



ゆとり

令和3年4月1日

第112号（春季号）

（協）郡山労務経営サービスセンター

● 春の全国交通事故防止運動・福島県（R3・4/6～R3・4/15）

運動のスローガン

「ぼくを見て 横断歩道の 小さな手」

運動の重点

- (1) 子供と高齢者を始めとする歩行者の安全の確保
- (2) 自転車の安全利用の推進
- (3) 歩行者等の保護を始めとする安全運転意識の向上

生活道路はスピードを控え目にして走ろう！！



横断歩道を渡ろうとしている人がいるとき止まるのはマナーではなく法律で決められたルールだよ。



<4月からの主な改正点>

● 「同一労働・同一賃金」 中小企業にも適用に

中小企業も通常の労働者とパートタイムや有期雇用の労働者とで、全ての待遇について不当な差別的取り扱いがないかチェックし、改善すべき点があれば改善しなければならなくなります。

全て同じくせよ、と言う訳ではありません。差が無ければ同一、差をつける合理的な理由があれば、それに応じた待遇にすることが求められます。自社の現状を把握、分析し計画的に取り組みましょう。
(詳しくは次ページにて)

● 時間外・休日労働に関する協定届(36協定)の様式変更

(1) 時間外・休日労働に関する協定とは？

労働者に時間外労働や休日労働をさせる場合には、従業員代表と事業主との労使協定を締結しなければなりません。そして、協定の範囲内で残業や休日労働をさせることができるようにになります。

(2) 原則的な時間外労働の上限は？

①1年単位の変形制により1週40H制をとっている場合・・・1ヶ月42H、1年320H

②それ以外の方法により1週40H制をとっている場合・・・1ヶ月45H、1年360H

ただし、特別条項を設ければ年6ヶ月まで1ヶ月99H(3ヶ月平均80H)、1年720Hとすることも可。

また、建設業、運輸業務の従事者、医師などは当面の間、制限の適用が猶予されています。

(3) 変更点は？

届出書には従業員代表の名前を記入するようになっていますが、その者が「全従業員の過半数の賛同を得て選ばれた者か」「管理・監督の立場にある者でないか」「事業主の意向によって選ばれた者でないか」などのチェック項目が追加されました。

(4) 協定の有効期間は？

1年です。従って毎年決まった時期に更新して提出しなければなりません(時期は会社によって異なります)

(5) 提出しないと

労働基準監督署の指導、是正勧告の対象となります。
事前に、かならず提出しておきましょう。

時間外労働・休日労働に関する協定書



労働時間、協定のご相談は当センターまで



特集1・中小企業も2021年4月から!

「同一労働・同一賃金」やつてはならない事、やらなければならぬ事

＜同一労働・同一賃金とは＞

簡単に言えば通常の労働者（正社員やフルタイム・無期雇用の社員）とパートタイム・有期雇用労働者とすべての待遇について不当な差別的取り扱いをしてはならないという事です。

（均等待遇）通常の労働者と業務内容・配置転換、責任が同じであれば同じ賃金・待遇をすること

（均衡待遇）違いがあって差をつける場合は、違いに応じた合理的なものであること

違いをつける理由をパートタイム労働者等から聞かれた時は、会社に説明する義務が課せられます。

単に「パートだから」「将来の期待値が異なるため」といった理由では説明にならず、差をつけられません。

＜給与等の決め方×△○＞ 例示です。個々のケースにより判断が異なる場合があります。

1・基本給

- ✗ 正社員は勤続年数を基本給の決定要素としているが、パートはしない。
- ✗ 能力の向上が同じなのに正社員だけ昇給し、パートは昇給しない。
- 能力・経験が同じであれば同一賃金、違いがあれば違いに応じ差をつける。
- 業績が同じでも勤務時間が2分の1のパートには金額も2分の1にする。
- 正社員はノルマがあるがパートにはないので差をつける。

正社員とパート
とで業務の内容・
責任、賃金、待遇
を比較・検討する
のが第1歩!!



2・諸手当の例

① 精皆勤手当

- ✗ 正社員には支給し、パートには一律支給しない。
- △1日8H勤務の社員には1万円、4Hのパートには5,000円支給する。

差をつける合理的理
由をパートに説明が
できるかがポイント
と言われています



② 資格手当

- ✗ 同じ資格を持って業務に使用しているのに正社員のみに支給している。
- △勤務時間が2分の1なので、資格手当を正社員の2分の1支給している。

③ 通勤手当

- ✗ 正社員には支給し、単にパートだからという理由で支給しない。
- ✗ 正社員と勤務日数は同じでも、勤務時間が短いパートには、短い時間に応じて少なく支給する。
- 正社員には月額で支給するが、例えば週4日など出勤日数が少ないパートは日額で支給する。

④ 家族手当や住宅手当

- *各社、均衡・均等待遇になるよう話し合っていくことが望まれています。

3・賞与

「パートに支給しない」=即、「法違反」になるとは限りませんが検討が必要でしょう。

✗△会社への貢献度により賞与を支給しているが、正社員には支給し、パートには全く支給しない。

差をつけて良い
かどうかの判断
はムズカシイ。
最終的には裁判
による場合も。

- 正社員はノルマの達成度により定額+上乗せ、パートはノルマがないので定額のみ。
- 業績によりパートにも勤務時間の長短等に応じ、一定額の賞与を支給する。

4・退職金

✗△退職金は正社員のみ支給。パートは何年勤務していても全く支給していない。

- 中小企業退職金共済に社員は月5,000円、パートは月3,000円の掛金で加入する。



5・その他

① 慶弔休暇

- ✗ 正社員には慶弔休暇があるが、有期雇用者、パートには無い。
- 週2~3日のパートには勤務日の振替え等で対応し、足りない分だけを慶弔休暇として与える。

② 休職制度

- ✗ 正社員が病欠2ヶ月に及んだ場合は3ヶ月の休職制度があるが有期雇用者、パートにはない。
- 有期雇用者、パートにも休職制度を設けてあるが、雇用契約期間が満了するまでとしている。

③ 育児休業

- ✗ 有期、無期雇用を問わずパートには一律、育児休業を取るのを認めない。
- 無期雇用のパートや法律で定められた一定の条件を満たす有期雇用者にも与えている。

特集2・これを知らないと損をする！協会健康保険を上手に利用するには！

●年間の社会保険料を低く抑えるには？

- ・1年間（9月～翌年8月まで）の社会保険料は、毎年4月、5月、6月支払の給与平均で決まります。（出勤17日未満の月は対象外）。つまりこの時期にはなるべく残業や休日出勤などしないで、給与を低く抑えるのがポイントです。（そうは言っても忙しい時は残業しない訳には行きませんが・・・）

●昇給によって社会保険料が増えないようにするには？

- ・毎年4月～6月支払の給与平均で保険料を決めますが、基本給や固定的賃金が上がった時は、上がった月から3ヶ月を平均（残業代なども含んだ総支給額）して社会保険料の表で2等級以上、上がった時は4ヶ月目から保険料が上がります。つまり残業の多い時季に昇給すると保険料が跳ね上がり、残業が減っても固定給が下がった訳ではないので保険料は高いままです。昇給は残業などの少ない時期にしましょう。

●賞与に対する保険料がかからなくする方法は？

- ・賞与にも毎月の給与と同様の率（およそ28～30%会社・本人折半）がかかり負担が大きいです。

＜ただし次のような場合はかかりません！！＞

①賞与を支給した月の月末以外に退職した時（8月5日に賞与を支給、本人が8月30日に退職した時など）。月末まで在職していると保険料がかからってきます。

②産前産後休暇や育児休業を開始した月から終了した月の前月までの期間に賞与を支給した場合。（休業が終了した月に賞与を支給した場合は保険料がかからってきます）・・・近いうちに取扱いが変更される予定

●退職月の保険料をかからないようにするには？

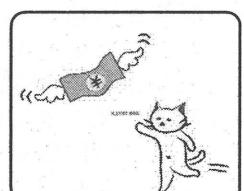
- ・社会保険料は月末退職の場合にその月分がかかってきますが月末の前日退職であればかかりません。ただ本人が翌日（月末）から国保や国民年金に加入した場合は、その保険料が本人にはかかるべきです。

●60歳以上で降給した時、すぐ保険料を下げるには？

- ・定年に限らず、給与の見直しなどで降給した場合、通常、保険料が下がるのは4ヶ月後になるところ、一旦、退職扱いにして、降給後の給与で翌日、採用という形をとれば、その月からの保険料が下げられます。
- ・健康保険証の番号は新しくなりますが、特に年金を貰っているような方は、このような方法を取った方が有利になる場合が多いでしょう。（60歳以降なら何回でもこのような方法が取れます）

●出産手当金を退職後も貰うには？

- ・出産手当金とは産前6週間、産後8週間の産休期間中に給与が出ない場合、1年を平均した本人の給与（標準報酬月額）の3分の2が支給されます。（平均給与20万円なら13万円程度）
- ・退職日が産前休暇中なら退職後も産前分だけでなく産後8週間までの分も貰えます。（ただし退職時点で1年以上社会保険に加入していることが必要です）
- ・産前休暇に入る前に退職した場合は全く貰えません。従業員の不利にならないように退職日を相談して決めた方が良いでしょう。



こんな事にならないように

●傷病手当金を退職後も貰うようにするには？

- ・傷病手当金とは病気などで会社を休み、給与が出ない場合、休業4日目から本人の1年を平均した給与（標準報酬月額）の3分の2が支給されるものです。（平均給与30万円なら20万円）
- ・退職後も貰えるのは1年以上社会保険に加入していて、退職日が休業4日以降である必要があります。つまり1日でも貰える状態での退職ならOK。もらえる期間は最初に貰い始めた日から起算して1年6ヶ月まで。ただ、老齢年金を貰っている場合はその分が支給額から差し引かれます。

●本人や扶養家族が死亡したときは？

- ・本人や健康保険の扶養になっている方が亡くなった時は、健康保険から埋葬料として5万円出ます。本人に配偶者や同居の家族などいない場合でも、実際に埋葬を行った者に埋葬費5万円支給されます。その場合は、埋葬の証明や費用の判る明細領収書が必要となります。貰えるものはきちんと貰うようにしましょう。

労務 Q & A (実際あったご質問から)

<労災保険> 通勤災害での逸脱・中断

Q・帰りに親の介護で病院に寄った後のケガは?
A・状況により、労災保険が使える場合、使えない場合があります。

<原則的に逸脱・中断後は労災保険は使えない>
(逸脱) = 通勤経路をそれること

(中断) = 通勤を途中でやめ関係の無い事をすること
(例)長時間の飲み会、パチンコ、映画、サークル活動など

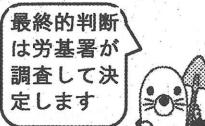
<例外的に労災保険が使える場合もあり>

日常生活に必要と認められる些細な行為をして元の通勤経路に戻った場合

(例)帰途に日用品や食料品の買物、通院、選挙の投票、
公衆トイレに入る、親族の介護(ただし介護を継続・反復的に行っている場合に限る)など

<中断・逸脱中は労災保険は使えない>

*上記の日常生活に必要なささいな行為でも、中断、逸脱中は労災保険が使えませんので、ご注意ください。
使えるのは経路に戻ってからのケガ。



<労務> 諭旨解雇

Q・諭旨解雇って何ですか？

A・懲戒のひとつ。諭旨退職とも言いますが、雇用保険上は自己都合退職に準じます。

<懲戒の種類は?>

「戒告」「譴責」「減給」「出勤停止」「降格」「諭旨解雇」「懲戒解雇」などがあります。

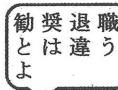
<諭旨解雇とは?>

本来、懲戒解雇に処すべきところ、退職願を出せば自己都合退職扱いにすることを本人に通告し、本人がそれに合意して退職する方法。

本人の再就職、退職金などを考慮しての、温情的措置です。一般的には通告してから1週間以内など期間を区切って出させ、出さない場合は懲戒解雇するようになります。

<雇用保険の受給は?>

雇用保険は受給日数や貰えるまでの期間(給付制限期間)は自己都合退職に準じて処理されます。また解雇などのように助成金には影響しません。



<社会保険> パートの社会保険加入基準

Q・パートの加入基準がよく解らないが?

A・1週の勤務時間・日数が通常の社員の4分の3以上であれば加入させるようになります。

給与が高い、低いは関係ありません。

<具体的な例>

- 正社員・1週40時間、月21~22日勤務とすると
- 加入しなければならないパートの例

・1週の勤務時間30時間

・月16~17日勤務

*週により勤務時間がまちまちな場合は月で考える

●正社員・月168~176時間とする

●パート・その4分の3=126~132時間働けば加入させなければなりません。

年金事務所の調査で加入すべき未加入者がいるのが分かった場合、保険料が遡って追徴されます

<加入させたくない場合は?>

・1週の勤務25時間以下

・1ヶ月14日勤務以下あるいは110時間以下くらいに抑えた方が無難でしょう。

シリーズ福島の山 (その66) ニツ石山 (742m) 郡山市中田町

こう言っては失礼だが、中田町にも登れる山が3つもあり「中田町三山」とまで呼ばれているとは知らなかつた。

今回はそのひとつ、「ニツ石山」を紹介しよう。

看板を頼りに幹線道路から細い林道(農道?)のような未舗装路に入り、しばらく進んでようやく登山口に着く。

二つあるコースの内「屏風岩」を通る方を選んでみる。

始めは杉林の中、ちょっと急な登りとなるが、間もなく屏風岩が現れる。岩を左を進むと、緩やかな広葉樹の中の道となり、もう一つの登山口からのコースと合わさる。

すぐ「ニツ石」に到着。名前の通り大小二つの石が寄り添うように立っている。句碑には当て字だろうが「碧」(ふたついし)と書いてありほほえましい。

ほどなくパノラマ展望台に到着。天気が良いと阿武隈山地や郡山市街地、磐梯、吾妻、安達太良などの山々が一望できる。

100mほど行くと「エッ、ここが山頂なの?」と思うような地点に「山頂」の小さな看板が立っている。半信半疑で戻り、帰りは二つ石の先の分岐をもう一つの登山口からのコースへと下る。こちらがメインコースとなっているようだ。

写真を撮りながらゆっくり登って下っても1時間もかかるない。物足りない場合は近くに「一盃山」や「蓬田岳」があるので登って帰ろう。



まだ活用できるコロナ対応雇用調整助成金（特例期間は4月までの休業分）

●雇用調整助成金とは

コロナウイルスの影響で売り上げが前年同期と比べ 5%以上減少し、従業員を休業させ平均賃金の 60%以上の休業手当を支払った場合に助成されるものです。

●受給できる額は・・・実際支払った休業手当に近い額となります。（プラスになることも）

★従業員の1年間の賃金を平均した額で算出。

限度額は1人1日あたり8,300円。（特例期間中は15,000円）

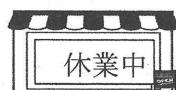
★20人未満の会社の場合は、簡易的に実際支払った休業手当の額を基に算出する事もできます。

★令和3年1月8日以降、解雇・退職勧奨した者がいる場合は支給率が下がります。

★特例期間中は1週20H未満のパート（雇用保険未加入）の方の分も請求できます。

★1時間単位の休業（時短）の場合も対象になります。

●特例期間はコロナウイルスによる情勢により変更になる場合もあります。



定年の引上げには65歳超雇用助成金（4月以降、一部変更になる可能性もあり）

★条件・支給額

①就業規則の定年変更日の前日に定年後、再雇用している60歳～65歳未満の従業員がいること。

（60歳前に契約社員だった者、60歳を過ぎてから新規雇用した者、65歳以上の者は除く）

（例）定年を60歳から65歳に5歳引き上げた場合

60～65歳の者が1～2人の時・・・15万円　・ 3人～10人・・・100万円

②定年変更日から1年以上前から適用になっている就業規則に、監督署の受付印があること

③高齢者雇用の一定の措置をとること

定年を引き上げるだけでなく、高齢者の就業環境改善のため、次のいずれかの対策を取ることが条件となります。（実施を証明するものや、就業規則に規定しなければならないものもあります）

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| a・高齢者に対する業務時間外での教育・訓練の実施 | e・高齢者向けに機械設備の導入 |
| b・法定を上回る検診実施など健康管理の実施 | f・高齢化に対応した職務・職域の見直し |
| c・高齢者の知識や経験を活かせる処遇の実施 | g・高齢者を優遇する賃金体系の実施 |
| d・短時間・隔日勤務など勤務時間制度の弾力化 | |

★申請期限・・・定年を引上げた就業規則の変更日から2ヶ月以内



事務局よりお知らせ INFORMATION!!

＜事業報告＞「新春講演会・懇談会」「経営管理者セミナー」はコロナウイルスのため中止でした。

＜現在の事務局職員のメンバー＞ 宜しくお願い致します。



郡山自動車学校

koriyamazidoshagakko

〒963-0725 福島県郡山市田村町金屋字マセロ53

024-944-0440(代)

郡山産業機械講習所

Sangyo Kikai Kousyujo

〒963-0725 福島県郡山市田村町金屋字孫右エ門平28-1

024-942-7522(代)

JUAVAC ドローンエキスパートアカデミー福島 郡山校
DRONE EXPERT ACADEMY

ホームページは
http://www.kidoshinkan.jp



全社一括購買システム

smartprime™

スマートプライム™

ついぶん切り詰めたけど、
もっと経費削減
できないかな？

社内のオフィス用品に着目して、
さらにコストダウン。
おまかせください！



三和事務機販売株式会社

新規入会組合員さんのご紹介（1月～3月）

名称	所在地	事業内容	入会日
(株) 北斗型枠製作所	郡山市日和田町	金属製品製造業	R3.1.12
(株) 橋商	郡山市三穂田町	菌床の培養	R3.1.16
ケーエルエス(株)	郡山市西田町	自動車貨物運送業	R3.2.1

春ですね



令和3年3月31日現在 会員数 411件 一人親方数 102名

古い会社の就業規則を、今の時代に合ったものに見直してみませんか？

他にも賃金規程、育児・介護休業規程、ハラスマント防止規程、テレワーク規程、退職金規程、慶弔見舞金規程など、ご要望に応じてお作りします。費用なども含め一度、ご相談ください。

・言葉・ことば・Key Word

漢字があるのによく平仮名が使われる言葉

テレビを見ていて、漢字があるのに平仮名が使われる言葉を拾ってみた。（　）内は用例

- ひぼう中傷（誹謗中傷）・・悪口を言い相手を傷つける事（ネットでの誹謗中傷）
- ちゅうちょ（躊躇）する・・ためらう事（ワクチン接種を躊躇する）
- ぜい弱（脆弱）・・もろいこと（脆弱な地盤）
- ひつ迫（逼迫）・・余裕がない事、差し迫ること（医療の逼迫・工期逼迫）
- 島しょ（島嶼）・・大小の島々（島嶼防衛）
- 被ばく（被曝）・・放射能にさらされる事（原発事故による被曝）
- まん延（蔓延）・・悪いことが広がること（ウイルスの蔓延）
- 飛しょう体（飛翔体）・・飛んでいる物（K国から飛翔体が発射された）
- り災（罹災）・・災害に遭う事（罹災証明）
- う回（迂回）・・遠回りすること（事故のため迂回する）
- けん制（牽制）・・気を引きつけ相手の行動を妨げること（大団同士が牽制し合う） ??

漢字で書いて、
ふりがなを付ければいいのに？



ミニ・ミニデータ

4月～6月が旬の果物

- 4月…いちご、マンゴー、びわ、デコポン、甘夏みかん、清見、はっさくなど
- 5月…さくらんぼ、びわ、夏みかん、グレープフルーツ、メロンなど
- 6月…うめ、いちじく、あんず、すもも、スイカ、メロン、夏みかんなど

いちごは本来、6月頃が旬ですが、今はビニールハウスでの栽培が主流の為、冬が旬とか。でも4月、5月も美味しいですよ。

<いちごの生産ベスト3と代表的品種>

- ①栃木県 2万4,900t (とちおとめDX)
- ②福岡県 1万6,300t (あまおう)
- ③熊本県 1万1,200t (ゆうべに)

<さくらんぼは山形県がダントツ>

- ①山形県 1万4,200t
- ②山梨県 1,080t
- ③北海道 923t



旬を味
わおう

(人気のさくらんぼは?)

- ① 佐藤錦・・・品質、味、知名度ともNo.1
- ② 紅秀峰・・・甘みと酸味が絶妙とか
- ③ ナポレオン・・・昔ながらの味わい

<編集後記>

いよいよ春になると嬉しくなる。だが冬眠を終えた熊も活動を開始するので、この時期、山に行く場合は注意しなければならない。なぜなら子連れの母熊は非常に凶暴とされるからだ。しかし、人間だってわが子が危険にさらされれば、女親であれ自分の命を投げ打ってでも、相手に立ち向かっていくだろう。そう考えると、万一、山で襲われても文句は言うまい、と思ったりする。(熊は怖いが)

一方、熊が人間の生活圏に下りてきて駆除されるニュースも良く聞く。ドングリなど山での食料不足が原因の一つだと言う。

「市街地をさ迷う小熊の声探し 親は撃たれぬ校庭の隅」

新聞に載っていた一句である。人間、熊、同じ地球に住む仲間同士。双方に悲劇が起きない方法はないものだろうか? (事務局長 岩崎)

発行所

協同組合

郡山労務経営サービスセンター

〒963-8024

郡山市朝日三丁目 4-7

<http://www.koriyamaroumu.or.jp>

発行責任者 佐藤 信男

TEL 024-932-3050

FAX 024-932-4470