

【すこやか歳時記】  
**弥生の候**

**会計年度末の多忙な時期には  
ストレス解消などの対策も…。  
おやつタイムに甘いお菓子も。**

会計年度末となる3月は官公庁をはじめ多くの企業でも事務手続きなどで多忙になる時期です。気候的には寒暖差があって風邪などの体調不良にもつながりやすいので要注意です。また組織変更や異動などで職場環境が変わることも多くて、ストレスがたまりやすいシーズンでもあります。3月15日から21日は厚生労働省が提唱する「こころの健康づくり週間」にもなっていますので、心身ともに健やかに過ごせるように心がけてください。

暮らしの歳時記としては、3月3日に「上巳の節句」のひなまつりを迎え、14日は「ホワイトデー」になり、20日が「春分の日」です。甘いお菓子にまつわる行事が続くので、おやつタイムでストレス解消もおすすめです。

**日々是好日カレンダー**

<b>3月 MARCH</b>	弥生・花見月・春惜月・夢見月
<b>1日</b>	・労働組合法施行記念日 ・春の全国火災予防運動(～3/7)
<b>2月</b>	・中国残留孤児の日・ミニの日 ・ミニぶたの日・遠山の金さんの日
<b>3日</b>	・上巳の節句・ひなまつり ・桃の日・耳の日
<b>4日</b>	・円の日・雑誌の日・ミシンの日 ・サッシの日・パウムクーヘンの日
<b>5日</b>	・啓蟄・サンゴの日 ・スチュワーデスの日
<b>6日</b>	・世界一周記念日・スポーツ新聞の日 ・弟の日
<b>7日</b>	・消防記念日・花粉症記念日 ・サウナ健康の日・メンチカツの日
<b>8日</b>	・国際女性の日・ミツバチの日 ・みやげの日・エスカレーターの日
<b>9日</b>	・感謝の日・記念切手記念日 ・雑穀の日・酢酸の日
<b>10日</b>	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
<b>11日</b>	・東日本大震災発災の日・いのちの日 ・コラムの日・パンダ発見の日
<b>12日</b>	・世界反サイバー検閲デー・財布の日 ・半ドンの日・スイーツの日
<b>13日</b>	・漁業法記念日・サンドイッチデー ・新選組の日
<b>14日</b>	・ホワイトデー・キャンディーの日 ・国際結婚の日・数学の日
<b>15日</b>	・こころの健康づくり週間(～3/21) ・万国博デー・世界消費者権利デー
<b>16日</b>	・春の社日・財務の日 ・国立公園指定記念日・十六団子
<b>17日</b>	・春の彼岸入り・セントパトリックデー ・漫画週刊誌の日
<b>18日</b>	・点字ブロックの日 ・精霊の日
<b>19日</b>	・アカデミー賞設立記念日 ・ミュージックの日
<b>20日</b>	・春分の日・電卓の日 ・LPレコードの日・サブレの日
<b>21日</b>	・国際人権差別撤廃デー ・世界詩歌記念日・カラー映画の日
<b>22日</b>	・地球と水を考える日 ・NHK放送記念日
<b>23日</b>	・春の彼岸明け ・世界気象デー
<b>24日</b>	・世界結核デー・マネキン記念日 ・ホスピタリティーデー
<b>25日</b>	・電気記念日・散歩にゴーの日 ・ドラマチックデー
<b>26日</b>	・カチューシャの歌の日
<b>27日</b>	・世界演劇の日 ・さくらの日
<b>28日</b>	・スリーマイルデー ・シルクロードの日・三つ葉の日
<b>29日</b>	・作業服の日・マリモの日 ・八百屋お七の日
<b>30日</b>	・国立競技場落成記念日 ・マフィアの日
<b>31日</b>	・社会保険料納付期限・年度末

**今月のトピックス**

**厚労省「Web ミーティング（会議）で感染防止へ」**

新型コロナウイルスによる働き方改革をめぐり、厚生労働省は、全国の企業に対して従業員が安心して休めるよう職場環境を整えることや、Web ミーティング（会議）を活用して感染のリスクを減らすよう呼びかけています。

当社が推奨している Web ミーティング（会議）用のツールとしては Zoom があり、当社は積極的に実施・推進しております。当社では、現在 30 名中 20 名がテレワーク業務をしています。ご希望・ご相談がございましたらご遠慮なく各担当者までお問い合わせください。

**ZOOM とは・・・**  
いつでも、どこでも、どんな端末からでも会議ができる世界で一番使われているクラウドサービスです。



## 《今月の特集》

# 中小企業も 36 協定の届出様式が変わります。



働き方改革法案成立に伴い、2019年4月から大企業を対象に36協定の様式が変わりました。そして2020年4月より中小企業も様式が変わります。(2020年4月1日以降の期間のみを定めたものが対象) 今までおざなりになりがちだった36協定届の届出について、一層の注意が必要になります。以下、新様式の内容と注意すべきポイントについて解説します。

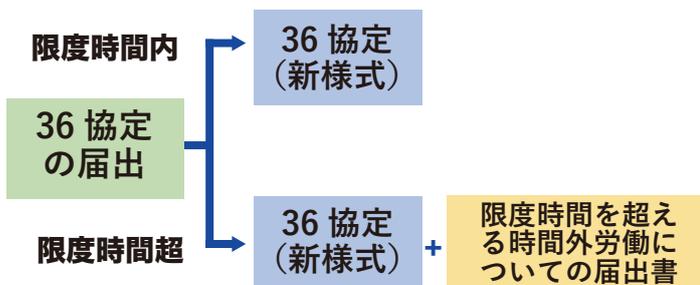
### 新しい届け出方式は2つ

まず大きな変更点として、

- 「通常の36協定」
- 「特別条項付きの36協定」

の届出方法が区分されることとなりました。

「特別条項付き」とは、法定時間外労働の限度時間を超える場合に特別な申し立てをするものですが、通常の36協定届である「**限度時間内の時間外労働**についての届出書」に加えて「**限度時間を超える時間外労働**についての届出書」を別途届け出ることになりました。



### 限度時間を超える時間外労働についての届出書

限度時間を超える時間外労働についての届出書については、今まで以上に記載に注意が必要となるでしょう。

#### ① 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合

その内容は、ただ単に「業務上の都合」というだけでは足りず、突発的で止むを得ない事情があることを書かなければならない

#### ② 限度時間を超えて労働させる場合における手続き

労働者側とどのように話し合うかを書かなければならない

#### ③ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

止むを得ず臨時に限度時間を超えて働かせた場合のケアの方法についてよく検討しましょう。

※ケアの方法についてはあらかじめ列挙されている。

※限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいとされています



- (1) 医師による面接指導
- (2) 深夜業の回数制限
- (3) 終業から始業までの休息時間の確保 (勤務間インターバル)
- (4) 代償休日・特別な休暇の付与
- (5) 健康診断
- (6) 連続休暇の取得
- (7) 心とからだの相談窓口の設置
- (8) 配置転換
- (9) 産業医等による助言・指導や保健指導

### 限度時間に対する注意喚起

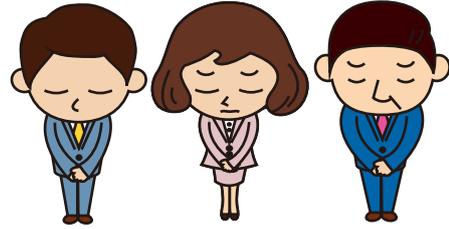
そのほか、協定様式内に「上記で定める時間数に関わらず、時間外労働および休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと」という文言が加えられ、この文言箇所にチェックをつけないと協定の有効性が否定されることとなりました。

ご不明な点は、担当者：熊丸、白水、篠原、柴田、竹下裕志、西尾、松尾、後藤までお問い合わせください。

## 《今月の特集②》

【仕事のコミュニケーション考】

## スマート謝罪で、スムーズ業務を。



## 「謝罪」は仕事の一つのスキルにも…。

多くの人たちは「謝罪」という言葉にネガティブな印象をもち、できれば自分は避けたいと思うはずです。もちろん仕事上で「謝罪」するような事態は避けるべきで、各々の業務管理やリスク対策は原則的に重要です。しかし、仕事をしている中で思わぬミスを起こしてしまうこともあり、思いもよらないアクシデントに遭遇することもあります。そのような場合に、顧客や仕事関係者を怒らせてしまったり、迷惑をかけたたりして、「謝罪」すべき状況になりますが、その謝り方によっては火に油を注ぐことになりかねません。

正しい「謝罪」は、仕事をスムーズに進めていくための一つのコミュニケーション・スキルだと考えて、ぜひスマートな「謝罪」を心がけてください。

## スマートな「謝罪」のポイントとは…。

そもそも仕事上で「謝罪」する事態になったということは、自分自身に非（罪）があって、そのことを謝るべき状況ということです。そのため大切なのはできるだけ早いタイミングでの「謝罪」です。時間が経つほどに相手の怒りは鎮まるどころか、逆に悪化すると考えたほうが良いと思います。

そのうえで「謝罪」する時に気をつけておきたいポイントとしては…

- ① 起こった事実を受け止めて自身で理解しておく。
- ② 事実について謝り、言い訳や言い逃れをしない。
- ③ 相手の立場や気持ちを考えて、善後策も伝える。
- ④ 相手の話もしっかり聞いて、共感の態度を示す。
- ⑤ 丁寧な言葉使いや表情・姿勢にも気を付ける。

…などが注意点として挙げられます。

例えば、交通渋滞などのアクシデントなどによって時間の約束が守れなかった場合も、「自分の責任ではない」という気持ちでは、責任転嫁していると捉えられることもあり、スマートな「謝罪」にはなりませんのでご注意ください。

## 「謝罪」時の表情・姿勢の注意点は…。

アンケート調査で「謝罪」するときに気を付けていることを尋ねたら、「誠意をもつ」や「丁寧な言葉使い」、「話をしっかり聞く」が上位を占めていました。しかし、これらを実際に表現したり、実行するのは簡単にはいかない場合もあります。その注意点の基本としては…

《表情は…》 ☆暗くなりすぎず神妙な表情で。

☆眉間にシワを寄せないで。

☆目をキョロキョロ動かさないで。

☆相手の目を見すぎないで…など。

《姿勢は…》 ☆背筋を伸ばし猫背にならないで。

☆下を向いて、うつむかないで。

☆両足に重心を乗せ真っすぐ立って。

☆後ろ手を組まないで…など。

《相槌は…》 ☆「はい」

☆「ええ」

☆「ごもっともです」…など。

これらの基本を参考にしながら、業種や職種ごとの状況に応じて、よりスマートな「謝罪」をスピーディーにできるように努めてください。

## 労働者派遣事業で派遣先が整備する書類

2020年4月1日より、同一労働同一賃金による派遣法改正が行われます。派遣元会社のみではなく、派遣先会社においても、整備しておく書類があります。これらの書類を漏れなくしっかり整備しておきましょう。

### 派遣元と派遣先がやりとりする書類

#### ①労働者派遣基本契約書

労働者派遣を行うにあたって、派遣元と派遣先との間で、継続的に労働者派遣をする旨の「基本契約」を締結します。

#### ②労働者派遣個別契約書

派遣する労働者ごとに、個別具体的に労働条件などを定める場合に「個別契約」を締結します。

#### ③事業所抵触日の通知

派遣可能期間の制限のある労働者派遣を受けようとする派遣先は、派遣元に対して、派遣先の事業所等について派遣可能期間の制限に抵触する最初の日（抵触日）を通知しなければなりません。

#### ④労使協定・均衡均等方式

・労使協定方式 「待遇に関する情報提供」  
・均衡均等方式 「比較対象労働者に関する待遇等に関する情報提供」  
各情報提供の写しは、派遣終了後3年間の保存が派遣先にも義務付けられています。

### 派遣先が備え付ける書類

#### ⑤派遣先管理台帳

派遣先においても、派遣労働者ごと所定の記載事項を満たした「派遣先管理台帳」を作成しなければなりません。

このように派遣法改正により、派遣先にも備え付けておく必要のある書類が多くあります。書類不備による指摘を受けないよう、しっかり書類の整備をしておきましょう。

## 健康保険料・介護保険料が改定されます

全国健康保険協会（協会けんぽ）福岡支部の各保険料率は下表の通りです。

令和2年3月分（4月納付分）から健康保険料率・介護保険料率が改定になります。

健康保険料率 (福岡県)	現行 10.24%	→	改正後 <b>10.32%</b> (0.08%上昇)
介護保険料率 (福岡県)	現行 1.73%	→	改正後 <b>1.79%</b> (0.06%上昇)
健康保険料率 (長崎県)	現行 10.24%	→	改正後 <b>10.22%</b> (0.02%下降)
介護保険料率 (長崎県)	現行 1.73%	→	改正後 <b>1.79%</b> (0.06%上昇)

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の裏門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

労務ジャパン株式会社  
福岡中央労務管理事務所

〒810-0031  
福岡市中央区谷2-14-8  
TEL 092-734-2300  
FAX 092-734-2301



# すこやか労務月報

[3月版]  
No.34

## 不透明な「パワハラ」こそ、まず相談!!

この数年来スポーツ界を揺るがしている「パワハラ」問題は、企業も含めて現代の新たな社会問題になっています。すでに聞き慣れた言葉になりましたが、実はその具体的な判断基準は明確化されていないのが実情で、「パワハラ」に該当するか否かわかりにくい場合もあります。

そのため現在、厚生労働省で「パワハラ指針」案が検討されているところです。定義としては「職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が損なわれるもの」とのこと。これは単に上司から部下に対するものだけではなく、部下から上司に対してもあり得ることです。仕事において必要な教育のための指導や叱咤激励の言葉に、なんでもかんでも「それ、パワハラですよね?」と過剰反応すると「逆パワハラ」となる場合も…。迷いや不安があれば、まず相談することが鉄則です。



パワハラ

身体的な攻撃  
過大な要求  
精神的な攻撃  
過小な要求  
人間関係からの切り離し  
個の侵害

3月の  
注意ポイント

- その ① パワハラかも…と迷ったらまず相談を!!
- その ② 春の強風対策と防火・防災対策を徹底!!
- その ③ 年度末のストレスや花粉症にもご用心!!