



# つむぎだより No.32

＝運動するつもりが…＝  
いつもは食べる話題が多いのですが、今回は「運動」についてです。

スタッフの中で「いつか富士山に登ってみたい」という話が出たのですが、「山なんて学生時代の遠足が最後」というスタッフが大半。とりあえず、山に慣れることが必要だということになり、まずは、近くの山にみんなで登ってみようという事になりました。

大阪で登山というと、身近な山は金剛山ですね。早速計画し、11月23日に予定をしていたのですが、残念ながら雨のため、やむなく中止ということに。登山の後、道の駅でスイーツを食べる予定だったのですが…。

再チャレンジしたいところですが、冬になればそれなりの装備をしないと登れないので、しばらくはおあずけです！！

山は少しハードルが高かったかもしれないので、もっと簡単にできる運動(スポーツ)を探してみたいと思います。(川東)

★2022年12月号

## 1、月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に

### ◆猶予措置の廃止

令和5年4月1日からは、中小企業にも月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を『5割以上の率』とする規定が、適用されることになりました。

使用者が時間外または休日労働させた場合には、「2割5分以上5割以下の率」で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでした。2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、『5割以上の率』で計算した割増賃金を支払わなければならない、とされてきました。

ただし、この改正は令和5年3月31日までは中小企業(労働者の数が300人(小売業については50人、卸売業またはサービス業については100人)以下)の事業主には、適用が猶予されていたものですが、この猶予措置が来年の4月1日に、廃止になります。

### ◆代替休暇の規定も

中小事業主も、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割以上にしなければならなくなるため、それに伴い、『代替休暇』の規定も適用されることとなります。

『代替休暇』とは、1か月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

この場合、労使で協定すべき事項としては、月60時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位(1日または半日)などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、

○個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは労働者の意思によること、

○労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があること

などにも留意しましょう。



### 年末年始休業のお知らせ

令和4年12月29日～令和5年1月4日まで休業いたします。  
ご迷惑をお掛けしますが、どうぞよろしくお願いいたします。

## ＝季節のコラム＝

あつという間にもう師走。今年3年ぶりに忘年会に出られる方も多いでしょう。

お酒が好きでたくさん飲む人を「上戸」と言いますが、この言葉は、701年(大宝1)に制定された大宝律令(たいほうりつりょう)では、賦役に服す義務をもつ大人が6～8人いる富裕な家を指していただけでした。江戸時代になると、「上戸八瓶(へい)、下戸二瓶」といって上戸の家では婚礼で多くの酒を出したため、たくさんお酒を飲む人を「上戸」と呼ぶようになったとか。

ちなみに「左党」とも言いますが、これは大工仕事で左手に鑿(ノミ)を持つことから左はノミ→左が飲み、と転じたものです。

お酒の席では、「怒り上戸」より「笑い上戸」で楽しく飲みたいですね。(鹿島)



### 社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号  
フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

## 2、女性特有の健康課題による影響と職場の取組み

女性従業員が、健康課題のため、仕事の生産性を低下させたり、仕事を続けることを諦めたりすることは、企業にとって大きな損失となります。そこで厚生労働省は、「働く女性の健康応援サイト」を設け、働く女性だけでなく、企業の担当者に向けても必要な情報を掲載しています。その一部をご紹介します。

### ◆女性特有の健康課題による影響

経済産業省の調査「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」によると、女性従業員の約5割が、女性特有の健康課題により、「勤務先で困った経験がある」と回答しています。具体的な健康課題・症状としては、月経不順・月経痛、PMS(月経前症候群)、更年期障害、不妊治療・妊娠活動、女性のがん・女性に多いがんなどです。

また、女性従業員の約4割が、女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験がある」とも回答しています。具体的には、正社員として働くこと、昇進や責任の重い仕事につくこと、希望の職種を続けることなどです。

### ◆健康支援のための職場の取組み例

- 不調時に横になれる休憩スペースの設置、冷え性に対処した職場環境整備
- がん検診受診料の補助
- 女性特有の不調について相談できる女性の産業医、カウンセラーなどの配置
- 妊婦健診など母性健康管理のための制度・サポートの徹底
- ハラスメントのない職場環境づくり
- 生理休暇を取得しやすい環境の整備。不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するための休暇制度の整備や柔軟な働き方(フレックス、時差出勤、テレワークなど)の導入

女性に限らず、働く人全員の健康を支援したいですね。ぜひご参考ください。

【厚生労働省「働く女性の健康応援サイト」】

<https://joseishugyo.mhlw.go.jp/health/introduction.html>



## 3、今月のおすすめ本

今月は「Think CIVILITY(シンク シビリティ)「礼儀正しさ」こそ最強の生存戦略である」(クリスティーナ・ポラス/東洋経済新報社)をご紹介します。

礼節を欠いた言動(尊敬や配慮を欠く扱いを受けたと相手を感じる言動)をする『無礼な人』が職場にいと、その無礼な態度を取られた人やそれを周りで見ていた人に悪影響を及ぼし、『無礼さ』が伝染もします。その結果、職場に体や心の健康を害したり、集中力や注意力、思考力を著しく低下させる人が出て、ミスを起こす原因になります。

また、顧客に対しても無礼な態度を取ってしまったら、それを見た顧客が離れていって

しまうことがあります。無礼な態度によって会社が被る損害は、計り知れません。

逆に礼節のある言動(相手を丁寧に扱う言動)は、本人にも会社にもメリットがあります。世界のトップ企業も礼節を重んじていて、能力があっても礼節を欠いた人は採用せず、改善が期待できないなら退職してもらおう、とのこと。

タイトルの通り「礼儀正しさ」は最強の戦略だと思いました。ぜひ、読んでみて下さい。

(川端)

