



# YELL・Spirits

2018年3月号

エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : [info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)

URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/sr.yell/>



## Contents

- 代表より
- 未来創造塾 H30年度年間会員募集のお知らせ
- 裁量労働・未払い残業・賃金時効について
- 保険料改定
- 今月のエール
- 業績をあげるチームビルディング
- 企業 PR
- スタッフコラム

鎌倉です。

3月上旬に事務所増床工事を終えました。長らく 騒音、ご不便をおかけし、ご迷惑をおかけいたしました。今回の工事目的は、①相談会、セミナー、勉強会など開催するためのセミナールーム新設 ②解放された空間とリラックスできる応接室整備 ③新しい仕事環境をつくること(設備の整備、柔軟性・自由度の高いユニークな職場の模索) です。5月にセミナーを企画しておりますので、改めてご案内させていただきます！

並行して社内で行き組みを進めてきたのが、エール理念プロジェクトです。「全力でエールをおくる！」プロジェクトを組み、メンバーが自分たちで作成した共通言語は“エール・クレド”として形になりつつあります。

私たちは「横浜の中小企業から「働く」を「楽しく」して人も会社も地域も元気に！」を実現したい未来と決め、そのために全力で中小企業にエールをおくり続けることを理念に掲げています。そのために私たちは何を提供するのか？を問い続けます。理念プロジェクトは、仕事上の立場関係なく、互いに背景の異なる仲間がフラットに意見が出せる場であり、メンバーの価値観を知る貴重な時間でもあった気がします。そのプロセス、時間こそが共通言語を生むのに大切な時間だったとプロジェクトメンバーは振り返って話をしてくれました。

私もこの過程で、ずいぶん幹部とぶつかったこともあったのですが、いい意味でお互いに遠慮がなくなりました。そして、注意・指導も個人間ではなく、理念に照らして、「それは私たちの理念に対してずれている」「伝えきれていない」「変わっていかう」という言葉で、誰もが遠慮せずに言うことができ(私もメンバーに指摘をうけることもあり)、素直に聞くことができることも価値と感じます。自分でこれまで一人で考えて抱えていたことも、「こんな課題に困っていてこれを乗り越えるにはどうしたらいいんだろう？知恵を貸してほしい」と言いやすくなりました。課題にぶつかるのは前を向いて進んでいるからだ、と考えますと、一緒に考える仲間がいてくれることは心強く、感謝しかありません。

大きく変わろうとしている労働法制、少子高齢化、複雑化・高度化する労務問題、多様な価値観のぶつかりあいなど人の問題に悩みは尽きませんが、労務面の課題は今、経営の重要課題です。深刻なご相談も増えていますが、どんなときも社外だからこそ違う視点で提供できる役割を担い、力を尽くしてまいります。そして「働く」を「楽しく」(中小企業だからこそ！経営者も社員も)の未来実現につなげたい。一同それを胸に 日々の業務にあたってまいります。4月からロゴ、ホームページも刷新する予定です。どうぞよろしくお願い致します。

## “未来創造塾 平成30年度” 年間会員の募集スタート！

4月からの月1回の経営者・幹部の勉強会&異業種交流会です。

(年間会員様は限定30社となりますが、5000円×12＝6万円

→3万円となりお得です)1回ごと(5000円)でもご参加いただけます。

年間の講義内容・講師をぜひご確認の上、お申込みください。

(詳細は遊佐・天方まで)



# 裁量労働・未払残業・賃金時効



政府は、裁量労働制をめぐる調査に不適切なデータが見つかった問題から、働き方改革関連法案から「裁量労働制」の対象業務拡大について、切り離す方針を固めました。あらためて今回は、裁量労働制とはどのような制度か、改正の論点について解説します。

## 裁量労働制

### 裁量労働制とは？

裁量労働制とは労働時間を実際の時間に関わらず、一定時間働いたとみなす労働時間制度です。大きな特徴として、働き手は自らの「裁量」で仕事ができるとされている反面、出退勤時間の適用がなくなり、労働時間に応じた残業代は発生しません。裁量労働制には「専門業務型」と「企画業務型」の2種類があります。

#### ①専門業務型

専門業務型裁量労働制は、どの業種でも裁量労働制を取り入れることができるわけではありません。業務の性質上労働者の裁量に委ねる業種として、厚生労働省令等によって定められた研究開発やシステムエンジニアなど19業種（別表）の専門職に対象は限られています。

対象業務：①新商品、新技術の研究開発または人文科学、自然科学の研究、②情報処理システムの分析・設計、③新聞・出版事業における記事の取材・編集、④デザイナー、⑤放送番組、映画等の制作事業におけるプロデューサーまたはディレクター、⑥コピーライター、⑦システムコンサルタント、⑧インテリアコーディネーター、⑨ゲーム用ソフトウェアの創作、⑩証券アナリスト、⑪金融商品の開発、⑫大学での教授・研究、⑬公認会計士、⑭弁護士、⑮建築士、⑯不動産鑑定士、⑰弁理士、⑱税理士、⑲中小企業診断士

#### ②企画業務型

企画業務型裁量労働制は、労働基準法第38条第4項に定める、企業の中核を担う部門で企画・立案・調査・分析などを自律的に行うホワイトカラー労働者に対象を限定して、みなし時間制を認める制度です。働き方改革関連法案では、この「企画業務型」の適用範囲を拡大して一部営業職などにも広げる法案の提出が検討されていました。

### ◆◇裁量労働制と法改正議論の問題点◇◆

裁量労働制の本質は、業務の遂行や時間配分を自分の裁量で決められるということにあり、政府は裁量労働制の適用範囲を拡大することで、多様な働き方に対応し、長時間労働を抑制することができるとしています。

一方、野党側は、裁量労働制対象外の業務に違法に適用される、形だけは対象業務にみえても裁量がほとんどない労働者に適用される、そもそもみなし労働時間が実態の労働時間とかけ離れているなど、結果として長時間労働と残業代の未払いを助長するとして裁量労働制の拡大に強く反対しています。

安倍首相が裁量労働制が適用されている人の労働時間に言及し、「平均的な人で比較すれば、一般労働者よりも短いというデータもある」と述べた根拠になる厚労省のデータについて妥当性に疑義が呈されて、問題点が次々と明らかになったことにより、注目を集めている本件ですが、単なるデータ不備の問題を超えて、働き方改革全般に関わる大きな問題になっています。引き続き今後の動きに注視が必要です。

## 未払残業

前頁の「裁量労働制」だけでなく、残業代の抑制を目的とした安易な制度導入は、未払い残業の請求リスクを負うことになりかねません。労基署への届出が必要となる「裁量労働制」のような制度であっても、届出書類が揃っており、きちんと手順を踏んでいれば、労基署では受理されます。届出がいない制度であれば、労基法に触れていなければ、制度導入は社内で進めることができます。しかしながら、実際の運用が誤っていたり、拡大解釈されていることを疑問に思った従業員が、未払い残業代を請求する・・・というケースが後を絶ちません。現行の法律では、未払い残業代の請求権は2年。1時間 2,000 円の残業単価の人が月に 30 時間残業をしていると 1 か月 60,000 円、2 年分請求されたとしたら・・・60,000 円×24 か月で 144 万円。（付加金があると 288 万円）これが1人ではなく、全体に及んだらと考えると経営を揺るがしかねないリスクとなります。

働き方改革関連法案の中では、「残業代ゼロ法案」と批判された「高度プロフェッショナル制度」や「裁量労働制の拡大」が議論されており、未払い残業代も注目されがちです。今、一度、制度運用等問題がないかご確認ください。

### 誤解その① 管理職は残業代を払わなくてもいい。

⇒ 労基法の「管理監督者」＝会社の「管理職」ではありません。「管理監督者」と位置付けるには出退勤の自由や、人事権がありますか？

### 誤解その② 年俸制だから残業代を払わなくていい。

⇒ 年俸には自動的に残業代が含まれているわけではありません。年俸制でも、残業代は発生します。

### 誤解その③ 営業職には残業代は発生しない。

⇒ 「営業職には、残業代を支払わなくてよい」というわけではありません。他の職種と同様に時間管理と残業代の支払いが必要です。固定時間外手当を導入する場合も、適切に入れる必要があります。

### 誤解その④ 裁量労働制を導入すれば、残業代は発生しない。

⇒ 裁量労働制を導入できる業務は限定されています。対象業務となり得るか見極めが重要です。

### 誤解その⑤ 固定残業代を払っているから大丈夫

⇒ 実際の労働時間が固定残業代で支払っている時間数を超えている場合は、別途支払いが必要です。



## ～賃金請求権の時効の行方～

厚生労働省から、平成 30 年 2 月 5 日に開催された「第 2 回賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」の資料が公表されました。

現在の労働基準法第 115 条における賃金等請求権の消滅時効の期間は 2 年とされていますが、平成 32 年(2020 年)4 月から、民法の一部改正により、賃金を含む一般債権の消滅時効の期間について、複数あった時効の期間が統一され、「知った時から 5 年(権利を行使することができる時から 10 年の間に限る)」とされます。

これに伴い、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間について検討されており、労働者側は民法に合わせて時効延長、使用者側は現行の労働基準法上の時効の維持を、それぞれ主張しています。

今後も検討を重ね、今年の夏頃を目途に検討結果の取りまとめが行われることになっており、目が離せない状況です。本件については引き続きご案内いたします。



# 健康保険料・労働保険料の変更

## 健康保険料率・介護保険料率について

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げ・据え置きと対応が異なり、神奈川据え置き、東京は下がります。介護保険料率は全国一律に1.65%→1.57%に引き下げられます。給与計算の際はご注意ください。

| 都道府県 | 平成30年2月分まで |        |           |        | 平成30年3月分以降 |        |           |        |
|------|------------|--------|-----------|--------|------------|--------|-----------|--------|
|      | 介護保険該当しない  |        | 介護保険に該当する |        | 介護保険該当しない  |        | 介護保険に該当する |        |
|      | 全額         | 折半分    | 全額        | 折半分    | 全額         | 折半分    | 全額        | 折半分    |
| 神奈川県 | 9.93%      | 4.965% | 11.58%    | 5.790% | 9.93%      | 4.965% | 11.50%    | 5.750% |
| 東京都  | 9.91%      | 4.955% | 11.56%    | 5.780% | 9.90%      | 4.950% | 11.47%    | 5.735% |

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なりますので、ご加入の健康保険組合にご確認ください。

## 雇用保険料率・労災保険料率について

雇用保険料率は据え置き。業種ごとの労災保険料率は、20業種が引き下げ、3業種が引き上げ、31業種が据え置きとなります。

(現行) 平均労災保険率 4.7/1000 (全業種平均) ⇨ (改定案) 平均労災保険料 4.5/1000 (全業種平均)

## エールからのお願い

### ◆退社・扶養異動のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。(健康保険証は弊社が手続きしてから発行まで2週間ほどかかります。)また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご送付下さい。(お手続きに委任状が必要となることがあります。詳細は担当者までご相談ください。)

### ◆昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い

**給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更**等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。ご連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになることがございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

### ◆賃金台帳送付のお願い

**労働保険の年度更新準備のため、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳を弊社までお願い申し上げます。**



衛生工学衛生管理者  
合格!(平松)



永年勤続表彰



## 今月のYELL



オフィス★YOGA



♡ようこそ YELLCafe♡





〈連載〉

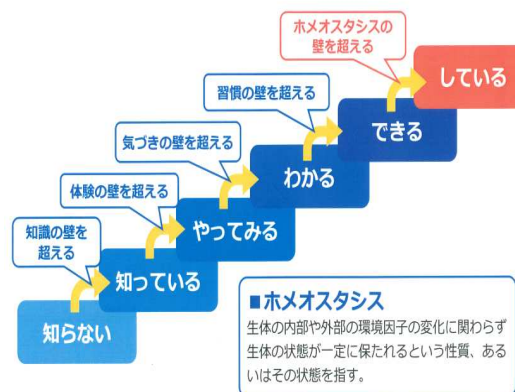
# 業績をあげるチームビルディング Vol.3

## 第3回 “分かった！”を“している！”に変える

廣底拓也です。前回までを通じ、今組織力を高めることが必要になっている背景と、体験型ゲームというコンテンツがなぜ有効か？についてご説明しました。しかし、体験型ゲームが気づきとして有効であってもそれだけで自立的で組織力があるチームが生まれるわけではありません。今回はその先の話をさせていただきます。

### ◆ 自立型組織へのステップ

当たり前ですが、人は知識を得ただけではすぐに活用はできません。組織で実際に活かすには右図の『している』の状態まで引き上げる必要があります。例えば、セミナーに参加しただけの状態であれば『知っている』の段階。単日のゲームを利用した研修では『わかる』の段階です。(アメリカ国立研究所の研究では講義における学習定着率は僅か5%に対し、自らがやってみた場合は75%まで上昇するという結果が出ています)。そしてそれを『している』まで引き上げた時、本当に自立した強い組織が生まれるのです。



### ◆ エールでの取り組み紹介

弊社では『部長ゲーム』を用いて、組織でどのように情報が動いているか、各階層で大切にしなければいけないことは何か、プロジェクトにおける目的共有の大切さなどをメンバーで体験しました。その後、ゲームの気づきを基にそれを組織内でどのように仕組み化していくかを部署ごとに考えて、発表しました。講義で『知り』、ゲームで『分かり』、仕組みにすることで『している』を全員で創りあげていく。エールでは、学びを日常で実践できるようになるまで引き上げる取り組みを大切にしています。



### ◆ ここでも生きるゲームという手法(関係力を意識する)

現実には、上記プロセスを大切にしても、仕組みが機能せず、自立的で強い組織に育たないケースもあります。その理由は、大半は関係力(互いに尊重したり、それぞれの強みを理解していたり、本音で語り合えたり)が弱いからです。メンバー同士が本音ではなく、上辺で語るだけならば実用的なものにはならず、機能しません。

それでも、組織が仕組み化を急いだり、上辺で語った仕組みに頼ったりしてしまいがちなのは、単純に関係力を強化する方法が分からないからということが多いのですが、これを解消するためにも、ゲームという手法は有効です。

ゲームは、仕事上の立場を超えて「疑似的な体験を共有する、相互理解する、問題提起しやすくする」という特徴があり、関係力を強くすることにもつながるからです。

お伝えしたいのは、ビジョンや目的や仕組みコミュニケーション、強い組織に必要なことはたくさんありますが、関係力を持たない組織は強くなれないということです。私たちは組織にとって【正しい答え】を見つけることに囚われますが本当に大切な事は【全員が腹落ちする答えを見つけること】、それがチームビルディングの考え方の基本です。

次回は、『エールで提供しているサービス』についてご案内いたします。



△イッコー不動産センター



～ 横浜市営地下鉄ブルーライン『新羽』駅徒歩 1 分 ～

株式  
会社

石原興業



お問い合わせ  
お待ちしております

当社キャラクター『イッコー君』

～昭和47年創業～

不動産に関する事なら地域密着の当社にお任せ下さい！



創業以来 46 年、地域の発展と地元の皆様と共に歩んできました。地元を熟知しているからこそのご提案をさせていただきます。昨年夏に新店舗へと移転して、広々とした店舗で皆様をお迎えいたします！お気軽にご来店下さい！

売 買

賃 賃

収益物件

賃貸管理

- ★居住用賃貸マンション・アパート
- ★従業員様の社宅
- ★収益物件・賃貸経営等のご相談
- ★事業用 工場・倉庫・店舗
- ★遊休地・農地等の資産運用や売買
- ★土地・戸建・マンションの売買
- ★相続・税金等の相談 etc・・・



不動産に関するあらゆるご相談に、豊富な実績と信頼でお応えいたします

〒223-0057 横浜市港北区新羽町 1689 E-mail: info@ikko21.com  
定休日：毎週水曜日・第4火曜日 fax: 045-541-4179

045 (541) 4180

神奈川知事免許(13)第 6149 号・(公社)全国宅地建物取引業保証協会・(公財)日本賃貸住宅管理協会・(一社)全国賃貸不動産管理業協会

## スタッフコラム

今月のコラムは、  
増田が担当します



平昌オリンピックが無事に閉幕しましたね。

冬季オリンピックのメダル獲得数が過去最高ということもあり、感動的なシーンも

多かったですね！そんな中で私の中で印象に残ったのは、「チームワーク」でした。チームは、実際に試合に出ている選手だけでなく、補欠の選手、メンバーに選ばれなかった選手、そして選手を支えるサポートスタッフ・・・ と大勢のメンバーが関わって成り立っています。全員の目指すもの・想いが一つとなることで、より良いチームワークを生み出し、選手も最大限に力を発揮できる、そしてその結果としてメダルにつながっている・・・ と思うと、メダルを獲得したチームは本当に凄いな～と思います。それは個人の選手にとっても、その選手をサポートしているスタッフがまさにチームでしょうから、同じですね。チーム全員の力と想いを出し合って、それを集結することで素晴らしい結果が生まれるものなんですね。

エールでは、メンバーも増えたこともあり、全員が同じ想いを共有できるように、エールの理念について全員で良く話し、エールのメンバーとしてどうあるべきということが共通の認識となる様に具体的に言葉にしよう、というプロジェクトに取り組んでいます。社名の「エール」は、応援という意味ですが、我々の目指すエールは、応援席から声援を上げる応援ではなくて、共にゴールを目指すチームの(外部)メンバーとしてサポートするエールです。

私自身は、この 2 月 1 日でエールに入社してちょうど 5 年になりました。顧問先のお客様と目指すもの・想いを一つに、サポートし力を出し続ける。そして顧問先のお客様からエールもチームメンバーの一員だと思っていただけるような存在でありたいと思います。チームメンバーとしてお役に立てる様に、日々自分磨きをし、進化していかなければ！ということ、オリンピック効果も手伝って、あらためて心に誓った 6 年目の始まりでした。

次の 5 年間で皆様とともに良き 5 年となりますように・・・

増田 千雅子