

H&M 通信

2020年10月号

- 最新・労働行政の動き
- ニュース
 - 「8割弱の企業へ是正指導」
 - 「在宅勤務による通勤手当支給の変更」
 - 「労災保険の様式変更」
- 労務管理のポイント
 - 「パワハラ防止法に対応する」
 - キャリアコンサルタント 乾千嘉子
 - 「企業の使命とキャリア教育」
- 弁護士一言アドバイス 阪中達彦「労働時間」
- 助成金情報
 - 「ストレスチェック助成金」
- システムプランナー永田知靖
 - 「半沢直樹に学ぶ」
- 業務改善コンサルタント松本悟
 - 費用をかけない業務改善
 - 「仕事を好きになる」

◆最新・労働行政の動き

菅義偉新内閣の発足に伴い、田村憲久厚生労働大臣が9月17日に初登庁し就任挨拶を行った。急速に拡大しているテレワークについては、在宅勤務が続くことによるストレスや体調不良の問題に触れ、「仕事と家庭生活の両立についての議論もあり、サテライトオフィスやシェアオフィスの活用などを他省庁と話し合っていかなければならない」としました。

また、医師の時間外労働の上限規制やフリーランス、兼業・副業のルールづくりなど山積する労働行政の課題にも引き続き取り組んでいく考えを表明。

コロナ禍の影響を受けた雇用情勢の悪化については、「今後さらに悪化する可能性も考えつつ、雇用調整助成金を含めた政策を進めていく」とし、職業転換も視野に細部に注意を向けながら対応していくとしました。

連絡先

株式会社H&Mコンサルティング

〒541-0056

大阪府中央区久太郎町4-2-15 星和シティビル6階

電話：06-7878-5703

Webサイト：<https://www.h-m-consulting.jp>

Facebook：<https://www.facebook.com/handmconsulting/>



◆ ニュース

8割弱の企業へ是正指導を実施 東京労働局

東京労働局（土田浩史局長）は2019年に管内18労働基準監督署が実施した定期監督で、対象事業場の8割弱に当たる9308事業場に対して是正指導したことを明らかにした。

定期監督は、同労働局管内18労働基準監督署（支署）が、労働者などからの情報や労働災害の報告などを契機に、1万2326事業場を対象に実施した。そのうちの76%に当たる9308事業場で労働基準関係法令違反が発覚している。違反率は前年比3ポイント上昇した。

違反内容は、36協定を締結せずに時間外労働に従事させるなどの違法な時間外労働が違反率26%で最も多い。以下、機械・設備などの危険防止措置に関する安全基準違反20%、割増賃金不払い19%などと続く。

監督対象が100事業場以上の業種における違反率をみると、映画・演劇業（89%）、製造業（85%）、接客娯楽業（81%）、商業（80%）の4業種が8割に達している。

通勤手当の支給方法を変更、在宅勤務手当を支給／キリンホールディングス

キリンホールディングスは1日、新たな経営環境における新しい働き方改革として、同日から首都圏を中心としてシェアオフィスを本格導入すると発表した。

営業担当者が立ち寄って内勤業務を行うとともに、内勤者も利用が可能。また、10月1日からは事務所への出勤を前提としない社員について、通勤手当の支給を止めて通勤費を実費支給とし、週3日以上在宅勤務を行う社員に対して、業務にかかる費用（光熱費等）の補填、ならびに新たな働き方を支援する目的で在宅勤務手当（毎月3,000円）を支給するとしている。

9月1日から労災保険の様式が変更

労災保険給付に係る各種様式が変更され、厚生労働省のホームページでダウンロードできるようになりました。代表的な変更点は、様式に「その他の就業先の有無」を確認する欄が設けられ、有の場合には、その数（特別加入をしている場合には、その加入状況等）を記載することになっています。

9月1日以降に発生した労災事故における給付請求からは、新様式を利用するようにしましょう。

9月1日変更の労災保険の新様式はこちらからダウンロード！

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/03.html>



◆ 労務管理のポイント

パワーハラスメント防止法に対応する

パワーハラスメント防止法が2020年6月1日に施行となり、大企業はパワーハラスメントに対し、防止策を取ることが義務付けられました。当面、中小企業は努力義務で2022年4月1日から義務化されます。今回の法改正は「労働施策総合推進法」（「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」）という法律の中に、新たにパワーハラスメントに関する条文が追加されたものです。

法律で規定された職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる「①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの」であり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。「①優越的な関係を背景とした言動」には、「職務上の地位が上位の者による言動」だけでなく「同僚または部下による言動」「同僚または部下からの集団による行為」も含まれており、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、豊富な経験などさまざまな優位性を対象にしている点に注意が必要です。

● 企業に課される責務は主に3点

パワーハラスメント防止法において企業に課される責務は主に3点です。「パワーハラスメントを防ぐための研修の実施など、必要な配慮を行う」「パワーハラスメントの相談に応じて、適切に対応する体制を整備する」「相談者に対して、不利益な扱いをしない」ことです。パワーハラスメントが発生する以前に予防策を講じることが求められており、どのようなケースがパワーハラスメントに当たるのかを社員に周知させることが防止の第一歩になるといえます。

● 企業が行うべき対応

今回、企業に求められる行動は、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」「職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」です。企業はパワーハラスメントに対し、予防と再発防止を重視した取組を行い、小さな芽の段階から摘み取っていくことが求められます。具体的には、研修の実施や相談窓口の設置、社内規定の作成などに取り組み、それと同時にパワーハラスメントの実態を明らかにすることです。パワーハラスメントは被害の当事者ではない第三者が関わることで早期の発見および事実確認が可能となり、早期の解決につながります。社内アンケートなどを行って早期に「見える化」し、それを相談窓口につないで、迅速な対応により支援していくことが大事になります。相談窓口の設置においては、「パワーハラスメントの対応範囲の確認」「相手から話を聞く場所の確保」「ヒアリングの基本フォーマットの準備」「対応の手順、関連部署との連携方法の確認」などを行っておく必要があるでしょう。

◆ 企業の取組みのヒントはこちらへ

明るい職場応援団



<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



◆ キャリアコンサルタント 乾 千嘉子

拡大する企業の使命とキャリア教育

皆様、こんにちは。キャリアコンサルタントの乾千嘉子です。人生100年時代のキャリア（生きる・働く）をテーマに色々な角度から情報提供をしています。

今回は『拡大する企業の使命とキャリア教育』と題して、企業の使命とキャリア教育について考えていきます。

高学歴社会となって久しく、学校や家庭では知識学習・学歴社会で評価されることを重視した「勉強」が教育の中心にあると言っても過言ではありません。その結果、学校や家庭で自律した人生（生きる・働く）を考える力や人間関係を作る力を鍛えられる機会が非常に少なくなっています。就活の時期を迎え、「自己理解」ができず自分には強みがない、自己肯定感が低くて自己PRできないなど苦しんでいる学生の支援をする場面が増えています。また新入社員向け研修では「工夫する・考える機会や人間関係を作るために必要最小限のマナーを盛り込んで欲しい」という注文が増えています。

これらを俯瞰すると、学校や家庭で身に着ける機会がなかった部分を企業が補完している実態があります。大企業では手厚い研修ができる余裕があるでしょうが研修だけでなく身につくものではないので、配属先のメンターあるいは上司の新入社員育成への負担が重くなっている。また、中小企業では手厚い研修ができず、新入社員の育成・定着の機会を逃したり、あるいは経営者自らが「面倒を見る」という形で育成・定着支援をしているケースも多く見受けられます。

このように近年、企業の使命の範囲が拡大するなか、2021年4月高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会確保が義務化となります。これは何を意味するのと言いますと、企業はこれまでのスキルアップ中心のビジネスキャリア研修に加え、ライフキャリア研修をせざるを得ないようになるということです。超高齢少子化社会に向かい企業も労働力の確保は頭の痛い課題ではありますが、生産性が著しく乏しい人材を雇用する余裕はないでしょう。50代になって急に「人生100年時代。どう生きていますか」「あなたの強みを活かして頑張ってください」と言われてもどうして良いかわからず途方に暮れている、「俺を評価してくれる会社はいくらでもある」との思惑が外れて悲壮な顔をしている方がいらっしゃる会社は、雰囲気が良いとは言えず、若手社員は自分の将来を連想してチベーションを下げてしまいます。

ライフキャリア研修は企業の使命ではないと言われるかもしれませんが。本来そうかもしれませんが。ただ、ライフキャリア研修で育成・定着した社員は自ずと自分の子育てに活かし、繋がっていくことを考えると、今こそ人生100年時代を自律して生きる・働くことを支援する仕組みを創る時期でしょう。キャリアコンサルタントは、研修や個別コンサルティングを通じて、生きる・働くを企業と共に取り組むパートナーです。

乾 千嘉子（キャリアコンサルタント）

大学卒業後、証券会社、インテル、シスコシステムズで営業として勤務。インテルでは社長直轄プロジェクトメンバーとしてインターネット化を主導。シスコシステムズではネットワーク化を通じた新しい働き方や生産性向上を提案・導入。シスコ在職中に、強みを知り働く意欲を高める重要性を感じ、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント資格を取得。日本で一番ハンサムなキャリアコンサルタント®



◆ 弁護士の労働法一言アドバイス 阪中達彦

「労働時間」について

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

H&M 通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第12回目は、「労働時間」についてです。

労働時間は、前回に賃金と並んで、労働者にとっては重要な労働条件の一つだと申し上げました。長時間労働は、労働者の健康を害するとともに、労働者の精神的なゆとりを損ない、最悪のケースでは過労死を招くこともあります。そのため、日本を含む多くの国では、法定労働時間が定められ、これを超える労働に対しては様々な規制が設けられています。

まず、基本原則として、使用者は、労働者に、休憩時間を除いて一週間あたり40時間を超えて労働させてはならず、かつ、一日あたり8時間を超えて労働させてはならないとされています(労働基準法32条)。これを超える労働をさせる場合には、法律上定められた要件を満たさなければならず、かつ、割増賃金を支払う必要があります。

もっとも、例外として、上記の労働時間規制の適用が除外されるものとして、「管理監督者」とがあります。簡単に言いますと、労働者でありながらむしろ使用者に近いような地位にあるような人については、長時間の労働をさせ、割増賃金を支払わなくてよいというものです。ただ、いわゆる「名ばかり管理職」問題として、裁判でもよくその該当性が争点となり(日本マクドナルド事件等)、一般的には、そう簡単には管理監督者性は認められません。

また、そのような適用除外の対象となっていない一般の労働者について、時間外・休日労働を可能とするには、事業場の過半数代表と労使協定(いわゆる三六協定)を締結し、これを労働基準監督署長に届け出ておく必要があります。

このように「労働時間」は、労働者の身体・生命の安全に直結するものですので、厳格な規制が設けられています。会社の事情により労働時間について例外的な措置を採る場合には、下手をすると後で重い責任追及がなされるリスクがありますので、弁護士や社労士等の専門家に事前に相談されることをお勧めいたします。

阪中達彦
弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部監察専門委員(現職)。



◆ 助成金情報

ストレスチェック助成金

50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施は、努力義務となっていますが、小規模事業場において一人でもメンタルヘルス不調者が発生することはダメージが大きく経営にとっても痛手です。

派遣労働者を含めて従業員50人未満の事業主が、ストレスチェックを実施し、また、医師からストレスチェック後の面接指導等の活動の提供を受けた場合に、費用の助成を受けられます。

労働者一人ひとりが心身ともに健康で、各職場においてその能力をいかに発揮できることが事業の発展につながるといえます。

【事業場の要件】

- 1 労働者を雇用している法人・個人事業主であること
- 2 労働保険の適用事業場であること
- 3 常時使用する従業員が派遣労働者を含めて50人未満であること

【対象となる取組と取組の要件】

- 1 ストレスチェックの実施
 - ・ストレスチェックの実施者が決まっていること。
- 2 ストレスチェックに係る医師の活動
 - ・事業者が医師と契約を締結し、「ストレスチェックに係る医師による活動」の全部または一部を行わせる体制が整備されていること。
 - ・ストレスチェックの実施および面接指導等を行う者は、自社の使用者・労働者以外の者であること。

【助成対象】

- 1 ストレスチェックの実施費用
- 2 ストレスチェックに係る医師による活動費用

【助成金額】

助成対象	助成額（上限額）
ストレスチェックの実施	1従業員につき500円（税込）
ストレスチェックに係る医師による活動	1事業場あたり1回の活動につき21,500円（税込）上限3回

【手続の流れ】

- 1 ストレスチェックの実施についての審議（医師からの助言、労使での審議、従業員への説明・情報提供など）
- 2 「ストレスチェックに係る医師による活動」の契約締結
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 ストレスチェックに係る面接指導などの実施
- 5 ストレスチェック助成金支給申請
- 6 助成金支給決定通知の受取、助成金受領

※詳細は独立行政法人労働者健康安全機構のHP等をご参照ください。



◆システムプランナー 永田 知靖

「半沢直樹から学ぶこと」

H & M通信をご覧の皆様、こんにちは。

システムプランナーの永田です。

先日、ドラマ「半沢直樹」が最終回を迎えましたね。

私は前作からの半沢直樹ファンなので、今回も全て録画しながらほぼリアルタイムで見っていました。

今回のシリーズで色々と感じることがありましたので、それについて今回は書きたいと思います。

前回のコラムの最後に少しでも帝国航空の縦割り組織を排除することに触れていましたが、このドラマは現代日本企業が抱える様々な問題が少し誇張され浮き彫りになっていたと思いますし、仕事に対する本来あるべき考え方を勉強させられるものになっていました。

証券会社に飛ばされた半沢直樹がそこでプロパーで働いている部下に対して、大勝負の前に仕事に対する姿勢を伝える場面がありました。

「大事なのは感謝と恩返しだ。この2つを忘れた未来像は、ただの独りよがりの絵空事だ」

「ひたむきに誠実に働いたものがきちんと評価されること」

「仕事は客のため、ひいては世の中のためにするのだ」

この3つの半沢直樹の言葉は非常に今のビジネスをするにあたって重要であると考えます。

私自身も今年から完全に独立して事業をするにあたってこの言葉を忠実に守らないとビジネスは成り立たないということを実感しています。

ただ、時にして仕事に追われて忘れることがあり、そんな時に限って意図しないことが起こったりします。特に印象的な言葉は、「物事の是非は決断したときに、決まるものではない。評価が定まるのは、常になくなってからだ。もしかしたら、間違っているかもしれない。だからこそ、今、自分が正しいと信じる選択をしなければならない。決して後悔しないために」という中野渡が半沢に対して伝えた一言でした。どうしても、評価を気にして前に踏み込めない瞬間があるが、それではいけないし決断したことが必ず正解ではないがその瞬間は自分を信じて決断するしかないという本当にビジネスにおいて大切な一言だと思います。

私も含めて世間では「半沢ロス」になっている人が多くいますが、これらの名言を胸にこの世の中に明るい笑顔が取り戻せるように皆さんで力を合わせていければと思います。

永田知靖

システムコンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクス館本店に入社。社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けの Web サービスの提案・構築を担当

さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小規模事業者ならびに商業と IT の関わりについての研究・実践も展開。



◆業務改善コンサルタント 松本 悟

費用をかけない業務改善「仕事を好きになる」

with コロナで仕事の環境がガラッと変わった方や、新しい取り組みをされている方も多いと思います。さて、私が業務を行う上で大事だと思う事は「仕事を好きになる」事です。

この京セラフィロソフィにもある「仕事を好きになる」は実は言葉通りの意味ではなく、仕事が好きになる（楽しくなる）程度まで仕事に打ち込めという意味だと自分は認識しています。

世界的には自分のキャリアを作っていく事も多いですが、日本では稀なケースで、現実的には配属された、跡を継いだ、偶然経験された事から仕事が決まっていく事が多いと思います。かくいう私もそのケースです。私は元々営業を天職と思っていましたので京セラ時代に営業から本部室への異動を命じられた時、ショックを受けた事を覚えています。実際に転職も考え、あと一步で転職するところでした。しかし、踏みとどまり、苦手意識がある企画、提案といった業務を真摯に取り組んだお陰で企画、提案の面白みを覚え、好きになり、今があります。

ことわざに「好きこそ物の上手なれ」とありますが、どの様な仕事でも好きなる（面白くなる）まで仕事をすれば、好きになり、上手になります。私も苦手な新しい事をする際、心において取り組んでいます。機会があればお試しください。

松本悟

業務改善、需要予測コンサルタント

大学卒業後、京セラ株式会社へ入社。社内でも特に高採算部門である機械工具事業本部に配属、営業経験後、本部室に異動し、業務改善、需要予測を行う部署にて数多くのプロジェクトに携わった後、独立。スタッフ部門の業務改善と需要予測の精度向上に特化したコンサルタントとして活動している。

◆今月の行事

慣例・行事

- 全国労働衛生週間
- 健康強調月間
- 高年齢者雇用支援月間
- 中小企業退職金共済制度加入促進強化月間

