

CASE 01  
RESOLUTION CASE

# 働き方改革 始まる

注目ポイントはここ!!

2019年4月



2019年4月よりよいよ働き方改革法が施行されます。中小企業は2020年からとまだ少し猶予はありますが、「残業時間上限規制」については今から気になっている企業様が多いのではないのでしょうか。1月入社スタッフの佐賀に注目点を聞いてみました。

今回の働き方改革で大きく変わった点としては、**時間外労働が原則として月45時間&年360時間を超えてはいけなくなった**ということが挙げられます。

これまでは36協定に「特別条項」というものを設定することにより、臨時の事情がある場合は上限時間を超えて従業員を残業させることができていました。

さらに、特別条項を適用させるための理由は「極めて業務が増加したとき」といった抽象的・包括的な文言でも受理されることもあり、年間の延長できる上限である720時間もあくまで厚生労働省の告示という位置づけであり、法的強制力はありませんでした。それが今回の改正により、法律として明文化され、破った際の罰則まで設けられることとなったのです。

また、特別条項に関しても改正がありました。特別条項を適用する業務の種類ごとに具体的な理由を記載する欄が設けられ、裏面の記載心得にも「**業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならぬ**」という注記がされるようになりました。

加えて、従来は特段定める必要がなかった、「特別条項が適用される労働者に対する健康確保措置(医師との面談や臨時の健康診断等)」も設けることが必要です。

このように、特別条項を適用させるためのハードルが

上がりますので、「忙しくなるかもしれないから、念のために特別条項も入れておこう」というような、軽い気持ちや、保険的な意味で、特別条項を36協定に織り込むのは難しくなるといえます。

「一般従業員の労働が減少するなら管理職に仕事を回せばいいのでは」と考えられる方もいらっしゃるかもしれませんが、今回の法改正では管理職についても触れられています。今まで記録する必要がなかった**管理職の労働時間も把握が義務付けられる**ようになり、一般の労働者と同じく**長時間労働に至らないよう配慮**する必要が出てきました。いわゆる「名ばかり管理職」に対する規制が強くなったといえます。

年次有給休暇に関しても一般労働者と同様に取得義務(年5日)があることを忘れないでおきたいところです。

なお、人手不足が深刻な**運送業と建設業、応召義務のある医師**については規制の適用が5年間猶予されています。まだ少し時間がありますので、この機会に労務管理や評価制度を一から見直してみてもいいかもしれません。



経営者としてはかなり辛い今回の法改正。お悩み事、相談事は是非弊事務所までご相談ください。スタッフ一同心よりお待ちしております。

木村

## お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F  
営業時間 9:00~18:00 定休日 土日祝(※休日対応は個別にご相談ください。)  
FAX.03-3598-1827 <http://www.saga-sr.com> [yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp](mailto:yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp)

TEL.03-5249-3326

## 労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所  
TEL.03-5249-3326

2019 April  
4月号  
第9号

- 1 ローマは一日して為らず
- 2 労働審判にも負けない! 雇用契約書
- 3 うつ病、パニック障害etc. 次世代の選択肢! 近赤外光と磁気で治す!! ころの病、最新治療最前線
- 4 働き方改革、始まる。注目ポイントはここ!

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

### ローマは一日して為らず

永遠とも思えた道のりも、一日一日を愚直に積み上げていけば、やがてゴールが見えて来る

皆様、いつもお世話になっております。205day断酒205日目(原稿執筆時点)。我慢を自覚する程の飲酒欲求はなくなりました。刺激的なCMや吊り広告を見ても全然平気。ローマは一日して為らず…。最初は永遠とも思えた道のりも、一日一日を愚直に積み上げていけば、やがてゴールが見えて来るものですね。因みに晩酌タイムは親父塾タイムにスイッチ。10歳と8歳の兄弟に週5日、勉強を教えています。名プレイヤーは名コーチにあらずと言いますが、元より名プレイヤーではなかった私に、その心配は不要です

### 未踏の大氷海でのレースに挑みます!

42.195kmの北極マラソンを45日後(原稿執筆時点)に控えた現在、一ヶ月の総走行距離数は約130kmと少し心許なさもあります。しかし、並行して打撃特訓でスパーリングをガンガンやっているの、ハングリー精神も鍛えられているはず。「もうだめかもしれない」。そんな窮地に陥った時にはきつと、断酒と格闘技で培った精神力が生きることでしょう。近々、雪国で10時間走を敢行する予定です。氷点下での持久力や北極装備の使用感、氷上走にどのくらい対応出来るか?自分の適応力を確かめます。そして、3月21日。春分の日に一人フルマラソンで最終調整。自分史上最高の状態に仕上げ、未踏の大氷海でのレースに挑みます!!

#### <大会規約の免責事項を一部紹介>

「体感温度はマイナス100℃、クレバスは怖いぞ・白熊に喰われるかもしれない・死んでも恨み節は言うなよ!あと、いかなる訴訟も厳禁で。家族にも弁護士にも訴えさせませんと事前に同意書を出せ」等と書かれています。縁起でもありませんが、もし、私が白熊に食べられてしまった時はチビ兄弟二人が敵討ちに北極へ行くそうです。まあ、天国から止めようと思いますが



### 驚愕の高裁判決!!!

労働者に過保護な司法の介入・・・企業にとって死活問題一経営者として違和感・危機感

先般、東京高裁より、東京メトロの売店等を運営しているメトロコマース社に「契約社員」への退職金支払命令が出ました。最高裁で変わる可能性はまだ残されていますが、契約社員には退職金を支払わないルールとしている企業様が顧問先の多数を占める我事務所において、極めてインパクトのある判決です。住宅手当など、全三種類の手当についても支払いを命じた点も看過出来ません。半官半民の東京メトロならいざ知らず、体力のない民間企業であれば企業存亡の危機に立たされる…。労働者に過保護な司法の介入は、企業にとって死活問題。司法が最強のリスクホルダーになってしまっはいいけませんね。愚痴を言っても始まりませんが、社労士としてと云うより、一経営者として違和感・危機感を強く感じる判決でした。

### 経営者の意識改革も必要?

同一労働同一賃金の施行前にも関わらず、何故こうした判決が出されたのか?それは、既に昨年の7月に施行されている「労働施策総合推進法」が大いに関係しています。この法律の立法趣旨は「同一労働同一賃金制度のリードオフマン」であるということ。絶対に外せない法律を確実に浸透させるには、司令塔となる法律が必要と国は考えているのです。同一労働同一賃金に関して、国が本気で浸透を図る決意の表れともいえます。扶養の範囲内で働いている労働者であれば、年収130万円要件があるのでトラブルに発展することは想定出来ませんが、契約社員は自分を「社員」だと思っています。受け入れ難いかもしれませんが、経営者はそう認識を変える方が良さそうです。今回の判決を契機に、「職務・職能で賃金や退職金・賞与・手当額」を決めるルール、人事評価制度創りに着手すべきだと思います。トラブルが顕在化してからでは時既に遅し。事前に回避する為に策を講じる。経営者は、義務よりも権利を声高に主張する労働者をこれ以上増やすべきではありません。「後出しじゃんけん」させないことも使用者のエチケットかもしれません。

今月も元気に飛ばして行きましょう! 佐賀豊



# 労働審判にも **負けない!** 雇用契約書



1月号でお伝えした「雇用契約書活用法」につき、大変ご好評をいただきました。そこで、今月は急増する労働審判や外国人従業員様に対応する雇用契約書のコツを特集致します。

## 外国人労働者数は増加の一途

アベノミクスによる円安政策などが作用し、有効求人倍率は右肩上がりなのに、少子高齢化から労働者人口は減少するばかり。ここ数年で外国人労働者の雇用に踏み切る企業様も急増しています。昨年発表された内閣府の統計によると、平成29年10月の外国人労働者数は128万人。対前年比で18%もの増加をみせています。

## 外国人労働者の難しさ

気候や宗教などは「お国柄」に大きく影響します。日本人同士であれば「空気を読む」場面も、外国人ではそうはいきません。友人や隣人に対して、日本人よりもかなり濃厚な付き合いを当たり前としているために起こるトラブルも。

## 「やってはいけないこと」をどう伝えるか

日本人同士であれば「良くない」「やめたほうがいい」「遠慮して」等、“角が立たない表現”でも伝わります。しかし、外国人は「絶対やってはいけない」「もしやったら解雇」と、やってしまった場合のペナルティまではっきり正確に伝えなければ、問題発覚時に逆に「やってはいけないと教えてくれなかった、解雇になるとは知らなかった」と会社側が責められることも。

## 雇用契約書で伝える

「解雇事項」で絶対にやってはいけないこと、「服務規律」でやるべきことを明記しましょう。前述の通り、外国人の価値観は日本人とは大きく異なります。「これくらい、言わなくてもわかるだろう」は禁物です。

## 「懲戒事由は就業規則に定めてあるから大丈夫」

法的拘束力の強さは「法令>労働協約>就業規則>雇用契約書」。就業規則のほうが上回ります。しかし、意外なことに「審判の場」では雇用契約書が大変重要視されているのです。それは、「労働者が読んで、理解し、自ら署名している書類」のため。労働者本人が納得して署名している事実を重んじています。そのため、記載され

た解雇事項に違反した場合、速やかに解雇に至ることができます。

## 例えばこんなトラブルも

※友達に健康保険証を貸して、安く病院に行かせてあげた

→在日外国人の友達のみならず、旅行で日本を訪れた友人・親族に保険証を貸して受診させるケースが多発しています。保険証は安く病院に行けるもの、困っている友達や親族を助ける良いこと、と軽く考えています。貸した保険証で借金され逃げられてしまう最悪のケースも。毎月診療明細が届くようであれば要注意です。

※自分の家(社員寮)に友達・親族と一緒に住んでいる、泊めている

→社員寮が会社の設備、資産であることを理解せず自分の家に友達といるだけ、と全く問題視しません。友達が複数人で近所からの騒音クレームがくるのは序の口。友達が不法滞在者や、何らかの犯罪に関わっている場合、会社にも大きなダメージが。民泊をしてお金を稼ごうとすることもあります。

※お金に困っている友達に貸した、または友達にお金を借りた

→「お金を返してくれ(貸してくれ)」と業務中や社員寮でトラブルになりがち。同郷の外国人コミュニティ内で暴力沙汰に発展することも。

## 3ナイ解雇事項

「保険証の貸し借りはしナイ」「社員寮には決められた人しか住まナイ・誰も泊めナイ」「お金の貸し借りはしナイ」

外国人労働者との雇用契約書に、この3つは必須です!その上で企業様の実情に合わせた事項を盛り込んでいきましょう。

ご相談は是非、社)佐賀事務所まで。お待ちしております。

林



## うつ病、パニック障害etc. 次世代の選択肢! 近赤外光と磁気で治す!! ころの病、最新治療最前線

こんにちは。赤羽南口メンタルクリニックの院長の石川慧璃(いしかわみがき)と申します。今回ご縁があってこの広報誌に記事を掲載させて頂くことになりました。当院の簡単なご紹介と、当院で行っている検査・治療などを中心に書かせて頂きたいと思っております。

赤羽南口メンタルクリニックは2018年の2月1日にオープンしました。開業までは物件探しから医療機器、検査機器の購入、電子カルテなどの整備などで色々バタバタしておりましたが、急ピッチで作業を進め、何とか2月にオープンに至ることが出来ました。

自分がこの赤羽という地に新たにメンタルクリニックを開業しようと思ったことにはいくつか理由があります。一つ目は、京浜東北線と埼京線が通っており、交通の便が良く、アクセスがしやすいこと、二つ目は、親しくしているドクターが近くで勤務しており、色々アドバイスを受けたこと、三つ目は、開業前に勤務していたクリニックで行っていた先端治療・検査を提供できる場所を新たに作りたかったことです。

当院では、「治療方針を患者様と共有し、信頼の医療を」をコンセプトにしています。初診時にまずは問題となっている出来事を整理し、その上でまずは何が起きているのかという見立てをしっかり立てます。その際、必要であればその必要性を納得して頂いた上で検査を行い、その結果も踏まえてどのような治療が考えられるのか選択肢を提示し、それぞれのメリット、デメリットを理解して頂いた上で治療目標(治療によってどのような状態を目指すのか)をある程度はっきりさせて治療を行っていくやり方を取っております。そのことにより、ただ漫然と効果も分からないままお薬を処方されてその通り服用し続ける、というようなことが出来る限り少なくなるように心掛けております。

当院で行っている光トポグラフィー検査についてご説明します。光トポグラフィー検査とは、課題を遂行している最中に頭皮上から人体には無害な近赤外光を照射し、検出された光量から課題遂行時の脳の血流変化を波形で可視化する、精神疾患の客観的な指標となりうる検査です。この検査だけですべての精神疾

患が分かるという訳ではありませんが、従来の問診による診断と合わせて強力な鑑別診断補助となり得る検査になります。

「うつ病」の診断で今まで薬物療法を行ってきても良くならなかった患者様、問診による診断だけではなく、自分でしっかり診断に納得して治療を受けたい患者様にとっては特に強い味方となり得る検査ですし、その後の治療方針を考えて行く上でも有力な指針となります。

もう一つの当院の特色であるTMS(経頭蓋的磁気刺激療法)治療についてご説明します。TMS治療とは一言で言うと頭の表面に直接磁気刺激を当てることで、脳の機能を回復させる治療法で、従来の薬物療法で効果の出ない難治性のうつ病に対しての新しいアプローチとしてアメリカで2008年にFDA(米国食品医薬品局)の認可を受けた治療法です。日本ではまだ残念ながら保険適応ではないため、自費での治療になりますが、薬物療法に比べて副作用が非常に少なく、1回20分程度の治療で済む点は大きなメリットになります。詳細については当院のHPでも解説しておりますので御覧頂ければ幸いです。

<https://akabaneminami-mental.com/>  
診療案内/磁器刺激治療(tms治療)/

TMS治療及び光トポグラフィー検査は当院の特色ではありますが、実際には当院ではこれらの先端の検査・治療、カウンセリング、薬物療法を含めた様々な治療法をそれぞれの患者様に合わせて上手く適応しつつ、一人ひとりのニーズに合った治療ビジョンを提案できるクリニックを目指しております。明確な診断がないまま何となく薬物療法を続けているという方もおられると思いますが、そういった状況の方にこそ当院がお役に立てればと思っております。



赤羽南口メンタルクリニック 石川 慧璃(いしかわ みがき)

「赤羽南口メンタルクリニックが皆様にとって信頼のできる医療機関にしたい」  
2006年3月 筑波大学医学専門学群卒業  
2006年4月 筑波大学附属病院にて初期研修  
2008年4月 医療法人新生会 豊後荘病院精神科勤務  
2018年2月 赤羽南口メンタルクリニック開業 ホームページQRコード→

