！】

ビジストでは、職場のコミュニケーションを円滑にするための実践の場として、「傾聴カフェ」を運営しています！堅苦しい研修ではありません。気軽にご参加いただける環境をご用意していますのでぜひ一度遊びに来てください。  
<http://www.busi-st.com/seminar/2014/10.html>

## 編集こぼれ話

10月に入りましたが、時折、夏を思い出させる暑い一日があったりしますね。四季の変化はいつも唐突ではなく、段階を踏んで少しずつ、まるで生き物全ての歩調に合わせているかのように穏やかに移ろいでいきます。一昔前にアメリカの大統領が「Change」という言葉を多用して話題になっていましたが、人間が何かを変えよう・変わろう、とする時も四季に習って、自分自身の歩調に合わせて進んでいけば確実に「Change」の時を迎えられるのでは、なんて思

っています。私などはまず、自分の歩調ってどんなものかな?と考えるところからはじめないといけないのですが…。

ビジストでも、お客様により良いサービスを提供できるようにと日々、少しずつ「Change」を進めていっております。スタッフの歩調はバッチリ合っていますので、確実に良い方向に変化しております！お客様にビジストの変化を実感していただけた時が、「CHANGE」できた瞬間です。ゆっくり、確実に変化しているビジストをこれからも末永くよろしく願い申し上げます！（モリモト）

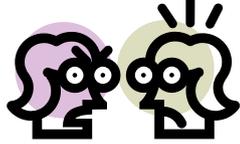
## 労働トラブル解決の秘策

大西 美佳

残業請求、パワハラ、うつ、労働条件の引き下げなどなど、労働者がなんらかの不満を訴え、会社とのトラブルに発展、もしかしたら訴訟になるかもしれない、どうしましょう…

というような相談が持ち込まれることは、社労士事務所としては、日常茶飯事です。

たいいてい場合は、訴訟にならないよう退職勧奨等でうまく問題社員に辞めていただくことが、ゴールになります。



そして、会社からでていくお金を最小限に抑えることや、本人の納得を得ること、他の社員への影響がなるべくないようにする、今後同様のことが起こらないように、対策を打つ。

これまで多くの案件に、対応してきた経験をもとに、ケース毎に、会社のダメージが少ない解決策を、ご提案してきました。

訴訟対策として、やってもらうことのひとつに、会社側に**有利な証拠**をいかにたくさん残す、集める、作るかということがあります。

まずは、問題社員の言動を事細かに、記録し、履歴を残すことをお願いしています。具体的には次のようなことです。

### ・指導履歴を残す。

どのように指導し、その結果、どうだったのか？

経過を観察し、記録を残す。ある程度の期間をもって、指導する。期間は短すぎてもいけない。

### ・業務への影響がどんなに大きいものか客観的な証拠を積み上げる。

他の社員からのヒアリング、聞き取り調査を行い、履歴を残す。

その際も、強制したと思われないように注意する。

### ・注意書、警告書をだす。

### ・懲戒をきちんと行う。

始末書をとる、懲戒通知をする、懲戒委員会の開催。

弁明の機会を与える。このような準備し、万が一の訴訟に備えておくようにしてもらいます。

最近、労働トラブル専門の弁護士さんからこんな話を聞きました。「注意書、警告書をたくさんだすこと」が、裁判官からみて、「問題社員を辞めさせたいがための行為」であると、伝わってしまうと、会社側の有利にはなり得ない。「辞めてもらいたい」ではなく、会社側の「できれば立ち直って欲しい」という気持ちが、裁判官に伝われば、状況証拠があまりそろってなくても、反対に裁判官の理解を得ることができ、会社側の勝訴になるケースが多いとのこと。

最近の訴訟ではそう感じる事が多くなったそうです。

裁判官の心証を良くする行為としては、会社側が繰り返し面談を行う、チャンスを与えるなどだそうです。厳しい経営者からみると、「生ぬるい」「時間がかかる」との声があがるそうですが、それぐらいいたほうが丁度いいらしいです。問題社員に、時間をかけて優しく指導をすればするほど、反対に問題社員は窮地に追い込まれるからだそうです。



「証拠集め」とは、対極にある「もっと親切丁寧にしつこく指導をする」戦法は、時間はかかりますが、かえて、裁判では会社が勝ちを得る結果となるようです。今後は、そんな秘策も使っていきたいものです。

それよりもトラブルにならない組織作りをビジストはご支援しております。

## 「有期」雇用にご用心

細谷 明子

皆さん、ご覧になりましたか？何のことかって？9月23日に放送された「ガイアの夜明け」です…

自宅に居るときはなるべく見るようにしている番組なのですが、今回雇用をめぐる問題が取り上げられていました。

大手コーヒーチェーン店の有期契約アルバイトが雇用を打ち切られた件、そして厚生労働省の若者応援企業に認定されていたIT企業を、ブラック企業であるとして入社間もない女性が訴えた件、いずれも「非正規雇用」の問題に焦点を当てていました。

この内容から学ばなければならぬことがあります。

それは、まず**「有期雇用契約」の従業員を今後どう考えるか**です。



労働契約法

労働契約法が施行されたことで、平成25年4月1日以降に締結する有期雇用契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、従業員からの申し出により、期間の定めのない雇用契約(無期雇用契約)に転換できるようになります。有期雇用契約を経営状況による人員調整として活用する

ことは今後難しくなります。そこで大手コーヒーチェーン店是有期雇用契約の上限を4年に設定する新しい契約を締結し直したのですが、既に契約期間が4年を超えていた人たちが雇止めにあってしまうことになったのです。有期雇用契約は契約を必ず更新するのか、更新しないのか、条件によって更新することがあるのか、そのあたりを明確にしておかないとトラブルになります。有期雇用契約の従業員がいる場合、今後の雇用形態を考えなければなりません。

それから**ブラック企業と呼ばれるような法律違反は絶対にしてはいけない**、ということ

です。法律に反する行為は、残念ながらどのような理由を用意しても言い訳にしかありません。確信犯は言後同断ですが、知らなかったでは済まされない時代です。

私が今回ひっかかった点は、もう一つありました。

それは、今回のケースで、IT企業を訴えた女性が、長時間に及ぶ研修等により適応障害を発症し、取材時点では会社を休職して5ヶ月になっていたことです。この会社の規定では、休職期間の上限は6ヶ月のようで、期限がきても復職できない場合は自然退職になるルールでした。それ自体はよくあることでルールに則って対応するわけですが、適応障害を発症した原因が会社にあるということになれば、労災申請も視野に入ってくるわけで、ことは簡単にはいきません。労災認定されるということになり、本人が退職する意思もなければ、従業員としての雇用を続けるよう会社に求めることも十分考えられます。既にこのような精神疾患によって会社と争った例として、「東芝重光事件」があります。このケースは最高裁で今年3月、実質原告、つまり従業員側の全面勝訴の形になっています。判決結果は会社にとってかなり厳しいものでした。有名な訴訟ですので、東芝重光事件で検索すれば、情報がたくさん出てきます。そして、この裁判が大変長丁場になっていることも分かります。一旦訴訟になれば、それこそ時間とお金と労力が必要…その点もよくよく考えて労務管理を行わなければなりません。



**BLACK**

## パートタイム労働者の雇用管理

尾崎 貴子

パートタイム労働法の改正が平成 27 年4月にあることは、ご存知かと思いますが。その改正に伴い、最近労働局より「パートタイム労働法」に沿ったパートタイム労働者の雇用管理状況に対する調査が進められています。



調査では、パートタイム労働者に対しての処遇について以下のような内容が問われています。

➤ 労働条件の明示はされているか?

パートタイム労働法では「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書交付等での明示が義務付けられているため、その明示の有無について確認がなされます。

➤ 雇入れ後に待遇決定にあたって労働者から求められたら、それについて説明しているか?

➤ 正社員への転換するチャンスは整えてあるか?

転換についての書面 (例えば就業規則や周知の書面)

➤ パートタイム労働者と正社員の職務について違いは?

「①職務の内容」「②人材活用の仕組み (人事異動等の有無や範囲) や運用」「③契約期間」ともに同じであれば、賃金・教育訓練・福利厚生などの待遇で差別的取り扱いをしてはいけません。(第 8 条) そのため、職務内容等の確認がなされます。職務内容の確認は、まず業務内容が実質的に違うか?次に、業務に伴う責任の程度の違いは?と言った事を順に確認します。それらに違いがなければ、人材活用の仕組みは?転勤や職務配置はといったことをみていくことになります。

詳しくは下記 HP

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>

\*パートタイム労働法関連資料

「パートタイム労働者のあらし」を参照ください!

平成27年4月の改正では、上記の表の契約期間の部分はなくなります。

有期労働契約であっても、①職務内容②人材活用の仕組みや運用が同じであれば、正社員と差別的取扱いをしてはいけないこととなります。

パートタイム労働法 8 条 1 項差別的取扱いについての裁判事例もあります。パート店長などの声をきくこともあり、今後は正社員・パートタイム労働者間の処遇についての見直しや、職務内容が同じ場合は、比較が出来るように業務分担表での職務の違いを明確化することが必要です。

改正後は、説明責任者の明示の義務付けなど変更点もあります。パートタイム労働者に関する雇用管理を、改正前に今一度ご確認してみてもかいかでしょうか。

(☆この法律でいう

「パートタイム労働者」とは

パートタイマー・アルバイトなど

呼び名はそれぞれ異なって

いても、正社員に比べて1週間の

所定労働時間が短い者となります。)



## えん ビジストの ”縁” めぐり

日頃たいへんお世話になっておりますビジストの大切なお客様の会社を紹介してまいります。知られざるユニークな商品や興味深い事業内容を皆様に知っていただくことで、お客様同士の”縁”が繋がれば、との思いを込めて…。

(縁 001 番)

会社名 有限会社アクセスコーポレーション

事業内容 コピー機・複合機の販売・レンタル  
ビジネスホンの販売・工事

所在地 大阪府尼崎市

ビジストで活躍している複合機やビジネスホンもアクセスコーポレーション様に設置していただいております。特に今年の事務所移転の際は電話配線や LAN 回線の整備など、迅速に対応して頂き、移転初日から快適に仕事ことができました!

そんなアクセスコーポレーションさんの今一押しの商品が…こちら



印刷し放題プリンタ 商売繁盛

・もったいない・コストがかかる…そんな悩みを解決!

・モノクロもカラーも何枚刷っても月額のみ!

・インク代不要のプリンターレンタル!

チラシやパンフレットなどの営業ツールを、経費を気にすることなくカラーでジャンジャン印刷できるシステムで、お客様の「商売繁盛」のお手伝いを!

コピー・プリンタ・スキャナ使用可能な A4 機のレンタル料は月額10,800円。

詳しい内容・お申込は会社 HP へ

<http://www.access-new.com>

YouTube で CM 公開中!

<https://www.youtube.com/watch?v=OlteBjcBqxU>

\*次号の”縁”めぐり先のお客様を大募集中!  
ビジストスタッフまで是非ご連絡下さいませ。

## ビジスタッフの**非**日常！

### 高崎稲門会

磯部 和代

出身地である群馬県高崎市に帰るたびに思うことは、町が変わったな～ということです。当たり前と言えば、当たり前ですが、私の両親は高崎に健在であり、父はそこで工務店を経営しております。そのためか、高崎の景気が良くないと聴くのは嬉しいものではなく、駅前がシャッター商店街になっていくのも嬉しいものではありません。

以前は、自分のことで忙しく、郷土愛というものは育っておりませんでした。最近では高崎の発展に貢献したいと思うようになってまいりました。長い間、地元を離れていましたし、女子高出身のため現地でばりばり仕事をしている人も少なく、知り合いを作りたいと思っておりました。

高崎で、大学の出身者が集まる会があり、参加しております。大先輩がおり、その中でも81歳まで6期連続で高崎市長をされた松浦前市長とお話するのが楽しみです。松浦前市長は、高崎の歴史や人物の系譜については生き字引のような方で、その土地はそんなこともあったのかとか、人物のつながりが聞けて驚くことばかりです。高崎は福田さん、中曽根さん、小淵さんを含む政治家を多く輩出しており、その方たちとの交流の話や有名なドイツの建築家がナチスから逃れ、高崎の山で暮らしていて、今でもその

建築家をしのぶ会があることなど興味深い話が聴けます。



2次会は新しい形の大人の遊び場を皆様が作っているので、そちらも体験して参りました。

### ワイナリー訪問

森本 雅子

この誌面でも何回か紹介してきましたが、今改めて皆様に声を大にしてお伝えしたいがございます。

…「森本はワインが大好き!!」

アホらしくなって以下を読み飛ばそうとされた方!極めて正しい処置ではございますが、ここまでお付き合いいただいたご縁、今しばらくご辛抱くださいませ。

或る快晴の休日、京都から電車を乗り換えて「園部」駅に降り立ちました。

駅前のロータリーには、ワインレッド色のバスが停車しています。

このバスが「丹波ワイン」行きのリムジンバスでした。

30分ほどでワイン畑を有する丹波ワイナリーに到着です。

スタッフの案内で、まずは工場見学。休日だった為、残念ながら稼働はしていませんでしたが、無数の樽が積み上げられている光景に「お土産に一樽どうぞ～」なんてことにならないかな、と妄想を膨らませながら楽しく工場の様子の説明を聞きました。

工場を出ると目の前に葡萄畑が、季節的にほぼ収穫が終わっていましたが、ところどころにまだ赤紫の房が残っています。

見学者の皆さんと共に房から数粒もぎ取り、食べてみました。



ワイン用の葡萄といえば食用に向かない酸っぱい品種なのかなと思いがちですが、実は普通の葡萄より糖度が高いのです。

思いがけない美味しさに皆感嘆の声をあげていました。葡萄畑で遊んだ後は、「よっ待ってました!」の試飲タイム。

5種ほどの丹波ワインをテイastingしていきます。

先ほど食べた葡萄からできたワインなんだな～と感じ入りながら頂きました。そのまま食べても美味しい果実に手間と時間をかけて、ワインという全く別の嗜好品を生み出す…。世界で最初の文明といわれる古代メソポタミア文明から既に存在していたワインには太古の人間の知恵と遊び心が詰まっているようで浪漫を感じます。

…なーんて崇高っぽい発言でごまかしてみました。要はワインが好きなのです。

ワイナリーにはレストランが併設されていて

一面に広がる葡萄畑を眺めながら丹波の特産品を使用したフレンチのコースが楽しめます。もちろん、丹波ワインと共に頂きます!葡萄の樹は低く、眺めると丁度目線の高さと合います。見上げたり覗き込んだりすることなく、何気なく見て景色の全てが目に入るので、まるで景色に吸い込まれて、葡萄の樹と一体になったような何とも心地良い気分になります。

心地良さの中には丹波ワインの効果が50%程含まれていますよ!五感に心地良さが浸透したところで、ワイナリーを後にしました。

