



マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- 労務管理・年金等のご相談
- 給与計算・年末調整
- 就業規則・諸規程のご相談・作成
- 人事・賃金制度に関するご提案
- 労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- 労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- 月曜日～金曜日（祝祭日を除く）9時～17時



毎日厳しい暑さが続きますが、皆さまいかがお過ごしでしょうか。

この原稿を作成中、甲子園で高校野球の熱戦が連日行われています。我が子の高校野球は、甲子園まで行かずに終わってしまいました。予期せぬ敗退に突然終わってしまい、もう少し力が出せたのではないかと、親としてもっとできることがあったのではないかと、悔いは尽きませんでしたが、その日家に入る前に「楽しかったね。」と息子が言ってくれたその一言に、2年半毎週一緒に過ごし、同じ目標を目指せたことに、幸せだったことだったと感謝しました。

行動からわかる性格と心理学

気分を変えたいなら服の色を変える



誰にでも好きな色があり、何か物を買うときや手持ちの服を選ぶときなどには無意識のうちにその色を選んでいきます。そもそも色彩と人の心は深く関係があり、好きな色によって性格が分かるほか、どんな色を選ぶかによってそのときの気分や心理状態が分かります。

- パーティーでは「シルバー」のアクセサリーで清楚に
- 職場では、「茶色」のスーツで頼れる上司に。知的で落ち着いて見えるには「黒」か「紺」
- 清楚に見せたいなら「白」、黄色なら「社交的」な印象に

★8月のお仕事カレンダー★



8/10	<ul style="list-style-type: none"> ● 一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
8/31	<ul style="list-style-type: none"> ● 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 個人事業税の納付(第1期) ● 個人事業者の当年分消費税の中間申告 ● 個人の道府県民税・市町村税の納付(第2期)

★トピックス★



働き方改革関連法案が成立

「働き方改革関連法案」が6月29日に成立し、7月6日に公布されました。この法律は、労働基準法や労働契約法など計8本の法律を一括で改正するものです。主な改正点と施行時期は以下の通りです。

	改正点	施行時期
残業時間の上限規制	残業は年720時間、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間まで。違反した場合罰則。	中小企業 2020年4月
中小企業への割増賃金率の猶予措置廃止	中小企業に対しても、月60時間超の残業に50%の割増賃金率の支払いを義務化	2023年4月
同一労働同一賃金	正社員と非正規の合理的な待遇格差を禁止。	中小企業 2021年4月
年休取得の義務化	年休のうち5日までの時季指定を企業に義務付け	2019年4月
勤務間インターバル制度	終業から翌日の始業時刻までの間に一定時間の休息を確保(努力義務)	2019年4月
高度プロフェッショナル制度	年収1075万円以上の一部専門職を労働時間規制から除外	2019年4月
フレックスタイム制の見直し	フレックスタイム制の清算期間の上限を3ヶ月に延長	2019年4月
産業医の機能強化	従業員の健康管理に必要な情報の提供を企業に義務付け	2019年4月

来春から施行されるものも多くあります。今後、順次解説していく予定です。

**労働条件の不利益変更をするには、
どうすればいいのでしょうか？**

- Q. 経営上の理由で、労働者にとって不利益となる変更（「不利益変更」といいます）を余儀なくされることがあります。その場合には、細心の注意が必要です。
- A. 労働条件の不利益変更を行うには、原則は、労働者の同意が必要ですが、例外として、就業規則がある場合に、就業規則の変更によって労働条件を変更することもできます。

ただし、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合、就業規則を変更すれば無条件で許されるわけではなく、①その変更内容が「合理的なもの」であり、②変更後の内容を「周知」しているのであれば、同意がなくても不利益変更が許されるとしています。合理的かどうかについては、

・不利益の程度　・変更の必要性　・変更後の就業規則の内容の相当性　・労働組合等との交渉の状況　・代替措置その他関連する他の労働条件の改善状況　・他の労働組合または他の労働者の対応　・国内での一般的状況

などが合理性の判断要素としてあげられており、これらが総合的に判断されます。

就業規則を変更する場合で、同意しない労働者がいた場合、訴訟などのリスクは残ることになりますが、これらの要素をできるだけたくさん揃えておくほど、裁判所が合理的だと判断する可能性が高まります。

就業規則がない場合には、労働者の同意なく労働条件の不利益変更を行うことはできません。

こういった意味でも、就業規則の作成および周知は、会社として行っておくことが望ましいでしょう。

*マイナンバーも安心！
弊所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

