

松本みつはる社会保険労務士事務所

ニュースレター



7月

July

2017年

こんにちは！

蒸し暑くなってきました。

私はこの時期が、ちょっと苦手です。



仕事柄、毎日お客様への訪問で車を使いますが、この時期の車は“地獄”です。「暑い、暑すぎる～」エアコンをつけても、やっぱり暑い。車中を冷やしすぎても、社外に出たときに「うわぁ～暑」ってなるし…

皆様も体力の消耗に気をつけ、お体をご自愛ください。
とくに熱中症にご注意。日本の夏は厳しいですからね。

さてさて、あなたは

社労士を組織する団体をご存知ですか？



私はもちろん茨城県社会保険労務士会（通称：社労士会）に所属。ただ私は開業以来ずっと、この社労士会には深入りしないようなスタンスをとってきました。（自慢できる話ではないですね）

なぜかという、単に「頼まれごと」「会議」が増えて、時間と労力を取られるから。要は面倒だから。

しかし、私も46歳。ある程度知名度が上がり、先輩からの視線が気になるように…、とうとう社労士会を手伝うことに。

その先に、ビックリする展開が待っていました。

いきなり理事や水戸支部の副支部長を拝命。

げっ！さらに広報委員会での活動も。げっ…とほほ。

正直、悔やんです。めっちゃくちゃ大変そうなんです。

でも後悔しても仕方ありません。

気持ちを切り替えて、やるからには、

楽しみながら、しっかりやりましょう！

「頼まれごとは、自分が成長できるチャンス」です。



この夏も、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】 …弁護士おくりの3パターンとは？

03 【採用募集】 …ハローワーク新卒採用に異変アリ！

04 【助成金】 …新インターバル導入助成金とは？

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

弁護士おくりの3パターンとは？ 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？

従業員トラブルは嫌ですね。

いつながら思うのは、

トラブルは起こさない、予防が一番。

病気と一緒にですね。それでも、たまには起こります。

松本がここ数年で相談を受けて、そのまま炎上したリアルな話をします。私が見てきた中で、弁護士が入る事態にまでいくのは次の3パターンです。

123

➤ まず、**残業代請求**。

一人あたり2年さかのぼって請求されるリスクが一番恐怖、1人で200万円オーバーになることも。

※これが複数名で請求がくると、とんでもない金額になります。

➤ 2つ目は、**解雇**や退職勧奨。

「不当解雇だ！」と従業員に騒がれたら、会社はピンチ。労働基準法は会社を守りません。

解雇を有効にするためには、それなりに準備が必要。改善指導や懲戒処分の実証書類が必須です。

➤ 3つ目は、**ハラスメント**関連。

感情のもつれから、言った言わないの話、言いがかり、パワハラ、セクハラ、マタハラと様々。

会社としては、ハラスメントが「起こらない準備」と「起きたらどうするかを準備」すべきです。

このような事態になって、イザ弁護士を探す段階で、気が付くことは(残念ながら)・・・

若き社労士の視点

それは…この茨城県においては、経営側で労働トラブルを専門にしている弁護士は少ない…という現実。多くの弁護士が「労働分野は専門外なんですよ・・・」との声。

そんなわけで私は、

クライアントを守るため、弁護士さんの見解を聞ける体制づくりが急務であると考え、地元で、労働問題に強い若手弁護士と人間関係を築こうと動いてきました。

結果、頼りがいのある弁護士と数名と仲良くさせていただいております。

私が社労士として、トラブルから会社を防衛



最悪トラブル発生したら、弁護士が戦う

このようなイメージでより一層「予防」に力を入れていきたいと思います。本当は訴訟など全く起きないのがベスト。

とはいっても、**備えあれば憂いなし**。



人間が病気にならないために予防に力をいれても、100%病気を防ぐことは不可能。同様に労務トラブルの確率は減らせてもゼロにはなりません。とくに人の問題は感情がからむため、どうしても相手との感情がもつれると…。

そんな時に、頼りになる専門家がいてくれるという安心感は大きいですよね。

いつでもご相談ください。



採用募集のツボ

人材をどう採用して育成するか？

ハローワーク新卒採用に異変あり！ 編

「人材の入口戦略」。
採用募集は経営上の最
重点課題です。キーポ
イントは、たくさん集めて、
その中から厳選して採用
すること。アイデアを伝
授します

ほとんどの経営者が、
「採用が上手くいかない！」と嘆いています。
採用募集が厳しいご時勢の中、一言「ボヤキ」ますね！

本日は、働き方改革のメインテーマのひとつであるである
「若者の雇用促進」について情報提供です。
これが、「？」のつく、中小企業の現実からして、ちょっとど
うかなあ？…というルールなのです。

平成 29 年 3 月 1 日以降に、
ハローワークに新卒の求人を申し込む場合、
「青少年雇用情報」が入った**新しい様式の求人申込書**を
使用することになりました。



ご存知かもしれませんね。
では、この「新しい求人申込書」とは、いったいどんな内容
になっているのでしょうか？

ポイントは、以下の項目が追加になったことです。

■募集・採用に関する情報

- ・新卒者等の採用者数
- ・新卒者等の離職者数
- ・平均勤続年数

■職業能力の開発向上に関する取組の実施状況

- ・研修の有無及びその内容
- ・自己啓発支援の有無及びその内容
- ・メンター制度の有無
- ・キャリアコンサルティング制度の有無
及びその内容

■職場への定着の促進に関する取組の実施状況

- ・前事業年度の月平均所定外労働時間・
有給休暇の平均取得日数
- ・前事業年度の育児休業取得者数
- ・前事業年度の出産者数
- ・役職及び管理的地位にある者に占める
女性の割合

これらは、『若者雇用促進法』で公開が義務づけられてい
るものです。

若き社労士の視点



さらに、実務上で注意が必要なのが、
ハローワークでは、労働関係法令違反があった事業所の
新卒求人を一定期間受け付けない（**不受理**とする）取扱
いをするようになりました。

有識者はこう言います。

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは職
業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがある…と。

確かに、若者目線で言えば、そうかもしれませんね。
でも、中小零細企業の経営者目線で言えば、
「そんなことを考えている暇も余裕もない」では？

どうですか？私は率直にこう感じました。

「中小零細企業に、こんなこと要求されても、酷だよ！」



面倒なルールが加わり、
中小零細企業の採用は、さらに厳しくなるでしょうね！
労務の見直しが必要になりそうです。

助成金ゲット情報局

失敗しないための「初めの一步」

新インターバル導入助成金とは？ 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！

「労務管理をなんとか改善したい！」

「残業の管理が甘く、残業代の未払い請求も怖い」

…とお考えの経営者にはおすすめの助成金をご紹介します。

決してたくさんのお金の手元に残るわけではありませんが、**実費補給型で40万円**くらいまでもらえます。

この春4月に新設されました。

「職場意識改善助成金」の中の一つ、**勤務間インターバル導入コース**。

(以下、**インターバル導入助成金**)。



本日は、

このインターバル導入助成金をわかりやすく解説します。

これは「いいぞ」となれば、すぐに申請の準備を行ってくださいね。なぜならこの助成金、期間限定 12/15 まで、しかも予算がなくなったら終了するパターンなのです。

■「勤務間インターバル」ってなに？

まずは、「勤務間インターバル制度」そのものについての説明をしましょう。勤務間インターバルとは、

「前の日に業務を終えて退社から、次の日に出勤するまでの間を一定時間空けなければならない」という規制です。

ワークライフバランス、健康の維持、過重労働防止などの観点で、国は導入を急いでいるわけです。

この制度は、ゆったりした働き方のイメージの強いヨーロッパ諸国では、すでに導入している国もあり、現在の日本では、残業時間についての議論が活発に行われていますが、度々この議論と絡めて話題に上がっています。

若き社労士の視点

■どんな企業がもらえるか？

インターバル導入助成金は、規模・業種問わず、どんな企業でも導入することが可能です。ただ、そもそも出社・退社の管理をやっていない、出勤簿や賃金台帳を整えていない、…といった会社には厳しいでしょう。

■どんな制度を導入するのか？

あえて誤解を恐れず、簡略化してお伝えします。

新たに9時間以上の
勤務間インターバル制度を導入すること

この9時間は決して難しくはありません。

例えば、出社 9 時、退社 18 時の会社で仕事が定時に終わったなら、次の出社まで 15 時間のインターバルが確保される。仮に残業を 3 時間やっても、12 時間のインターバルなわけです。



■支給対象になる取り組み

会社がこんな取り組みを行うと実費がもらえます！

- ◇ 勤怠・労務管理のコンサルティング
- ◇ 賃金体系の見直し、規程の変更
- ◇ 就業規則、労使協定の改善
- ◇ 社員・労務担当者への研修
- ◇ 労務管理のソフト、ITシステム導入経費

この助成金のキーワードはこれでしょう！

✓残業代 ✓賃金体系 ✓勤怠管理 ✓就業規則

…これらの見直しが必要なら、この助成金は有効！

詳しくは、ご相談ください。

HPのフォームからお気軽に！



編集後記

最近、過去最高の体重を更新中。(情けない)
息子に「イケてない」と言われてしまいショックです。



スーパーのお惣菜コーナーで2品まで。そうすると400円ぐらいで収まります。私は、ヨークベニマルとカスミがお気に入りです。

「このままじゃいけない！」ということで、ある生活習慣を見直すことに。

昼のランチは、ガッツリ系の麺類、丼もの中心でしたが、こんな風に変えることにしました。

例えば、

- ポテトサラダ＋煮物。
- 中華サラダ＋切干だいこん。
- ナムル盛り合わせ＋ひじき煮つけなど・・・。

最初はお腹が減っちゃうのでは？と思いましたが、結構、腹持ちしますね。しかも、想定外に「うまい」です。マジで。なによりも食後に眠くならないのがGOODです。

でも、いつまで続くかな・・・？！いや、いや暑いですが、張り切って参りましょう！

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、46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

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、次第にジリ貧に・・・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1億6000万円を突破。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> 松本みつはる 検索