



TMC情報

Vol. 146

平成29年10月号

発行所：株TMC経営支援センター／社会保険労務士法人TMC／株TMC給与計算センター／行政書士法人TMC／TMC労働保険組合／TMC司法書士事務所
〒329-3157 栃木県那須塩原市大原間西1丁目10番地6 | URL: <http://www.tmc-jinji.com/>
TEL 0287-67-3023 FAX 0287-67-3024 | MAIL: info@tmc-jinji.com

TMC研修会（郡山会場）のご案内

恒例のTMC研修会（郡山会場）を開催します。テーマは「BCM対策」「組織の在り方」です。研修後は懇親会も予定していますので、是非ご参加ください。

日 程	11月13日（月）14：00～（受付13：30～）
会 場	郡山ビューホテルアネックス（郡山市中町10-10）
費 用	1人 5,000円（懇親会費込・税込）
研修内容	第1部 TMCの事業報告 株TMC経営支援センター 代表取締役社長 葛西 美奈子 第2部 天災から企業を守るBCM対策とは 株TMC経営支援センター 防災コンサルタント 會川 雅行 第3部 電通事件から学ぶ組織の在り方 株TMC経営支援センター 代表取締役会長 岡部 正治

※那須会場も奮ってご参加ください。

・那須会場 10月27日（金） 於：ホテルサンバレー那須 アネックス

労務リスク対策研修

労使トラブルを防止するには、管理職が様々な労務リスクに対し、正確な知識をもって労務管理を行うことが求められます。そのための管理監督者の養成を行います。

日 程	① 11月15日（水） 於：とちぎ福祉プラザ 403会議室 ② 11月21日（火） 於：TMC本社 2階セミナー室 ※①、②とも、13：30～16：30
対 象 者	経営幹部、上級管理職 ※定員15名（先着順）
費 用	1人 10,000円（税込） ※TMC非会員 20,000円
講 師	株TMC経営支援センター 専任講師
研修内容	・ 募集・採用から退職まで、労務管理のポイント、法令対策 ・ 労働時間管理、36協定のポイント、臨時検査対策 ・ 割増賃金・給与計算の注意点、未払い残業代対策 ・ 健康管理のポイント、メンタルヘルス対策 ・ パワハラ、セクハラ、マタハラ等の対策、労働トラブルあっせん対策

事業継続マネジメント（BCM）研修

「災害や人災などから利用者・職員や施設をどのように守ればよいかわからない」などの悩みを持つ施設に対し、社会福祉施設特化型のBCM研修を行います。災害、人災が起きてしまったときに冷静で的確な判断が下せるノウハウを公開します。

日 程	11月28日（火）13：30～16：30
会 場	パーティとちぎ男女共同参画センター 研修室203
対 象 者	社会福祉施設の経営幹部・管理職 ※定員20名（先着順）
費 用	1人 8,000円（税込） ※TMC会員、老施協会員は、1人 5,000円
講 師	(株)TMC経営支援センター 代表取締役社長 葛西 美奈子 (株)TMC経営支援センター 防災コンサルタント 會川 雅行
研修内容	・BCMの概要 ・対処しなければならぬリスクの洗い出し ・事業継続戦略・対策の検討 ・訓練のやり方と評価の仕方、状況判断のやり方

全国労働衛生週間について

厚生労働省・中央労働災害防止協会は、「働き方改革実行計画」に基づき、10月1日から同月7日までを「平成29年度全国労働衛生週間」と位置付け、治療と仕事の両立や、過労死等の防止のための対策、メンタルヘルス対策の実施等の推進を行っています。

労働安全衛生管理の重要性を再認識し、労働災害防止等のリスク管理をしましょう。

スローガン 「働き方改革で見直そう みんなが輝く 健康職場」

今月の労務相談

- Q. 時間外労働削減のために、会社を一斉に消灯し、強制的に退勤を命じたいと考えています。残業代が減るのは困ると主張する社員もいますが、法律に抵触しますか？
- A. 使用者の指揮命令に従い労働することは労働者の義務ですが、逆に時間外労働を好きなだけ行う権利が労働者にあるわけではありません。よって、問題はないと考えられます。
- Q. 法定健康診断受診を拒否する労働者に対して、懲戒処分を科すことはできますか？
- A. 労働者には法定健康診断を受診する義務があり、会社の受診命令に従わない場合は、業務命令違反として懲戒処分を科すことができます。

ただし、労働者が他の医師・歯科医の行う健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出した場合は業務命令違反とはいえ、懲戒処分は行えないと考えられます。

労働時間と36協定管理

労働時間を適正に管理するには、使用者による労働時間を短くする努力や36協定（時間外・休日労働に関する労使協定）の適切な締結・運営が重要です。

① 36協定の目的

36協定を締結・届出することにより、許可された時間内に限り、時間外労働・休日労働を行わせることができます。

② 36協定の特別条項（1年の半分まで）

時間外労働の限度時間を超えて労働させる必要がある場合、36協定に特別条項を盛り込むことで限度時間を超えて労働させることができます。

③ 労働者代表

36協定は、労働者の過半数代表との間で締結します（ただし、労働者代表の選任を適正に行わないと協定が無効になります。）。労働者による投票や、挙手など民主的な選任方法をとる必要があります。

※使用者が一方的に労働者代表を指名するような方法は不可。

※管理監督の地位にある者は不可。

④ 36協定違反事例

- ・ 36協定を締結せずに時間外労働を行っている。
- ・ 36協定に定めた上限時間を超えて時間外労働を行っている。
- ・ 36協定に特別条項が無いにも関わらず、限度時間を超えて時間外労働を行っている。
- ・ 慢性的に月80時間を超える時間外労働を行っている。

時間外労働の限度時間

期間区分	限度時間	
	原則	1年単位の 変形労働時間制
1週間	15時間	14時間
1箇月	45時間	42時間
1年	360時間	320時間

ただし、以下の業種は限度時間が適用されません。

- ・ 工作物の建設等の事業
- ・ 自動車の運転の業務
- ・ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ・ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務（ただし、1年間の限度時間は適用されます）

年末調整はTMCへ

業務負荷の高い年末調整は、TMCにお任せください。

「人事労務管理」「給与計算」「年末調整」「労働保険申告」「社会保険算定基礎届」「マイナンバー管理」等は相互に連動しますので、一括管理の体制とすることをお薦めします。年末調整時に節税対策となる生命保険、損害保険への加入もご相談下さい。