

H&M 通信

2020年12月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 弁護士の労働法アドバイス（阪中達彦）
- 費用をかけない業務改善（松本悟）
- 労働関連用語の解説（ロックダウン世代）
- WITH コロナ時代の働き方（総務・人事部門）
（永田知靖）
- 今、知っておくべきブリッジスのトランジション理論
（乾千嘉子）

◆ご挨拶

コロナに明けてコロナに暮れた1年が終わろうとしています。本当に大変な1年でした。この状態が続くと思うと気が重くなりますが、何とか心を奮い立たせて、無理やり笑顔を作って過ごしたいと思います。来年は雲の先に明かりを見つける1年にして参りましょう。皆様、お元気でお過ごしください。

◆最新・行政の動き

～70歳までの就業機会の確保のために

厚生労働省は、2021年4月1日施行の改正高齢者雇用安定法の運用に関する省令を発表しました。

事業主が講ずるべき措置（努力義務）等について～のポイントは次の通りです。

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

連絡先

株式会社H&Mコンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303

電話：050-5491-3157 FAX 050-3450-7961

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

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

◆ ニュース

「新型コロナウイルスに関するアンケート調査」

東京商工リサーチは11月25日、第10回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査結果を発表しました。10月の売上が前年同月（2019年10月）より落ち込んだ企業の割合（減収企業率）は中小企業で68.6%。9月から11.6ポイントの改善で、80.0%を下回るのは3月以来、7カ月ぶり。

新型コロナの収束が長引いた場合、廃業を検討する可能性の企業割合（廃業検討率）は中小企業で7.6%で、10月より1.0ポイント改善。9月の8.8%をピークに、2カ月連続で改善しました。

国や自治体、金融機関の資金繰り支援策を活用している中小企業は61.1%。前月から3.2ポイント上昇し、初めて6割を突破。コロナ禍で急激な業績悪化に陥り、資金が枯渇する中小企業が資金繰り緩和策を求めていることを示しています。

こうしたなか、在宅勤務・リモートワークを「実施している」企業は30.7%にとどまり、導入後に「取りやめた」企業は25.4%にのぼっています。年末年始休暇を「例年通り」とする企業は83.5%で、政府が呼びかける休暇分散の実現は難しいようです。

在宅勤務実施企業でのフレックスおよび事業場外みなし導入率は通常の約3倍

新型コロナの影響で多くの企業でテレワークが導入されました。緊急事態宣言解除後には取り止める企業も多くここに来て、更なる感染拡大が進んでいることから、再びテレワーク実施の話が増えることでしょう。そんな中、厚生労働省では「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」というものを開催しています。同検討会の資料で、労働時間管理の実際を見てみましょう。

	テレワーク実施企業	テレワーク未実施企業
フレックスタイム制	34.3%	10.0%
専門業務型裁量労働制	11.8%	3.2%
事業場外みなし労働時間制	16.5%	2.5%
変形労働時間制	47.2%	53.8%

柔軟な労働時間管理の運用を行っていることが分かります。

1人平均賃金の改定額4,940円、前年を下回る／厚労省調査

厚生労働省は25日、2020年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果を公表しました。

20年中に1人平均賃金の引き上げを実施・予定する企業は81.5%で、前年（90.2%）を下回りました。

改定額は4,940円（前年5,592円）、改定率は1.7%（同2.0%）。

調査は7月から8月に実施、常用労働者100人以上を雇用する企業1,670社について集計したものです。

2021年度の労災保険率等、2020年度から変更せず／厚労省

厚生労働省は、2021年度の労災保険率について2020年度からの変更はないことを公表しました。

労災保険料率は、事業の種類ごとの過去3年間の災害率等に基づいて、3年ごとに見直しを行うこととしています。

2021年度は見直しの時期に当たるが、前3年（2018年度～2020年度）の保険率からの変更は行わないことになりました。

正社員の人手不足割合、6月以降は緩やかに増加

帝国データバンクは24日、「人手不足に対する企業の動向調査」結果を発表しました。

社員が不足している企業は34.0%（前年同月比16.1ポイント減）。緊急事態宣言が発出され、济活動が制約されていた5月を底に、緩やかに増加しています。

業界別では「教育サービス」（62.5%）、「電気通信」（60.0%）など。「旅館・ホテル」は40.5%で、Go To トラベルが本格化し始めた8月以降に大幅増となっています。

コロナ禍により男性の47%が「もっと子育てにかかわろうという気持ち」に変化

日本労働組合総連合会(連合)は、男性の育児等家庭的責任についての意識や実態を把握するため、「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査」を2020年10月に実施し、その結果を公表しました。

まずは、この調査結果のポイントとしては、以下のような内容となっています。

1. 「育児休業」は女性の64.4%、男性では13.4%にとどまる。
2. 「希望した日数どおり育児休業を取得できなかった」育児休業取得経験者の40.1%、男性では47.8%。
3. 「取得したかったが取得できなかった」男性の31.6%、女性の24.7%
4. 育児休業未取得の理由 男性回答1位は「仕事の代替要員がない」、女性回答1位は「収入が減る」
5. 「勤め先は育児休業を取得しにくい」43.4%、男性では57.6%

今回は、この調査の中から、コロナ禍以降の子育て意識の変化について見てみることにしましょう。働き方改革の中でも男性の家事・育児時間を増やすことの重要性が述べられていますが、コロナ禍の中で、子育て意識が変化していることが明らかになりました。男女ともに子育てへの意識が高まっていますが、ここでは男性の意識の変化にフォーカスを当てたいと思います。男性の回答は以下のようになっています。

- (1)もっと子育てにかかわろうという気持ち ⇒ 非常に強くなった 11.4% やや強くなった 36.6%
- (2)配偶者・パートナーと協力して子育てしようという気持ち ⇒ 非常に強くなった 14.8% やや強くなった 34.8%
- (3)周囲の力を借りながら子育てをしようという気持ち ⇒ 非常に強くなった 8.0% やや強くなった 26.4%
- (4)子育て支援に関する制度をしっかりと勉強し、使おうという気持ち ⇒ 非常に強くなった 9.0% やや強くなった 30.8%

新型コロナウイルス感染症による生活の変化は、働き方や生き方に関する意識も大きく変えています。今回の新型コロナが、これまでの昭和型の働き方を大きく変容させるきっかけとなりそうです。

就業時間内禁煙を実施／小林製薬

小林製薬は25日、2021年1月から、全従業員の就業時間内の禁煙を実施すると発表しました。

グループ会社全従業員を対象に、外出、移動、出張時を含めた就業時間内の禁煙を実施する。あわせて、禁煙外来受診料の補助を行うこととし、禁煙外来でのプログラム終了後、受診費用の7割を会社が負担する。同社では、卒煙を支援し、従業員の健康維持・増進を推進するとしています。



◆弁護士の労働法一言アドバイス（阪中 達彦）

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 13 回目は、「労働時間」に関する特則についてです。

時間外・休日労働を可能とするには、原則として、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。また、時間外労働に対しては、25～50%の割増賃金を支払う必要があります（労基法 37 条）。

もっとも、労働の種別や内容に応じて柔軟に対応できるよう、労働時間規制の例外（特則）が認められています。

大きく分けて、労働時間の「枠」に関する例外と労働時間の「算定方法」に関する例外があります。

前者の「枠」の例外が、①変形労働時間制と②フレックスタイム制であり、後者の「算定方法」の例外が、①事業場外労働のみなし制と②裁量労働のみなし制です。

今回は、労働時間の「枠」の例外①変形労働時間制についてご紹介します。

変形労働時間制とは、労働時間を一定期間で平均して週 40 時間を超えていなければ時間外労働はないものとする、言い換えれば、一週又は一日の法定労働時間の規制を解除する制度です。

これにより、使用者としては、繁忙期と閑散期とで月や週ごとに必要な労働時間にバラつきがある場合に、労働時間を調整することが可能となります。

労働基準法では、一か月単位（労基法 32 条の 2）、一年単位（同法 32 条の 4）、一週間単位（同法 32 条の 5）の 3 種類の変形労働時間制を定めており、業種や労働の内容によってその単位を選択することができます。

ただし、この変形労働時間制を設けるためにはいくつかの要件があり、前記 3 種類のどのタイプを選択するかによってその要件が異なります。そのため、変形労働時間制を設けたい場合には、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。

今回は、もう一つの労働時間の「枠」の例外②フレックスタイム制をご紹介しますと思います。

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）。



◆費用をかけない業務改善（業務改善コンサルタント 松本 悟）

「必要な時に必要なだけ購入する」

京セラフィロソフィの一節に「必要な時に必要なだけ購入する」というものがあります。これは仕事に必要な物品や原材料を購入するときに、必要最低限以上の物は購入してはいけないというものです。大量に買えば単価が下がり、安く購入する事ができますが、それを戒める一節です。

ダメな理由ですがフィロソフィ上では①余分に買うことは無駄遣いの増加につながる。②在庫の保管費用が掛かる③製品の仕様変更などで使えなくなる可能性がある と言われています。

実際に私が京セラで働いていた頃、京セラでもこのフィロソフィに反して特例的に一括購入した事がありましたが、私の知る範囲では良い結果になった事は知りません。逆に悪い結果は複数知っています。特にソーラー部門がシリコンウエハーを 10 年分購入した件（ソーラー活況時期で入手が困難になっていた）ではその後すぐにソーラー事業が悪化した事で莫大な損失を出しました。

また、現在では理由の③に関連する事で、少し待てばより安くなることや、より良い製品が販売されることが多いので、本当に必要な時まで我慢する事が経費削減に繋がっていると私は考えています。

なお、「必要な時に必要なだけ購入する」やり方は簡単です。社内を見渡して在庫が多いなと思うものがあればそれが過剰購入なので、次の購入時に一考すればいいのです。

皆さんもぜひ「必要な時に必要なだけ購入する」を実践してみてください。

松本悟

業務改善、需要予測コンサルタント

『JUST IN TIME』

“必要なものを、必要なときに、必要なだけ！”



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。

◆労働関連用語の解説

「ロックダウン世代」

新型コロナウイルス感染症の影響により、教育や就職の機会を失ったことで、将来にわたって労働市場で不利益を受ける可能性のある若い世代のこと。国際労働機関（ILO）が 2020 年 5 月に公表した、新型コロナウイルスが世界の労働に与える影響についてまとめた報告書で使用されました。ILOによれば、教育面においては、コロナ禍による学校閉鎖などで、世界の若者のうち 65%はコロナ前よりも学習量が減少。労働面では、働いていた 18～29 歳の 6 人に 1 人が解雇または労働時間が 0 になり、雇用され続けている人でも労働時間は 23%減ったとされています。

また、ロックダウン世代の悪影響は、その世代だけではなく、全世代に及ぶとされています。経済協力開発機構（OECD）のレポートでは、学校閉鎖や留学中止などで若者のスキル形成が遅れ、イノベーションの創出が進まず、その結果、今世紀中の世界の GDP が平均 1.5%押し下げられると試算されています。

《参考》

- ・団塊世代（1947 年～1949 年生。現在 70～73 歳）
- ・バブル世代（1960 年代後半生。現在 50～55 歳）
- ・就職氷河期世代（概ね 1970 年～1980 年生。現在 40 歳～50 歳）
- ・ミレニアル世代（概ね 1981 年～1995 年生。現在 25 歳～39 歳。）
- ・Z 世代（概ね 1996 年以降生。現在～24 歳）

次号以降に
ご紹介します。

◆「with コロナ時代の働き方のあり方について（総務・人事部門）」

システムプランナー 永田知靖

1 1月の後半から全国的に感染者も増え出し、北海道や東京都、大阪府、兵庫県などで1日の感染者数が過去最多になるなど大変深刻な状況になってきています。

そのような中でまた再び「緊急事態宣言」を政府が示唆するようになってきています。

4月から1度経験しているとはいえ、緊急事態宣言解除後にまた普通の生活に最近は戻ってきており、満員電車も普通になってきています。

この状況下で皆さんはまた在宅勤務が出来ますでしょうか？

特に人事・総務関係でお勤めの皆さんにとって在宅勤務はかなりハードルが高いと思います。

というのもどうしても紙の書類が多い部署だからです。

そこで、以前にもこちらに寄稿しているクラウドサービスに徐々にシフトしていかれることが大切だと思います。

また、こういったサービスへのシフトは役員に合意が必要になってきますので、今から交渉されることをお勧めします。

どうしても、クラウドというところからでもアクセスできて不安と言う経営陣が多いのも事実です。

私が以前いた会社でも同様の話がきっかけで今でもこの分野においてはアナログな部分が多くあると聞いています。

そして、もう一つ大切なことは独自の仕組みをいかにして無くしていくかと言うことです。

企業には様々な歴史の中で独自ルールがあるが、それにシステムが対応しないことが多くあります。

しかし、そのルールは今の担当者だからできることだったり、引き継ぎが困難なことが多いと思います。

なので、このクラウドサービスへの移行を機に今の仕組みと手順をしっかりと洗い出していくことに時間をかけて、それをどのようにシステムに合わせていくかということに労力をかけることで、回り道していた部分も洗い出せますので、ぜひお勧めしたいと思います。

今後も1年から2年ぐらいは今と同じような生活形態が続くと思いますので、ぜひこのタイミングで働き方を見直すのが大切だと思います。

当社ではこれらのクラウドサービスなどを正しく活用する方法をアドバイスできるアドバイザーが在籍していますので、ご不安な点がありましたら何なりとご相談いただければと思います。

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。



◆「今、知っておくべきブリッジスのトランジション理論」

キャリアコンサルタント 乾 千嘉子

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『今、知っておくべきブリッジスのトランジション理論』と題して、2020年春から突然始まった大きな転機における人事部門のミッションについて考えます。さて、ブリッジスとはどんな人物でしょうか。ブリッジスは1933年生れのアメリカの心理学者ですが、大学を辞し自らが提唱したトランジション理論のセミナーを展開したコンサルタントでもあります。

ではトランジション理論について簡単に説明します。（図も参照ください）

今、知っておくべき ブリッジスのトランジション理論



トランジションとは転機・過渡期と呼ばれる人生の節目のことで、誰もが直面し、変化・成長していくために乗り越える必要のあるもので、そこには3つの段階があると提唱しています。大転機の今、この転機に適応できていない人、適応しようともがいている人、適応しつつある人に分かれてきたように見えます。これをトランジション理論から考察すると、第1段階「何かが終わる」、第2段階「ニュートラル」、第3段階「何かが始まる」にぴつたりと当てはまってきます。誰もが体験したことのない大転機です。適応するスピードに大きな差があって当然ですが、会社の要である人事部門の大転機のミッションは、外部の影響で強制的に終わらされてしまった日常の習慣・働き方を、気持ちの上でもしっかり終わらせることができるように支援することです。もやもやした気持ちを整理するには時間も必要ですし、その作業をひとりではできない方もいらっしゃるでしょう。適切な研修や面談の提供により、トランジションを乗り越え、新しい習慣・新しい目標に向かって朗らかに働く組織へ進化していきましょう。トランジションを乗り越えて2021年に輝く組織創りをお手伝いいたします。

乾 千嘉子（キャリアコンサルタント）

自分らしさの発揮が成果につながる朗らかな組織創りサポーター。研修・キャリアコンサルティングを通じて人生100年時代の「生きる・働く」を支援。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。シスコ在職の2010年に、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント資格を取得。