



継栄通信®

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

2018年10月号Contents(有限会社マネジメントスタッフ)



有限会社マネジメントスタッフ
社会保険労務士事務所

マネジメントスタッフの新品

次世代リーダー育成通信教育のお知らせ

今回10月1日より新品として

次世代リーダー育成通信教育

をスタートいたしました。

この商品は、管理職クラスを対象として、とすれば難解な経営戦略を、テーマごとに知識習得【理解】、習得した知識を自社を対象としてフォーマットを作成する実践【トライ】、講師への【質問】をセットにして構成しています。

毎週配信、1年間程度で終了することができます。

少子高齢化・人口減少・法人数減少（後継者6割未決定、廃行数28万社）社会、第4次産業革命、シンギュラリティ（人工知能(AI)が人間の知能を超える転換点(技術的特異点)とこれまでの前提が崩壊し、革新・改革が必要な時代に突入している現在。重要なのは、課題解決能力の高い、自ら考えて判断し実行できるリーダーの育成と輩出です。

カリキュラム・テキスト等詳細につきましては、HPをご確認ください。トップページのバナーより詳細ページに移動できます

期間限定のお申し込み特典もございます。
是非一度アクセスください。



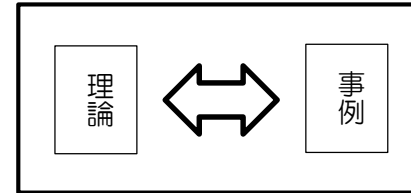
マネジメントスタッフグループHP
<http://www.management-staff.co.jp>

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

ここがポイント!

1. 理解（知識習得）する

経営戦略の理論的な体系を、図表を用いながら説明します。さらに、具体的にイメージが出来るように、著名企業の事例をケースとして掲載しています。



2. トライ（実践）する

「理解する」プロセスだけでは、ビジネスの最前線で使いこなすことができません、そこでTRY@Your Businessでは、自企業を例にとって、理論を実際に適用してみます。プランクの図表を埋める作業が、最初はつらいと感じることもありますが、実際の仕事に展開することで、経営戦略のコツをつかめることと思います。

3. 質問する

経営戦略を理解するだけでは気づかなかったことも、いよいよ実践の場になると、様々な疑問が噴出してきます。ここでは、講師に質問します。これをひと通りこなす事によって、皆さんも明日から社内で「経営戦略」を使いこなすことができるようになります。

コンサルトソーシング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

@msg_kodaira

※ ≪特集≫

【賃金不払残業について】

8月10日、厚生労働省は平成29年度に賃金不払残業で是正指導した結果を公表しました。それによると、是正企業数・対象労働者数・支払われた割増賃金合計額のいずれもが前年度比で増加しています。今回は公表された内容を紐解きながら、法改正等で見込まれる労務リスクについてお伝えいたします。

■公表の概要

今回公表された内容は、労働基準監督署による監督指導の結果、平成29年4月から翌年3月までの間に不払だった割増賃金が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取り纏めたものです。公表資料から『業種別比較』のグラフを抜粋しておりますので、ご参照ください(10年間の推移も公表されています)。

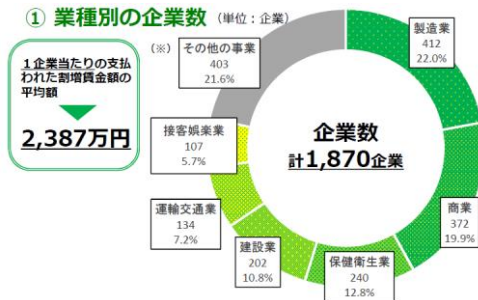
是正支払額は昨年度が飛びぬけて高くなりましたが、これは年度内に大手運送会社の支払いが当該年度にあった影響だと考えられます。

ただ、仮に運輸交通業を除外しても、一昨年度の是正支払額を上回っており、全般的に支払額が膨らんでいます。また、対象労働者数や企業数も同様に、一昨年度の数値を上回っており、監督指導による是正支払そのものの規模が大きくなった事が伺えます。

■上記を踏まえて・・・

今後は働き方改革関連法の成立により、客観的な方法で労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存することが必要になりました。また、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定など、これからますます労働時間を適性に管理していくことが求められていきます。そして、月60時間を超える時間外労働に係る50%の割増賃金率は平成35年4月1日に中小企業への猶予が廃止されることが確定しており、長時間の時間外労働を行うことによるコストの増加が見込まれています。

このような労務リスクを低減するためには、残業時間削減を検討する前に、自社の労働時間管理が適正に行われているか、そして業務の標準化やムダ・ムラ・ムリがないか等の現状の確認が必要になります。そのうえで、従業員の意識改革(時間よりも業務遂行能力を問われることへの認識)や人事制度の見直し等、根本的な問題の解決が必要になると言えるでしょう。



この時期ならではの★なるほどQ&A

『出産早まり休業短縮? ~42日のカウント方法』

Q. 出産日が予定日よりも早まった場合、産休の扱いはどうなるのでしょうか。産前42日産後56日とされ、出産日が遅くなったときにはその分産後が長くなっても、出産が早まれば産前が短くなるだけでしょうか。

A. 産休開始日変更届あり

労働基準法65条では、原則として産前6週間産後8週間の就業を禁じています。その間において、労務に服さなかった期間は健康保険から出産手当金が出るという仕組みです。産休の開始日は出産予定日を基準に決まります。産前産後期間を法を上回る形で規定しているかどうかはともかく、早めに年次有給休暇等を取得して休むといったことは想定できます。年休で賃金を100%支給されている期間については、出産手当金が支給されることはありません。注意が必要なのは、社会保険料の免除に必要な「産前産後休業取得者申出書」を出すタイミングです。出産前に申出書を出したときには、産後に「産前産後休業取得者変更(終了)届」を提出することによって、「労務に従事しなかった期間であった場合に休業開始日を変更」とあります。

コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>

[@msg_kodaira](https://twitter.com/msg_kodaira)