

3月に入りましたが、今年は寒さが厳しく春はもう少し先の様です。しかし、花粉飛散の季節はやってきているようですので、皆様におかれましては、体調にお気をつけ下さい。

3日 ひなまつり、6日 啓蟄、20日 春分の日

1. March 改正情報 ご案内

★介護保険料率が今月改定

- 介護保険の費用は年度毎に決められ保険料についても同様です。3月分（4月30日納付期限分）から **1.23%から1.13%**に改定（**下がりました!**）されました（事業主と被保険者の折半）。給与計算時には注意が必要です（通常は、4月支払い分から変更）。毎月のことではありますが、40歳到達者については「徴収開始」をお忘れのないようにして下さい。
- 今月で19年度が終わります。来月は★労働保険の「**年度更新**」業務があります。労働保険事務組合 SRセンターに加入の事業所様につきましては、今月末から来月初めにかけて、年度中の支払い賃金や建設工事関係の終了分につきまして確認させていただきますのでよろしくお願い致します。
- 年度変わりで、時間外協定届の更新の時期の事業場様におかれましては、早めの準備をお願いすると存じますが、よろしくお願い致します。
- 政府は年金記録問題に関する関係閣僚会議を開き、「ねんきん特別便」の4月以降の新たな特別便（通称「全員便」）の様式を了承しました。現在の特別便の対象者以外の約9,000万人に対して4月から10月にかけて送られるもので、受け取った人が氏名や電話番号、旧姓、記録の修正内容などを記入して社会保険庁に封書で返送する「年金加入記録回答票」を追加しました。



国民年金健康保養センター「ひるがみ」露天風呂

2. 名言名句

今は、自分がわからないことに遭遇するときや、知らないことに会ったときに、
「お、自分はまだまだいける」と思います。 （マリナーズ イチロー）

3. 法律ワンポイント

① ★労働契約法が3月1日施行されました。ポイントは？

この法律は民法の特別法という位置づけになり、労基法のような罰則や労働基準監督署の監督指導はありません。労使当事者が対等な立場で自主的な労働契約の決定を促進する法律で、これはこれまでも顧問先様・関与先様に労使トラブル予防のアドバイスをしてきたものであります。何か特別に就業規則を整備変更しないといけないものではありません。しかしながら、これまで以上に労働契約の合意の際には細心の注意を払う必要があるかと考えます。4月からの改正パート労働法とともに、労働契約書をしっかりとした様式に整備する必要があるかと思えます。

法令・労働協約＞就業規則＞労働契約

使用者が労働者に、就業規則を周知していた場合で、その就業規則に労働条件が定められている場合には、労働契約の内容は、その就業規則のものになります。もちろん、労使間で合意した労働契約内容があれば、それに従います。ただし、就業規則内の労働条件より労働者に不利なものは無効になります。

就業規則の変更が労働者にとって不利益変更になる場合

使用者が労働者と合意することなく、労働条件の不利益変更になる就業規則の変更をしてはいけない、というのが原則となります。例外として、変更の必要性、内容の相当性、労働組合との交渉など、合理的なものであるときは、不利益変更も可能になります。

②管理監督者の残業代訴訟

日本マクドナルドの店長が未払い残業代の支払いを求めた訴訟の判決で、東京地裁は原告の訴えを認め、会社側に755万円の未払い残業代の支払いを命じました。チェーン店の店長を管理職として扱うべきか、それとも非管理職として扱うべきか、判決は、同種の企業各社に影響を与えそうです。

今回の訴訟は、世間的に関心も高く注目されていました。今、管理監督者の定義が再び問われ始めているといえます。

▽ 過去の管理監督者の残業代訴訟

代表的なものとしては、「レストラン・ピュッフェ事件」（昭和60年・大阪地裁判決）や「三栄珈琲事件」（平成元年・東京地裁判決）等が挙げられます。いずれの事件も、店長が管理監督者に該当するかどうか争われましたが、店長がタイムカードなどで出退勤を管理されていたこと、経営方針など重要事項の決定に参画の余地がなかったことなどから、「管理監督者には該当しない」という判決が出ています。

新しいところでは、大手紳士服店店長の残業代請求訴訟で、会社側が600万円の解決金を支払ったケースもあります。

今回の訴訟では、「店長が管理職として経営者と一体的な立場にあり、出退勤の自由や賃金などで一般労働者に比べて優遇されているか否か」が争点になりました。判決は、（1）店長の権限が店舗内に限られる、（2）営業の必要上相当の長時間労働が必要となり勤務時間の自己決定権はない、（3）年収が管理職の待遇としては不十分、との理由から、「店長は権限や処遇からみても管理職とはいえない」としました。

▽ 管理監督者の明確な定義

厚生労働省の通達によると、管理監督者に当たるかは、（1）労務管理などで経営側と一体の立場にあるか、（2）賃金や勤務形態が優遇されているか等の、職務・職責・待遇を基準として判断されます。明確な線引きがしにくく、総合的な判断が必要になります。

名目的に就業規則や社内規程に定めるだけでなく、現実的に管理監督者といえるかどうか、大局的な立場に立った判断が必要とされているといえます。

4. データ・情報

- ① マック判決の影響で外食業界に管理職見直しの動き（2月22日） 東日本でレストランチェーン店を運営するカルラは、店長の職務内容を洗い直して管理職から外し、手当等を変更して残業代を支払うことを決定した。日本マクドナルドの残業代訴訟判決を受けたものとみられ、同社以外にも追随する企業が出てくる可能性がある。
- ② 1月の完全失業率は前月と横ばいの3.8%、1月の有効求人倍率は0.98倍

<t-hrm> TANAKA HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

イチロー関連の本を三冊購入して読んでみました。前から気になっていましたが、随分前に出ていたのも含めて読んでみると、イチローの凄さを感じずにいられませんが、凡人である私にとって参考になることはたくさんあります。児島光雄（鹿屋体育大学助教授でゴルフなどいろんなスポーツの重要なメンタルについて多く書いています）の『イチローに学ぶ「天才」と言われる人間の共通点』を読みました。



「成功は直前まで訪れない」・・・多くの人は、あと一步のところであきらめてしまう。「才能のある者」に成功が訪れるのではなく、結果がすぐに出なくても努力を地道に続けられる「努力のスタミナのある者」に訪れると、この本で書かれています。そのたゆまぬ努力は揺らぎない信念があるからこそですが、この「続ける努力」は天才以外の人には絶対共通だと思うのです。

それから超プラス思考であること、これはメンタル面で一番難しいところだと思います。彼の場合には、日常的な毎試合の打席一つとっても、大記録を打ち立てても、「次」をめざしています。その要因は、失敗しても、うまくいっても「一喜一憂しない姿勢」にあるように思います。この冷静な習慣が強い精神力を生み出すのでしょうか。でも、うまくいったときは大喜びし、ダメな時は落ち込み引きずる方が、人間らしいと思いますが・・・皆さんどう思いますか。