

松本みつはる社会保険労務士事務所

ニュースレター



9月

Sep

2012年

まだまだ暑いですね！松本です。

この夏は、オリンピックのおかげで寝不足でした。

柔道・レスリング・卓球・水泳・陸上・・・

皆さんも熱くなったことでしょう！



我が家では、男子サッカーが一番盛り上がりました。スペインを撃破したまさかの快挙には、小学生の二人の息子といっしょに我を忘れて大騒ぎでしたね。

今回、金メダルはわずかでしたが、銀や銅は多いですね。入賞者数では世界8位ですから、それはもう快挙といっていいいでしょう！日本選手に感謝です。

ちょっと前の話ですが、事業仕訳で話題になった連ホウさんの「2位じゃダメなんですか？」という発言を思い出してしまいました。

この夏のオリンピックで選手たちの奮闘する姿を観るたびに、この発言を思い出してしまいました。そして、心の中でこう叫んでしまうのです。

「2位でいいんだよ。立派なものだよ！」

真剣に、懸命に、努力した結果ですから、金メダルじゃなくても十分立派なことです。入賞でも銅メダルでも銀メダルでも、そりゃもう拍手喝さいです。柔道の選手のように「金メダルしか許されない」という空気は、ちょっと気の毒でしたね。

そうです。あまりプレッシャーを掛けすぎずに、のびのびと張り切ってまいりましょう！！

あなたのご愛顧に、感謝！



CONTENTS 今月のお題

01 ごあいさつ

02 【労務トラブル】・・・課長に残業代は不要か？

03 【就業規則】・・・その中身は何を書けばいいのよ？

04 【助成金】・・・茨城で魅力的な助成金とは？

05 編集後記、プロフィールなど

労務トラブル奮戦記

他人の失敗から学ぶリスク対策

課長に残業代は不要か？ 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？

「うちでは、課長以上の管理職には残業手当を付けていないよ！ 当たり前でしょ！？」

…これって、本当に当たり前なのでしょうか？

労働基準法 41 条にこんなことが書いてあります。

「監督もしくは管理の地位にある者」については、時間外労働に対する割増賃金の支払い義務は発生しない。(要約し、わかりやすく表現変更しています)

ところで、「監督もしくは管理の地位にある者」(以下、管理監督者と略す)とは、いったいどういう人を指すのでしょうか？

法律上の管理監督者＝管理職(課長など)だと信じている人がほとんどです。

しかし、この認識は誤りです。

しかも、リスクを伴う危険な誤りなのです。



平成 20 年ごろ、社会問題化した有名なマクドナルドの判例を覚えていますか？

今月のリアル失敗事例



マクドナルドの店長が「自分は管理監督者ではない」と主張し、残業代を請求したことがありました。

マスコミで「名ばかり店長」と騒がれたアノ事件です。

その店長は、一店舗の責任者であり、もちろん管理職です。だから当然、マクドナルド社としても残業代を払っていませんでした。

しかし結論からいうと、裁判所はマクドナルドに、その店長に残業代として約 503 万円を支払うように命じました。店長側の完全勝利です。

その店長の仕事の実態が、法律上の管理監督者とは認められなかったのです。

若き社労士の視点



この事例は、中小企業の経営者にとってもかなりヤバイ問題です。

法律上の「管理監督者」の認定基準がとんでもなく厳しいのです。大企業の店長ですら、管理監督者と認められませんでした。いわんや中小企業では更に認められません。

課長・部長などの管理職と呼ばれる人のほとんどは、法律上の管理監督者ではないと判断される。その結果、残業手当の未払い問題が発生してしまうのです。

もしも、あなたの会社で、課長以上の社員が残業代を請求してきたら、ほぼ確実に会社側の負けでしょうね。

会社として対策を立てておいた方がよさそうです！

就業規則これで安心

ルールで会社が発展する！

その中身は何を書けばいいのよ？ 編

信賞必罰。「ヒト」に関するルールをトラブル防止の観点で整備し、やる気人材が活躍でき、よい人材が集まってくる会社を目指せ！それが会社の発展に直結します。

10人以上従業員がいれば、就業規則を作成しなくてはなりません。法律で決まっています。

「面倒だから、ウチはいらないよ」

なんて言わないでくださいね。さらには、

「その中身は何を書けばいいのよ？」

…そんな声が聞こえてきそうです。



誤解を恐れずにいうと実は、

「何でも盛り込んでOK」なのです。

しかしながら、労働基準法には、こうあります。

「**全従業員に適用される労働条件に関する**ことなら、**すべて盛り込まなくては**いけない」(法律の表現は、ちょっとわかりにくいですね！)

それでは、盛り込むべきを具体的にみてみましょう！

■——就業規則に盛り込む最低限の事項——■

1. 始業・終業の時刻、休憩、休日、休暇などについて
2. 賃金の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切り、支払い時期、昇給(降給)について
3. 退職について

～労働基準法で定められる絶対的記載事項をわかりやすく表現～

ここまでは、絶対に盛り込まなくてはなりません。要は、もめ事の多いポイントについては最低限、「絶対に決めなさいよ」ということなのです。

さらにもう少し、法律には決まりがあります。

■——もしルールがあるなら記載する事項——■

(社内に決めごとがあるなら規則化しなくてはならない)

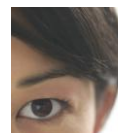
4. 退職金の適用範囲、決定方法、計算・支払い方法
5. ボーナス・手当・臨時の賃金、最低賃金について
6. 食事、作業用品の負担について
7. 安全、衛生について
8. 職業訓練について
9. 災害補償、傷病扶助について
10. 表彰、制裁について(種類や程度)
11. その他すべての労働者に適用される事項

～労働基準法で定められる相対的記載事項をわかりやすく表現～

どうでしょうか？

法律で「これだけは記載してね！」と規制される部分についてご理解いただけたと思います。

若き社労士の視点



確かに、最低ラインを規制されているという側面が就業規則にはあります。

しかし、法律は「自由に書いてはいけない」とまでは言っていません。最低ラインさえ守れば、**自由な発想で作成してOK**なのです。

私はあなたの「感情」の部分も入れるべきだと思っています。経営者のあなたには「重視したいこと」や「これだけは厳しくしたいこと」など、様々あるはずです。会社の将来像や夢、家族や従業員への想いなど…。

就業規則へあなたの「感情」を入れてみてください！きっと、会社の発展に役立つはずです。

助成金ゲット情報局

今だからお奨めする1点チョイス

茨城で魅力的な助成金とは？ 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！

【実習型雇用の助成金】



「松本さんのおすすめする助成金は何なの？」とよく聞かれます。

今なら迷わず、ハローワークで採用するともらえる実習型雇用の助成金をお奨めしています。

なぜか？簡単にいうと、2つの理由があります。

それは、

- ①トータル最大1人あたり受給額が大きい
- ②やる気人材が採用できる確率がUP

それでは、順を追ってアウトラインをみていきましょう！

もらえる会社の目安



- 雇用保険に加入している
- 被災9県の会社(もちろん茨城県は該当)
- この助成金をセットした求人票をハローワークへ

対象となる求職者の目安



- 東日本大震災の発生時に、被災9県の災害救助法適用地域に居住していた人(茨城県では県西の一部を除いて全域が該当)

ここまでの条件で、こう思いませんか？

「難しくないよね？ほとんどの会社が該当するのでは？」

その通り。茨城では、超・該当しやすいのです。

流れの簡略図

- まずは試行雇用(いわゆるお試し雇用期間)

月額10万円×6カ月

- さらに正規雇用すると

6カ月経過、50万円

1年経過、50万円

つまり、1人採用につき1年半で

160万円 ゲット可能

若き社労士の視点



この助成金は、実務経験や資格のない求職者に、必要な技能や知識を習得させることを目的としています。ですから、即戦力の求職者は対象になりません。

しかし、多くの経営者様は、こう言います。

「経験はなくてもやる気さえあれば、しっかり教え込んで育てたい」

こんな会社には、とても「魅力的な」助成金なのです。

求人票への記載を工夫することで、やる気のある人材を呼び集めることが可能。御社で身につけることができるスキル・技能などをしっかりと記載してください。

そして、こう呼び掛けるのです。

「当社で一生もののスキル・技能を身につけませんか？」

詳しくは、ご相談ください！おすすめですよ！

編集後記



うまいラーメン屋さんであれば、
「どこでも行く！何時間でも待つよ！」
というタイプの男性は多いですね。

先日、仕事の仲間といっしょに行ったラーメン屋さん
のご紹介をします。その仲間はラーメンにうるさい人
間ですが、ベタボメでした。私も大好きな店です。

店名：暖宝（だんぽう）

場所：ひたちなか市大平 4-5-17 金上駅すぐそば

その他情報：月曜日休み TEL：029-273-9740

おすすめは、「白みそラーメン」です。
味噌と牛乳のブレンドらしく絶妙な味。あっさりして
コクがある。しかも手打ち麺。…ウンチクです（笑）



この辺では古くからの有名店（建物は普通の住宅）
お近くに来た時にでも食してみてください。
ちょっと駐車場が狭いのでお気をつけて！

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／ファイナンシャルプランナー／損害保険新特級資格

1971年（昭和46年）6月生まれ、41歳。埼玉県出身。

専修大学経済学部卒業。外資系損保 AIU 保険会社を経て、独立。

2人の男児の子育てに苦戦中、完璧な親バカ。（詳しくは HP をご覧ください）



PSRnetwork 全国 900 の社労士事務所のネットワーク正会員

ご意見・ご相談をお寄せ下さい！

営業一筋 17 年を通じて、数多くのお客様にお世話になり、多くを学ぶ。そんな経験から「もっと役に立ちたい」という思いを強烈に抱く。「価値ある情報」と「ちょっとした知恵」で、目の前の不安を1つ1つ解消します。サービス三本柱は、ズバリ【労務リスク】【損害保険】【助成金】。まじめで人間味ある対応をあなたがお望みなら、私は適任でしょう。真剣に事業経営に挑み、自ら改善したいという方からの ご相談を心よりお待ちしております。

松本みつはる社会保険労務士事務所

茨城県社会保険労務士会 登録番号 08110029 号

〒312-0013 茨城県ひたちなか市上野 2-2-3 自宅兼事務所

～～～ お気軽にご連絡ください！ ～～～

T e l : 029-275-4700 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](#)

無料、動画「助成金 入門セミナー」
開講しました！（HPから）

