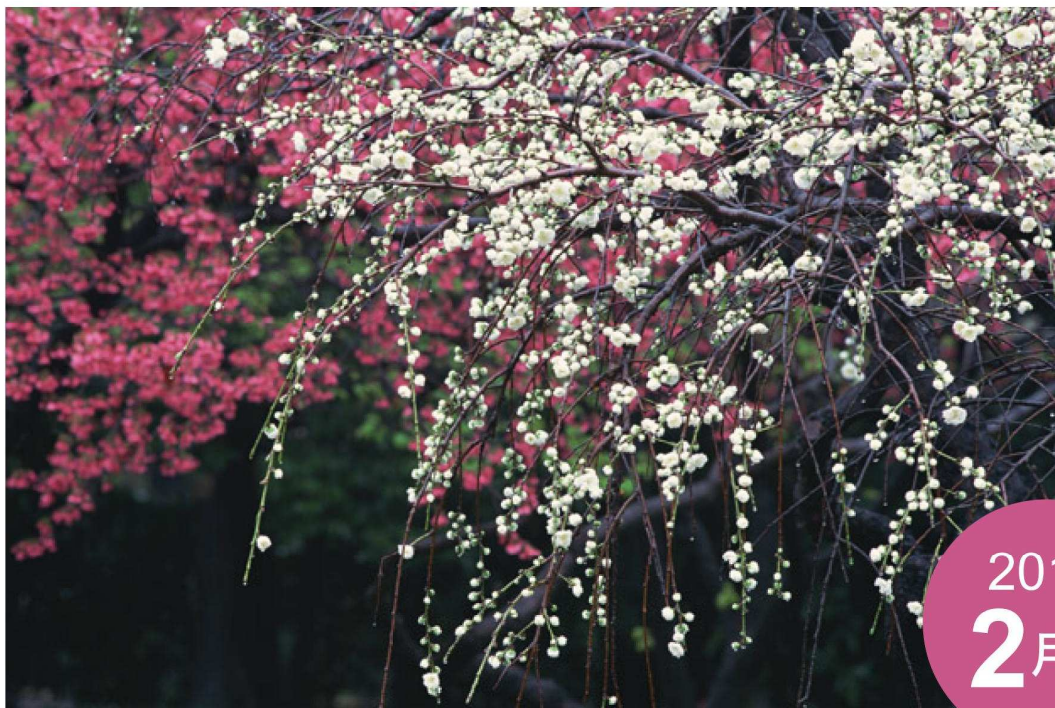


経営者の明日を後押しする

経営マガジン



2017
2月号

P.01 [経営TOPICS]

2月から実施される「プレミアムフライデー」の メリットとデメリットとは？

P.02 [税務・会計ラウンジ]

平成29年度税制改正で見直された
「配偶者控除」のポイントを解説

P.03 [労務ワンポイントコラム]

長時間労働で頑張ってくれた社員には、
医師による面接指導を勧めよう

P.04 [データで見る経営]

従業員の兼業・副業を認める
中小企業が3割強

P.05 [経営なんでもQ&A]

社員の心をまとめる「クレド」って、
どのようなものですか？

P.06 [経営トラブル110番]

遅刻・欠勤の常習犯社員を解雇できる？

P.07 [ブックレビュー]

『残業ゼロで目標200%達成』
[経営者のための健康小心]
猛威をふるうノロウイルスから
職場を守る2つの対策

問い合わせ：永井会計事務所

住所：神奈川県藤沢市稲荷 1-9-52-2

TEL：0466-21-7530

FAX：0466-81-8150

本誌掲載記事の無断転載を禁じます

2月から実施される「プレミアムフライデー」のメリットとデメリットとは？

政府が経済界と組んで、2017年2月から「プレミアムフライデー」を実施するのをご存じでしょうか。毎月末金曜日の終業を午後3時に切り上げ、以後の時間で買い物や食事、旅行などを楽しんでもらうことで、停滞する個人消費の拡大と、長時間労働の是正につなげることを狙いとしています。「3時にあがれるなんて、今から楽しみ」「そんなの当社では無理」など、さまざまな意見がありますが、プレミアムフライデーのメリットとデメリットを理解しておく必要があるでしょう。

最初のプレミアムフライデーは、2月24日（金）とまさに目前です。大手企業や公務員から導入され、その他企業の本格導入は、まだまだ先になりそうです。ここで、プレミアムフライデーのメリットとデメリットをお伝えします。

メリット

●業務効率が向上する

午後3時に退社できることで、社員の間で「早く仕事を終わらせよう」という意識が高まり、業務効率の向上が期待できます。

●社員がリフレッシュして生き生きと働くようになる

社員が週末の土曜・日曜にプライベートで旅行に行く場合、プレミアムフライデーのときは、金曜夕方から旅立つことが可能になります。旅行のスケジュールに余裕が生じてリフレッシュできた社員は、平日に生き生きと業務にあたれるようになるでしょう。また、金曜の午後3時以降から買い物や食事に繰り出すことで、社員は週末にゆったりと休めます。十分な静養を取ることで、月曜から張り切って仕事ができるようになることが期待されます。

デメリット

●別の日に業務のしわ寄せが来る

プレミアムフライデーで午後3時に退社するといっても、仕事量が減るわけではありません。金曜午後後半の仕事が別の日や休日に振り替えられることになるでしょう。プレミアムフライデーのために残業や休日出勤が増えてしまっただけでは、意味がありません。

●導入できる職種・業種に限られる

プレミアムフライデーは、毎月末金曜日で、月末日と重なる場合もあります。経理など、月ごとに締める業務を行う職種は、プレミアムフライデーの実施が難しいでしょう。

●未導入企業は導入企業との連絡が取りづらくなる

プレミアムフライデーを率先して導入する企業は、大企業が多いと予想されます。すると、金曜の午後3時以降、大企業をはじめとした導入企業に連絡しても、つながりにくくなることが想定されます。急用をお願いするときには、現在より不便になることが予想されます。

中小企業がプレミアムフライデーを導入するのは、人手不足のなか貴重な労働時間が割かれることから、ハードルが高いでしょう。しかし、中小企業がすぐに導入しなくても、取引先の大企業がプレミアムフライデーを導入する可能性があります。業務に多少なりとも影響が出ることもあります。この機会に仕組みと導入企業を把握しておきましょう。



平成29年度税制改正で見直された「配偶者控除」のポイントを解説

平成28年12月8日に平成29年度税制改正大綱が公表されました。所得拡大促進税制の拡充や研究開発税制の拡充なども注目すべき改正ですが、今回は多くの方に影響を及ぼすであろう「配偶者控除の見直し」について解説していきます。

配偶者控除とは、収入が少額である配偶者がいる納税者(世帯主)に対して、所得税や住民税の計算上、一定金額を所得から控除することで、世帯主の税負担を軽減する制度です。

現行制度の場合、配偶者の年収が103万円以下であれば、38万円(住民税は33万円)が控除されます。また、配偶者の年収が103万円を超えた場合でも、いきなり控除額がなくなるわけではなく、年収が103万円から141万円の間は「配偶者特別控除」という制度が適用され、所得控除を段階的(逡減していきます)に受けられます。配偶者特別控除は配偶者の年収が141万円を超えると控除額がなくなります。

平成29年度の税制改正大綱では、現行制度で満額控除が受けられる上限だった配偶者の年収が103万円から150万円に増額されました。また、配偶者特別控除により控除額がなくなる配偶者の年収が、141万円から201万円に増額されています。

一方で、世帯主の収入に所得制限が設けられています。現行制度では、世帯主がどんなに高所得であったとしても、配偶者控除の適用が受けられました。しかし、改正後は世帯主の年収が1,120万円を超えると段階的に控除金額が減額され、1,220万円を超えると控除がなくなります。

社会保険の取り扱いに注意

今回は配偶者控除(税制)についての解説でしたが、社会保険料(健康保険及び厚生年金)の取り扱いには注意が必要です。勤務先の規模により配偶者の年収が「106万円」または「130万円」を超えると社会保険への加入が必要となる場合があります、社会保険料を負担した場合、思うように手取り額が増えないという事態が想定されるからです。

詳しいことは会計事務所にお問い合わせください。



長時間労働で頑張ってくれた社員には、 医師による面接指導を勧めよう

御社には、昨年末の繁忙期に長時間の残業をして頑張ってくれた社員はいませんか。日夜頑張っている社員ですから、疲れがたまって心身の健康に支障をきたしている可能性があります。労働安全衛生法の改正により、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間労働により疲労の蓄積が認められた労働者に対し、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられています。

医師による面接指導制度は、常時50人未満の労働者を使用する事業所でも平成20年4月から適用されています。地域産業保健センターを利用して面接指導を実施することもできるので、活用してみましょう。

医師による面接指導の対象となる労働者は、「時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」です。時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えたら、労働者、事業者、産業医はそれぞれ次のアクションをとりましょう。

労働者…面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

事業者…申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。

産業医…労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。

また、時間外・休日労働時間が月80時間を超え、疲労の蓄積が認められ、または、健康上の不安を有している労働者については面接指導またはそれに準ずる措置が必要です。

時間外・休日労働時間が月45時間を超え、健康への配慮が必要な労働者がいたら、面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。

長時間労働者への医師による面接指導は、労働者本人の申出により行われます。よって、会社が同制度の存在を全社員に知らせる必要があります。

長時間労働は精神疾患にかかる可能性が高まる

長時間労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠や休養の機会を減少させており、疲労蓄積の大きな原因のひとつと考えられています。長時間労働が続くと、うつ病等のストレスが関係する精神疾患にかかる可能性が高まります。うつ病等の精神疾患は自殺につながるリスクが大きいのです。

残業や休日出勤が続いている社員がいれば、面接指導制度について教えてあげましょう。また、一度全社員に周知することをお勧めします。

社員のなかには「面接指導を受けると、心身不調とみなされ、会社から閑職に追いやられるのでは」等と誤解し、面接指導を希望していながら、申請しない人が出てくる可能性があります。会社としては「面接指導は精神疾患予防のため、会社が推奨していることであり、指導を受けたことで従業員が不利益を被ることはない」という点を明示しましょう。社員に安心してもらうことで、申請率を上げることができます。



従業員の兼業・副業を認める 中小企業が3割強

東京商工会議所では2016年12月に「従業員の兼業・副業について」の調査を実施しました。調査結果によると、従業員の兼業・副業を認めている中小企業が3割強に上がっていることが判明。かつてはタブー視されていた兼業・副業ですが、徐々に容認する動きがあるようです。

同調査は、東京商工会議所が東京23区内の中小企業783社から得た回答によるものです。従業員の兼業・副業について、グラフ1のような結果となりました。

最も多い回答は「現在は認めておらず、将来的にも認めない」です。しかし、「積極的に推進している」と「やむを得ず認めている」の回答を合計すると3割強を占め、「将来的には兼業・副業を認めざるを得ない」まで含めると、過半数に達します。

効果は「人材育成」「定着率向上」 懸念事項は「過重労働」「情報漏えい」

「積極的に推進している」と回答した企業に対して、従業員の兼業・副業から期待できる効果をうかがったところ、グラフ2のような意見が挙がっています(複数回答)。

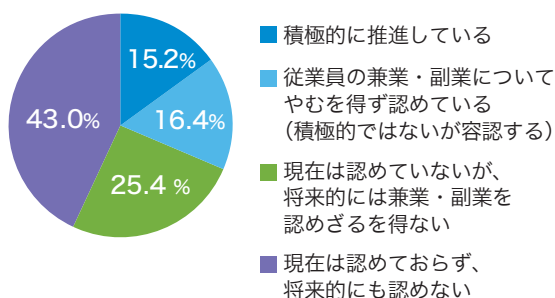
一方、「やむを得ず認めている」「現在は認めていない」と回答した企業に対して、従業員の兼業・副業について懸念している事項について質問したところ、以下のような意見がありました(複数回答)。

- 従業員自身の長時間労働・過重労働を助長する…56.2%
- 営業機密や情報の漏えい、利益相反につながる…39.0%
- 中小企業にとってはかえって人手不足を助長する(将来的に他社に引き抜かれる恐れ)…30.1%

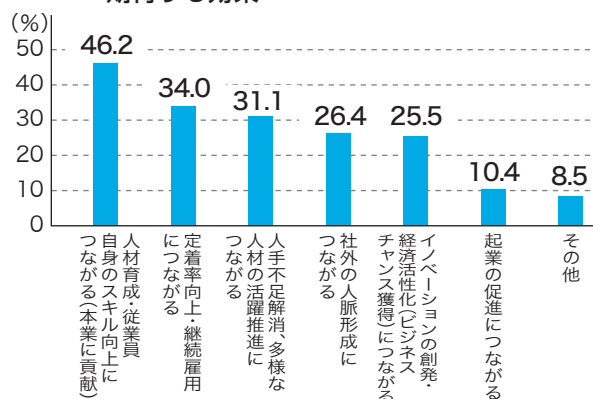
政府では働き方改革の議論が始まっています。多様な人材の活躍推進、イノベーションの創発、起業の促進につながるとして、従業員の兼業・副業の普及と促進が注目されています。

もちろん、従業員の兼業・副業に関しては、単純に是非を問える問題ではありません。メリットもあれば、デメリットも存在します。兼業・副業を認めるには慎重にならざるを得ませんが、「容認」の波が少しずつでも押し寄せていることを理解しておきましょう。

グラフ1 従業員の兼業・副業について



グラフ2 兼業・副業を積極的に推進することにより期待する効果



出典:東京商工会議所「中小企業の景況感に関する調査」2016年度10～12月期

社員の心をまとめる「クレド」って、どのようなものですか？

当社の現場はチームワークが命。スタッフに一体感があってはじめて、成果が出ます。しかし、現実的には一体感がなくバラバラです。最近、経営者仲間の間で、社員の心をまとめるのに「クレド」がいいという話を聞いたのですが、具体的にはどのようなもので、どのようにして活用するのですか？

「クレド」とは、ラテン語で「志」、「信条」、「約束」等を意味する言葉。昨今では「経営理念」を表す言葉をカード等にまとめた「クレドカード」としても定着しています。

まずは御社の存在意義(ミッション)や将来実現したい姿(ビジョン)、譲れない価値観・行動指針(バリュー)といった経営理念を明確にします。その理念をかたちにしてスタッフに丁寧に説明して浸透させます。そこでクレドという目に見えるツールが必要なのです。

クレドに経営理念や社長の思いを文章にして表し、できるだけコンパクトに冊子化します。いろいろな例がありますが、A5サイズ程度のバインダーにしたり、四つ折りで名刺サイズにするなど、スタッフが常時携帯できる大きさにするのがポイントです。

基本的な考え方を「フィロソフィー」にまとめる

クレドに入れるコンテンツは上記の経営理念のほかに、スタッフの基本的な考え方を数十項目以上まとめた「フィロソフィー」が中心になります。「会社のロゴマークはどのようにして決まったのか」、「各部署の社員の役割」、「クレーム対応の心構え」、「何のために働くのか」など、御社の方向性や仕事の動機づけになる内容を盛り込みましょう。

そして、それらフィロソフィーを朝礼やミーティング等で、全社員で唱和します。さらに新人

研修でもクレドを活用します。ここまで行っているのは、経営理念が浸透するのです。

クレドは社員の採用時にも有効です。面接前に読んでもらおうと、内容に共感した人が良い反応を示し、共感できない人はエントリーを見送るようになるでしょう。すると、理念にマッチした人材が集まるようになります。

社長の考えをクレドに示し、繰り返し伝えて浸透させることは、一朝一夕で効果が出るものではありません。しかし、長期的な視野に立つと、必ず理念が社員に伝わり、一体感が醸し出されます。社員満足度と顧客満足度が向上し、業績アップが期待できるでしょう。





遅刻・欠勤の常習犯社員を解雇できる？

当社には遅刻と欠勤の常習犯社員がいます。風邪や腹痛などを理由に、簡単に欠勤し、3～4日連続で休んでしまいます。日常業務では戦力としてあてにならないので、解雇できるでしょうか？

社員を即時解雇することは不可能ではありません。しかし、30日分の解雇予告手当を支払う必要があります。また、「解雇は不当だ」と社員から訴えられる危険性があり、リスクが生じます。

どうしても解雇したいのであれば、段階を追った解雇を推奨します。

遅刻や欠勤は、労働契約上の義務違反（債務不履行）に該当し、普通解雇事由となり、正当な理由のない勤怠不良に対しては、懲戒解雇事由にもなります。ただし、社員の勤怠不良を理由とする解雇が有効と認められるには、客観的かつ合理的な理由と社会通念上相当と認められることが求められます。

この場合、会社が取るべき行動としては、まず改善を促して様子を見ることです。そして、結果を見て改善の見込みがなければ、退職勧奨や解雇といった手段で退職してもらうのが良いでしょう。

勤怠不良社員の解雇を検討する際は、以下のポイントに注意を払う必要があります。

- 欠勤回数、連続性、無届なのか、理由はあるか
- 遅刻（早退）回数、時間数、頻度、無届なのか、理由はあるか
- 解雇までに注意・警告がしっかりとされたのか
- 欠勤または遅刻をすることで、会社になんのような支障が生じたのか

解雇までの大まかなフロー

解雇までの大まかなフローは、次のようになります。各段階の間、1ヵ月以上の経過観察が必要です。

1. 口頭注意
2. 書面による注意（複数回実施）
3. 軽い懲戒処分
4. 重い懲戒処分

ここまでのプロセスを経て、なお改善されない場合、ようやく退職勧奨となります。この際、始末書等の書類を見せながら話をしましょう。勧奨を受け入れられなければ、そこで解雇に踏み切ります。

どんなに勤怠不良でも、いきなり解雇せずプロセスを踏む必要があります。

指導書文面例

2017年×月×日

〇〇〇〇殿

△△△株式会社
総務部長□□□□

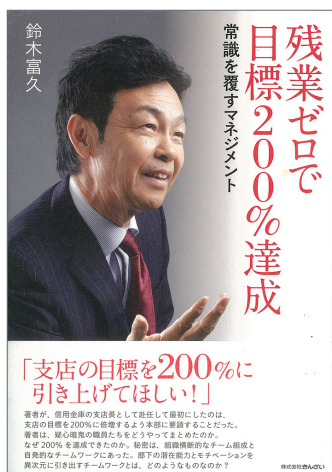
注意書（指導書）

貴殿の度重なる勤怠不良（欠勤）について、厳重に注意します。

また、上記の行為は、以前より見受けられるものであり、再三の注意、指導を行ってきたにもかかわらず、続いているものです。特に今回、今月〇回目の欠勤であり、改善の兆しが見えないことから、書面にて注意します。

この通知を厳粛に受け止め、今後の勤怠が改善されることを期待します。

以上



残業ゼロで 目標200%達成

鈴木 富久 著

きんざい

定価1,600円(税抜)

業績が伸び悩んでいるなら 「残業ゼロで200%達成」という 高い目標を立てよう

「残業ゼロで目標200%達成」という、驚くようなタイトルは、著者が信用金庫の支店長として赴任したときに、掲げた目標です。本書では、いかにして互いに疑心暗鬼な職員をまとめ、組織横断的なチーム組成と自発的なチームワークを促し、実際に目標を達成したかのノウハウが、Q&A形式で書かれています。

後半部分では、目標達成のための具体的な仕組みの説明が書かれており、実際の顧客との折衝事例も生々しく描かれています。

「目標200%達成」を実現するには、社員を猛烈に働かせるのではなく、「短期集中」「チームワーク」「見える化」「楽しく」をキーワードに、職員の自主性を重んじることが不可欠です。業績が伸び悩んでいる組織のトップの方が読むと、大きな気づきを得られる一冊です。



こんな方におすすめ

- 社員の長時間残業が多い会社社長
- 高い目標を達成しようとしている会社社長、経営幹部
- 目標を達成しようとする雰囲気高めたい会社社長、経営幹部

猛威をふるうノロウイルスから 職場を守る2つの対策

経営者のための

健康 小 心



現在、猛威をふるっているノロウイルス。2月過ぎまでがピークにあたります。カキなどの二枚貝を食べることによる感染や、ヒトからヒトへと感染するケースなどがあります。

職場での感染を防ぐために有効な対策方法を、2つご紹介しましょう。

1.手洗いの徹底

第一の対策は手洗いの徹底です。外出後、トイレの後、ゴミや汚物を扱った後、食品を扱う前後などのタイミングでしっかり手を洗いましょう。手首や指の間も意識して洗うよう、従業員に徹底させましょう。

2.オフィスの清掃

職場で不特定多数の人が触れる場所の清掃を行う際、感染リスクが高まります。細心の注意を払い、清潔に保つように心掛けましょう。まず、清掃する人は手袋をつけましょう。その後、「ドアノブ」「手すり」「共用の机、いす」「トイレの便座、便器、水洗レバー」などを念入りに清掃し、次亜塩素酸ナトリウムを含む除菌剤(台所用漂白剤を薄めたものでも可)で除菌しましょう。