

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://www.roumu-support.com>

E-mail [t-kawabata@roumu-support.com](mailto:t-kawabata@roumu-support.com)

メルマガ『忙しい中小企業経営者のための「ざっくり」知ろう！労働法』

<http://www.mag2.com/m/0001090720.html>



## 使用電力削減・節電に対応した働き方を考える

### ◆厚生労働省による対応

今夏、東日本を中心に、平日の9時から20時までの間に電力が不足するおそれが指摘されています。

そこで、厚生労働省では、夏場の電力不足への対策として「労働時間の短縮」や「始業・終業時刻の変更」などを実施する企業（東京電力・東北電力の管内）の相談に対応するための窓口を、労働基準監督署などに設置する方針を発表しました。

また、新聞報道によれば、「変形労働時間制」の導入企業が年度途中でもスケジュールを変更できるよう、同省が特例を認める考えも示しています。

### ◆使用電力削減・節電の具体策

帝国データバンクが発表した「夏季の企業活動に関する意識調査」の結果によれば、71.4%の企業が今夏に「節電を実施する」としています。「節電は実施しない予定」の企業は9.6%でした。

企業の使用電力削減・節電への取組みの例として、「労働時間の短縮」「始業・終業時刻の変更」の他、「所定休日の変更」、「連続休業・休暇の活用」などが考えられます。

これらのことを実施する際には、就業規則の変更・届出が必要となってくる場合がありますので注意が必要です。

### ◆社員への配慮も必要

制度変更を行う際には、家庭で育児・介護等が必要な社員など、始業・終業時刻や所定休日の変更への対応が困難な事情を抱える社員についての配慮が必要です。

業務や家庭の事情などを勘案したうえで、「フレックスタイム制」や「在宅勤務制度」などを活用することも考えられます。

### ◆日々の意識が大切

使用電力削減・節電への取組みについては、普段からの心がけも大切です。

個人と会社で行うことのできる対策には異なる点がありますが、使用しない家電製品のコンセントを抜いておく、天候に合わせて照明を点ける時間を調整するなど、改めて普段の生活を見直してみることもよいのではないのでしょうか。

## 社員による「ソーシャルメディア」利用への対応

### ◆トラブルの未然防止が必要

ネット上で気軽に情報を共有できるソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用が急増するなか、社員の個人的な書込みについて、企業が具体的なガイドラインを策定する動きが広がっています。

書込みをめぐって職場がギクシャクしたり、企業の重要情報が漏洩したりして、トラブルに発展するケースも出てきており、未然に防ぐための対策が必要です。

#### ◆急増するソーシャルメディアの利用

ツイッターやフェイスブックなどは「ソーシャルメディア」と呼ばれ、手軽に多くの人と情報をやり取りすることができるため、利用者が急増しています。しかし、不特定多数の人が見ることを意識せず、不用意に仕事関連の情報を書き込むと問題が生じることも多くなります。しかし、会社として、社員の個人的なソーシャルメディア利用を禁止することは難しいでしょう。

#### ◆ガイドライン等の整備でリスクを回避

利用自体を禁止できないとしても、不用意な書き込みにより「情報漏洩」や「名誉棄損」などで社員や企業が訴えられる危険性もあるため、企業では、ガイドラインや社内規定を整備することが有効です。

この場合、「自社にとっての営業秘密は何か」などの基準を明確に示し、役員・正社員からパート・アルバイトまでに徹底することが求められます。

#### ◆具体的に企業はどう対応しているか

例えば、ソーシャルメディアの「利用マニュアル」を用意し、書いてはいけない文例を数多く提示している企業や、従来の法令遵守の行動規範に加え「会社の公式見解のように書いてはいけない」といった事項を明記し、「会社にダメージを与えた場合は懲戒対象となることもある」と定める企業もあるようです。

### 社会保障改革案の「安心3本柱」とは？

#### ◆「安心3本柱」の内容

政府から、「安心3本柱」を中心とした社会保障改革案の内容が発表されました。

この「安心3本柱」とは、(1)パートなどの非正規労働者への社会保険の適用拡大、(2)幼稚園や保育園の垣根をなくす「幼保一体化」の推進等による子育て基盤の強化、(3)医療・介護などを中心に自己負担の合計額に上限を設定する「合算上限制度」の導入です。

以下では、主な年金制度改革案について見ていきます。

#### ◆年金制度の改革案

年金制度改革案の具体策は、パートなどの非正規労働者の厚生年金の加入条件を、現在の「週 30 時間以上勤務」から「週 20 時間以上勤務」に緩和すること、また、現在は育児休業中だけとしている厚生年金保険料の免除期間について産前・産後の休業期間まで広げるということです。

一方、高所得の会社員については保険料の負担増を求める方向です。厚生年金保険料は報酬に応じて決まる仕組みになっていますが、改革案では上限額を引き上げる考えです。

#### ◆60 歳代前半の就労促進

この他、60～64 歳で働きながら厚生年金を受け取る場合、年金と給与の合計額が月額 28 万円を超えると、28 万円を超えた分の半分だけ受け取る年金が減り、46 万円超では給与の増加分だけ年金がカットされます。

現在、この仕組みで約 120 万人が総額1兆円程度を減額されていますが、厚生労働省では、給与と年金の合計額が 46 万円を超えるまで年金を減額しない制度に変更し、年金の減額幅を縮小することにより高齢者の就労を促す考えです。

#### ◆しかし問題は山積…

いろいろと改革案が出されていますが、非正規労働者への厚生年金加入拡大は保険料の半分を負担する企業の反発が必至な状況であるなど、問題は山積しています。

#### 当事務所よりひと言

「労働保険料の年度更新」と「社会保険の算定基礎届」の提出時期となりました。(期限は7月11日)手続き顧問の皆様へは、随時ご連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

弊所は、中小企業経営者・後継者の身近な相談役です！  
人事労務管理・就業規則・社会保険・年金でお困りのことがございましたら、お気軽にご相談下さい。