

松本みつはる社会保険労務士事務所

3月

Mer

2017年

ニュースレター



こんにちは、松本です。

だんだん春の気配がしてきました。
なんだかうれしい気分になってきます。



我が家の隣は、中根上野公園という素晴らしい公園（↑）です。毎年この時期（2月末）は、梅がつつましく咲き始め、幸せな気持ちになれます。

私は、この季節が大好きです。前向きな気持ちになれるから。あなたは春の訪れに何を感じますか？

我が家の2人の息子は、
中学3年生と小学校6年生なので
二人とも卒業式と入学式を控えています。



子供の成長は嬉しくもあり、寂しくもある複雑な心境です。この春は、涙する場面が多くなりそうなので、「花粉症がひどくて・・・」と言い訳するしかありません。私の場合、（親離れでなく）子離れが必要なようです。

さて、あなたはこの春、何を卒業して、何を始めますか？



- ◇ 新規採用、退職・・・どうしよう？
- ◇ 社会保険料や税金の負担増・・・困った？
- ◇ 新型の労務リスクへの防衛策も必要・・・
- ◇ 度重なる法律の改正にも対応しなくては！
- ◇ 新しい助成金の調査もしたい・・・

問題が山ほどあるかもしれませんね！（笑）
一步一步が大切。「千里の道も一歩から」といいます。

そんなあなたのご要望に応えられる記事をこのニュースレターでお届けしていきます。今後ともご期待ください。

いよいよ春です。張り切って参りましょう！

あなたのご愛顧に、感謝！



CONTENTS 今月のお題

- 01 ごあいさつ
- 02 【労働トラブル】 …なぜパワハラを怖がるのか？
- 03 【未払残業代】 …迫りくるリスク、こんな実態が！
- 04 【助成金】 …最近のトレンドは両立支援！
- 05 編集後記、プロフィールなど

労働トラブル奮戦記

Q & A 相談事例から学ぶ

なぜパワハラを怖がるのか？ 編

会社への不平・不満・不信から当局に駆け込む者が後を絶たしません。年間100万件を超える労使紛争に、あなたは無関心でいられますか？

パワハラの大問題は、どこまでがセーフで、どこからがアウトなのか？
…ここが、非常にあいまいで、わかりにくいことです。



先日、ある社長から、こんな質問を受けました。
「若い社員を叱ったら、パワハラになっちゃうのか？」
こう考えてしまうのも仕方ありません。
それだけ世間でパワハラが連呼されているわけですから。

しかしながら、**必要以上に怖がることはありません。**
実は、パワハラ自体では法律的には怖くありません。
よほどの人格を否定・侮辱するようなことを言わない限り、
業務上の叱咤激励に含まれると思われま

せん。裁判所でも、滅多なことがなければ、パワハラを認めません。社長に、厳しく叱られた、嫌味を言われた程度の話では、裁判官は無視してくれます。



当然ながら、裁判官の世界でも、部下に厳しく指導することぐらいありますから、多少厳しい口調になることは仕方ないという理解でOKです。

裁判官だって、パワハラを裁判で認めすぎると、世の中が回らなくなってしまうことは百も承知なわけ

です。そうはいつでも、パワハラの問題(というか騒動)は、現に存在しますので、注意点を3つばかり伝授します。まずは、この3つにさえ注意すれば、トラブルを未然に回避できるでしょう！

若き社労士の視点

ギリギリセーフ

【パワハラ回避の心得×3】



心得①:業務上の理由で叱れ

業務と関連性の薄い言葉を選んではいけません。
参考例(あくまで参考として)

「こんな仕事の進め方ではダメだろ」…セーフ○
「おまえは人間として、まったくダメだ」…アウト×

心得②:「パワハラでうつ病になった」に厳戒を

パワハラ単独での訴えは怖くない反面、
医師の診断書を出されて、こんなことを主張されると、メチャクチャ恐ろしい結果に！
「社長のパワハラが原因で、メンタルがボロボロに」
「いじめをきっかけに、うつ病になった」

心得③:日ごろから録音されていると思え

言葉としては、問題ない発言でも、その言い方が厳しすぎるとい

うケースがありますよね。暴言、怒鳴り声、にらみ。感情的になってしまった言葉尻を録音されているかもしれません。今は録音や録画をしてインターネットに誰でも簡単に公開できます。こわい時代です。

最近では、「アリさんマークの引越社」「たかの友梨ビューティクリニック」…などがネット公開で窮地に陥りました。ブランドイメージがた落ちです

パワハラは、必要以上に恐れる必要はありませんが、甘くみていると痛い目に会いますね。



残業代リスクからの脱出

「働き方改革」をチャンスにかえる

迫りくるリスク、こんな実態が！ 編

残業代を請求されて、沈む会社が続出中！
過去2年間さかのぼって請求されて、数百万払えますか？
残業代のリスク削減策をご紹介します！

残業代の請求がヤバイことになっています。
ご存知ですか？すでに流行り始めていることを。

試しに「**残業代請求**」でネット検索してみてください。
驚くほどの数の法律事務所の広告が出てきます。
“着手金・相談料すべて無料！”“完全成果報酬”といった
ほぼ無料に近い売り文句が並んでいます。

過払い金請求ブームの去ったあとは、残業代含めたパワハラ・解雇トラブルなどの労働問題に多くの弁護士事務所が参入すると言われてきました。そしてついに、その時が来ました。ラジオやテレビCMも始まっています。



しかし現実はどうと…

残業代を完璧に払っている会社は少ない…のです。
意識的に払っていない悪い会社はもちろん存在しますが、多くの会社が、支払うべき残業があること自体に気が付いていないのです。ここが大問題です。無意識のうちに未払いが発生しています。

残業代を含む賃金の消滅時効は2年です。この2年がリスクを高めます。もし、あなたの会社で一日の未払残業額が数千円であったとしても、2年間さかのぼると、チリも積もれば山となり、100～200万円を超えることも珍しくありません。しかも、集団で請求されたら、その額は数千万円なんてことにも。

労基署発表：平成26年の1年間の統計では、

- ✓ 是正企業数：1329 企業
- ✓ 支払われた残業代合計額：142 億 4576 万円
- ✓ 対象労働者数：20 万 3507 人



この数字は、全体のほんの一部の数字にすぎません。
労基署で把握している案件のみで、民事でのトラブルは含んでいませんから。水面下では膨大な金額の残業代が支払われています。ちょっと怖くないですか？

若き社労士の視点



会社に未払いの残業代があることの本理由は、いくつかあります。まずは2つのパターンを紹介します。

パターン1:

法的に間違った方法で支払ってしまっている

多くの会社が悪意なく犯している痛恨のミスがこれ。
手当や給与の増額で支払っていたつもりだったけど、法的には無効となり残業代としてカウントされていない。
労基署や弁護士が入れば、一目瞭然で指摘、追及されます。残業代の支払い方法は、法律でしっかり規制されています。それを無視しているとアウトです。

パターン2:

労働時間の把握が甘く、実態と記録に差異がある

労働時間の把握に甘さがあり、実態と記録がおかしくなっていることがよくあります。こんな会社は、要注意。
タイムカードを社員に任せっきりで打刻させた結果、実労働をかけ離れた長時間労働の記録がタイムカードに残っているパターン。やたら早く入社してガチャン、仕事終了後のんびりお茶してからガチャン…よくある話ですよ。

このニュースレターでも追々、予防法や改善策を紹介していきます。しっかりチェックしてくださいね！

助成金ゲット情報局

失敗しないための「初めの一步」

最近のトレンドは両立支援！ 編

とにかく複雑な助成金ですが、誤解を恐れずにやさしい言葉で解説に挑みます。
「これ、おいしいよ」と現金給付の魅力が実感できるはず！

「これからの助成金はどう変わるの？」

こう社長に尋ねられ、
最近の私はこう答えています。



「**両立支援**という分野に予算が多く配分されそうです」
今、国は、仕事と生活の両立支援に力を入れています。
いわゆるワークライフバランスです。

最近のニュースをにぎわせている「残業」問題。電通の過労自殺事件。メンタル不全、過重労働、パワハラ…新聞に出ない日はないぐらいに、騒がれています。

国はここに本気で取り組もうとしています。すなわち「**働き方改革**」です。昭和時代のように猛烈に働かせることは、もはや不可能です。1日8時間、長くても10時間まで。それ以上働かせると、経営者は犯罪者扱いになりえます。

最近の傾向で、助成金の支給申請にも、この流れが表れてきました。申請する上でも注意が必要で、審査でここがチェックされ始めたのです。

- 残業代がちゃんと支払われているか？
- 時間管理が適切か？

役所はこんな視点でチェックしてきますので、ご注意を！

さて、本題にいきましょう。今回は、最近のトレンドを反映した助成金をご紹介します。

両立支援と言えば、
何を思い浮かべますか？
そうです。育児と介護です。



今まで日本社会では、子育てがはじまったら女性は自己都合退職。親の介護なら早期退職。これが常識でした。

つまり、育児で→退職。介護で→退職
…国は、ここをどうにかしたいのです。

ですから、育児休業や介護休業を積極的に取らせる会社には助成金が用意されています。
(ちなみに休業中は、会社から給料を出す必要はありません。ご心配なく。なぜなら、社員は雇用保険で国から5~6割の給付がもらえるから。)

育児の助成金なら、まずはコレ↓

両立支援支援助成金(育休復帰支援プランコース)

- ◇ 育休を取得時に→30万円
- ◇ 職場復帰した時に→30万円

ポイントを簡単に説明すると、
「育休復帰支援プラン」というちょっと手間がかかる計画をつくり、社員をサポートすることで受給できる。

介護の助成金なら、まずはコレ↓

介護離職防止支援助成金

- ◇ 介護休業取得し職場復帰→60万円

ポイントを簡単に説明すると、
「介護支援プラン」というちょっと手間がかかる計画をつくり、社員をサポートすることで受給できる。

社内に、育児や介護の可能性のある社員さんがいるなら、まずはこの2つの助成金をリサーチしてください。この分野は、安倍総理大臣がより重視していくと宣言、近い将来、さらに充実することでしょう。



年度替わり4月のニューリリースに注目です！

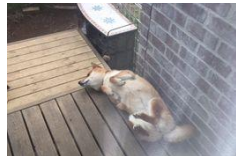
編集後記



我が家の柴犬「テン」にも春の日差しは、うれしいようです。その姿が、見るものを幸せな気持ちに…。

テンのお家は、ウッドデッキ4つを敷き詰め、その上に置かれたお手製の木製ハウスです。犬のなかでは、恵まれている住環境だと思います。幸せ者です(笑)。

今年4歳になるのですが、だんだんと大胆に爆睡するように！日差しが良いポカポカな日には、こんな感じで↓



テンも家族の一員ですから、ある意味で父親として、こんな風に気持ちよさそうに爆睡している姿は、最高の喜びです。すごく幸せを感じます。我が家のアイドルです。

周りの人の心を幸せにする…こんな素敵なことができたらいいなあ！私もお客様や仲間、家族に対して、幸せを届けられるように努力していきたいものです。

でも45歳の地味なおっさんには、ちょっと厳しいかな(笑)



幸せを感じながら、張り切っていきましょう！

松本みつはる



～プロフィール～ 松本 光治 (まつもと みつはる)

社会保険労務士／労務最適化アドバイザー

悩みの深い労務＝『ひと』に関する解決策を 経営者目線で提案できる数少ない社労士。


(松本みつはる社会保険労務士事務所 代表／松本 SR 事務所合同会社 代表社員)

1971年(昭和46年)6月生まれ、45歳。埼玉県出身。現在ひたちなか市在住。

専修大学経済学部卒。外資系AIU損害保険会社を経て独立。

息子2人の子育てに苦戦中。悩み事: 中年太りと腰痛。 趣味: 柴犬と散歩。 好物: そば。

茨城県社会保険労務士会 登録番号 08110029 号

全国1000の社労士事務所のネットワーク正会員  PSRnetwork

中小企業福祉事業団会員

一般社団法人 ウェルフルジャパン会員

ご意見・ご相談をお寄せ下さい！

大学卒業から、一貫して法人営業の現場で育つ。年間優秀賞(2004年AIU)などのタイトルを獲得し、一見、順風満帆にみえた営業マン人生であったが、しだいに…結果を出しつつも、心が折れ始める。「ただの押し売りなんじゃないか?」…と思い悩む日々、次第にギリ貧に…そして、東日本大震災、茨城で被災。人生最大のピンチ。約3週間の窮地「水なし・電気なし・電話なし、物流なし」を経験したことで、「もう一回すべてやり直したい」という想いに突き動かされる。「セールスは卒業し、もっと価値ある提案をしたい!」と一念発起、ゼロから社会保険労務士として開業。復興支援の気持ちで、中小企業の支援をコツコツ展開。経営者の「困りごと」や「喜ぶこと」にスポットをあてたコンサルティングを実践。難解な法律論ではなく、わかりやすい現実論の提案が功を奏し、「助かったよ」という最高の褒め言葉をもらえるようになる。近年の実績としては、①過去5年間の助成金受給額→累計1億5000万円を突破。②労働トラブル相談→年間50件以上。③就業規則・雇用契約書の改善コンサル→累計40社以上…など。

【自由欄】感想・激励・意見・要望・お叱り…何でもけっこうです。FAX: 029-212-5112 へ

※今後の送付が不要な方は、お手数ですが以下に社名のみ記載しFAXでご一報ください。

→FAX: 029-212-5112

□ ニュースレター配信停止 貴社名 _____ 様

松本みつはる社会保険労務士事務所

〒312-0013 茨城県ひたちなか市上野2-2-3 自宅兼事務所

T e l : 029-275-4700 (外出時は携帯へ転送) 携帯 : 090-3213-4754

F a x : 029-212-5112 (24時間受付)

メール : info@matsu-sharo.com (24時間受付)

ホームページ : <http://www.matsu-sharo.com>