



【すこやか歳時記】

葉月の候



暑中見舞いから残暑見舞いに。
季節の挨拶が切り替わる頃は、
心構えや行動の切り替えにも。

暑中お見舞い申し上げます。この夏も熱波災害と呼びたくなるほどの猛暑が続いていますが、早くも8月7日には「立秋」を迎えます。これは二十四節気の一つで、暦の上では秋の始まりとなります。冒頭の暑中お見舞いの挨拶も、この日から「残暑お見舞い」に切り替える伝承があります。朝夕のそよ風や虫の声などに少しずつ秋の気配を感じ始める頃ということで、実際にはまだまだ暑さは真っ盛りです。

このような季節にまつわる伝承は、心構えや行動の切り替えを示唆してくれる指標とも捉えられます。季節の変化に応じて先人たちが暮らし方を切り替えてきたように、事業の存続にも時代の変化に応じた切り替えが求められます。働き方改革の切り替えならぜひお気軽にご相談ください。



日々是好日カレンダー

8月 AUGUST

	葉月・木染月・秋風月・月見月
1月	・八朔 ・水の日 ・肺の日 ・食品衛生月間 ・電気使用安全月間
2火	・金銀の日 ・博多人形の日 ・パンツの日 ・カレーうどんの日
3水	・司法書士の日 ・はちみつの日 ・ハモの日 ・ハサミの日
4木	・土用の二の丑 ・箸の日 ・吊り橋の日 ・ピアホールの日
5金	・世界ビールデー ・タクシーの日 ・はんこの日 ・はしご車の日
6土	・夏の土用明け ・広島平和記念日 ・太陽熱発電の日 ・WWWの日
7日	・立秋 ・花の日 ・鼻の日 ・機械の日 ・バナナの日
8月	・笑いの日 ・親孝行の日 ・屋根の日 ・洋食の日 ・発酵食品の日
9火	・長崎原爆の日 ・野球の日 ・葉草の日 ・駐車場の日
10水	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11木	・山の日 ・インスタントコーヒーの日 ・スポーツ中継の日
12金	・国際青少年デー ・航空安全の日 ・太平洋横断記念日 ・配布の日
13土	・月遅れ盆迎え火 ・左利きの日 ・函館夜景の日 ・地球市民の日
14日	・専売特許の日 ・国民皆泳の日
15月	・月遅れ盆 ・終戦記念日 ・刺身の日
16火	・月遅れ盆送り火
17水	・プロ野球ナイター記念日 ・パイナップルの日
18木	・高校野球記念日 ・米の日 ・ビーフンの日
19金	・俳句の日 ・バイクの日
20土	・交通信号設置記念日 ・ソフトウェアの自由の日
21日	・献血記念日 ・噴水の日 ・女子大生の日 ・パーフェクトの日
22月	・チンチン電車の日
23火	・処暑 ・白虎隊の日 ・奴隷貿易とその廃止を記念する国際デー
24水	・愛酒の日 ・ラグビーの日 ・ボンベイ最後の日
25木	・川柳発祥の日 ・即席ラーメン記念日 ・東京国際空港開港記念日
26金	・人権宣言記念日 ・ユースホステルの日 ・ナミビアの日
27土	・「男はつらいよ」の日 ・日本に原子の火がともった日
28日	・気象予報士の日 ・民放テレビ放送開始の日
29月	・文化財保護法施行記念日 ・ベルばらの日 ・焼肉の日
30火	・ヤミ金融ゼロの日 ・国際失踪者デー
31水	・社会保険料納付期限 (8月分)



Follow Me!!

Instagram

Instagramを開設しました

@oyakatarousai_fukuchurou



このアカウントでは旬な情報やスタッフ紹介を発信していきます。さらに今後はInstagramを活用したイベントやキャンペーンも行っていきます。ぜひフォローしてください。

夏季休業のお知らせ：8月11日(木)～14日(日)

《今月の特集①》社員の独立と競業避止義務契約について

多くの企業において就業規則で「競業避止義務」を社員に課していますが、実際には退職後の行動を制限するのは容易ではありません。競業避止義務のポイントについて解説します。

競業避止義務とは

競業避止義務(きょうぎょうひしぎむ)とは、「競合企業への転職」「競合する企業の設立・独立」などの競業行為をしてはならない、という義務のことをいいます。多くの企業において、その知的財産や顧客の流出による損害を防ぐ目的でこの競業避止義務が定められています。企業側は違反者に対する懲戒や退職金の減額などのペナルティーを設定することで抑止を狙っています。

しかし、実際には在籍中はともかく退職した社員の行動を制限することは難しく、企業側が泣き寝入りとなってしまうことも少なくありません。以下競業避止義務のポイントについて解説します。

競業避止義務契約の有効性

競業避止義務契約の有効性を考える上で、経済産業省の調査による以下の判断基準が示されています。

①守るべき企業の利益があるか

まず独自のノウハウや営業秘密情報、「企業の名前で訪問を重ねた結果得られた顧客との人間関係」など、流出によって企業の利益が損なわれるものがあるかどうか、という観点で考えます。

②従業員の地位

競業行為を行った者が在籍時にどのような地位にあったかが考慮されます。これは役職など形式的な地位の高低というよりも、その者が在籍時に担当していた仕事内容によって判断されます。

例えばアルバイトであっても独自のノウハウを利用する仕事をしていた場合に競業避止義務契約の有効性を認めた判例があります。

③地域的な限定があるか

「退職後半径〇km以内の場所で独立してはならない」などの地域限定が合理的なものであるかを考慮します。これは地域限定をしない場合は競業避止義務契約の有効性が認められないというわけではなく、仕事内容に合わせて合理的な絞り込みがなされているかという見方をします。

④競業避止義務の存続期間

競業避止義務が退職後どのくらい続くか、という判断基準です。判例では1年以内の期間については肯定的に捉えられている例が多く、逆に2年以上の競業避止義務は否定的にみられることが多いですが、年数に明確な基準があるわけではありません。

⑤禁止される競業行為の範囲について必要な制限があるか

「競業行為とは何か」を具体的に定めているかというポイントです。つまり、漠然と「同業他社への就職禁止」「同業者として独立禁止」という取り決めをするよりも、「在職中担当した顧客への営業活動を禁止する」など禁止対象となる活動内容を特定している方が有効と判断されやすいでしょう。

⑥代償措置が講じられているか

代償措置とは、「競業行為をしない代わりに得ていた金銭など」を指し、例えば独自のノウハウに対して「秘密保持手当」を支払っていた場合などを指します。

代償措置の有無は重要な判断基準とされやすい傾向にありますので、競業行為を制限したい場合はこれらの手当を検討しても良いでしょう。



《今月の特集②》60 時間超の時間外労働割増賃金率の上昇について

2023年4月1日から、中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%に引き上げられます。長時間残業の是正はますます早急の課題となります。

はじめに

労働基準法では、労働時間の抑制のために法定労働時間を超える時間外労働や休日労働に対して割増賃金が設定されていることは広く知られていますが、大企業の割増率が既に「**月間60時間以下は25%**」「**月間60時間超は50%**」と二段階に設定されていることはあまり知られていません。

そして**2023年4月**からは、大企業のみが対象となっていた二段階の割増率が中小企業にも適用となります。

二段階の割増率

2023年4月1日から月60時間超の割増賃金率が以下の表の通り大企業、中小企業ともに50%になります。月間60時間を境に割増率が倍増する制度設計からは、「国は60時間以上の残業をさせたくない」という明確な意図が読み取れます。

	月間 60 時間以下	月間 60 時間以上
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25% → 50%

中小企業の定義

割増率に関する中小企業の定義は以下の①または②を満たすこととされています。②常時使用する労働者数には、パート・アルバイトを含めます。

業種	①資本金の額 または出資の総額	②常時使用する 労働者数
小売業	5,000 万円以下	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	100 人以下
卸売業	1 億円以下	100 人以下
その他	3 億円以下	300 人以下

賃金増加の試算

下記の通り、月給20万円の人に80時間の残業をさせた場合、今までと比べて月間5,882円賃金が上がる計算になります。併せて、賃金に連動した社会保険料等のコストも上昇することになります。

月給 20 万円 (所定 170 時間) の人が 80 時間残業した場合

2023年3月まで	117,647 円 20 万円 ÷ 170 × 1.25 × 80
2023年4月以降	123,529 円 ※+5,882 円 20 万円 ÷ 170 × 1.25 × 60 + 20 万円 ÷ 170 × 1.5 × 20

賃金請求権の消滅時効の延長

2020年4月の民法などの改正により、未払い残業代など賃金請求権の時効が2年から5年に延長されました(ただし、当面は経過措置として3年とされています)。

この改正も考慮すると、改正から3年経過する2023年4月以降に未払い残業代請求件数及び請求金額が大幅に増加する可能性があります。法改正に合わせて労働者側弁護士による未払い残業代請求のPRも盛んになることが予想されます。もちろん長時間労働は労働者の健康増進のためにも避けるべきですが、金銭的な面でも本格的に対策していく必要があると言えるでしょう。

固定残業制度との関係

固定残業制度に60時間を超える残業時間を設定している場合、法改正後は固定残業手当の再計算をする必要があります。しかし、そもそも1ヶ月45時間を超える固定残業制度の設計自体の労使トラブルリスクが高いため、法改正に先立って早めに内容を見直していきましょう。



「ジャパン労災保険協会」が事務組合連合会福岡支部より表彰されました。

当事務所併設のジャパン労災保険協会の日頃の取り組みが、

「(一社)全国労働保険事務組合連合会福岡支部 令和4年度 通常総会」において表彰されました。

これからも、事務組合会員様の発展と労働者の福祉の向上を目指して、

”適正な事務処理”と”円滑な業務推進”に努めてまいります。



スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
事務長 松尾 由紀

Yuki Matsuo



はじめまして。主に事務業務を担当しております。松尾由紀です。
どうぞ宜しくお願いいたします。

Q 趣味を教えてください

A 温泉巡りです。日帰りでもよく行きます。
サウナも大好きで至福の時間です。



Q 好きなスポーツは？

A 野球観戦です。
プロ野球もいいですが、高校野球も好きです。
いつか甲子園に行って観戦してみたいです。

Q 座右の銘はなんですか

A 「千里の道も一歩から」です。小さな積み重ねの結果が
大成につながると信じているので、今という時間を大切に
使いたいです。

顧問先の皆さまにお役に立てるよう日々精進して参ります。
宜しくお願いいたします。

当事務所について



労務ジャパン株式会社



福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩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。

《住所、電話番号》

〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8

TEL 092-734-2300

FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。



すこやか労務月報

[8月版]
No.63

たとえば1缶でも…イカンッ!!

ひところ減少傾向だった飲酒運転が、最近また急増しています。その一因はコロナ禍で閉まっていたお酒を提供する料飲店の営業が再開して、飲酒の機会が増えたからという見解もあります。飲酒事故を起こしたドライバーがお酒を飲んだ場所でも、昨年は「自宅」が最も多かったのに対して今年「お店」がトップになっています。

8月は夏季休暇やお盆などで友人や親族との再会を楽しむ機会も増え、それに伴って飲酒機会も増えるときです。たとえば「ビール1缶だけだから」「水割り1杯だけだから」と誘われても、車を運転するときは絶対に断ってください。最近はノンアルコールビールでも酒席をつきあえるし、運転代行を利用する方法もあります。飲酒運転は厳禁です。

STOP!
飲酒運転



8月の
注意ポイント

- その**①** 夏休みやお盆も飲酒運転は絶対に厳禁!!
- その**②** 台風や集中豪雨など災害対策も徹底を!!
- その**③** 引き続き感染症対策も気を抜かず継続!!