H&M通信

2021年7月号



- ■人事労務塾のご案内
- ■よくある実務相談
- ・パートの定期健康診断
- ・労働時間管理の疑問点
- ・自転車通勤を認めるときの留意点
- ■キャリアコンサルタント 乾 千嘉子 中途採用の極意
- ■社会保険労務士 樋口 浩史 外国人材に関する基礎(職 (パート2)
- ■システムコンサルタント 永田 知靖 デジタル社会を生き抜くために
- ■弁護士 阪中 達彦 団体交渉と労働協約
- ■中小企業診断士 西川和予経営数値を読み解き活用する③

◆人事労務塾のご案内

人事労務塾は、「人事マンのお悩み解決」リアル・プラットフォームとして 6 年前から活動しています。事務局長だった吉崎が塾長になり 2 年目になります。昨年からのコロナ禍で「リアル」な場を提供しにくい状況は続いていますが、可能な限り会場に集まって、人事や組織の課題を学び、参加した仲間と情報交換できる場になっています。

今年度は、6月16日に予定より1か月遅れて第1回を開催しました。

第 2 回は 7 月 8 日に、アルフレッサファーマ株式会社の人事部長原田様に登壇いただき、同社のミドル・シニアの活性化について、ナマの声を伝えていただきます。一部オンライン参加も可能ですが、リアルだから聞ける話もあります。ご希望の方の参加をお待ちしております。ご興味あれば、H & Mコンサルティングまで、お問い合わせください。 体験参加も歓迎です。

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/







パートタイマーの定期健康診断受診について

6、7月は定期健康診断を実施する企業が多い時期です。

パートタイマーの定期健康診断受診義務、その範囲について質問を受けることが多いため、厚生労働省の資料を基に説明します。

《定期健康診断は》

- ◎常時使用するすべての労働者に対し、1年以内ごとに1回、健康診断の実施が必要です。
- ◎一定の有害な業務に従事する労働者に対しては、6カ月以内ごとに1回、健康診断の実施が必要です。
- ◎常時 50 人以上の労働者を使用する事業場は、上記健康診断の結果を監督署に報告しなければなりません。

《パートタイマーにも健康診断が必要か?》

- ①1 年以上の長さで雇用契約しているか、または雇用期間を定めていないか、あるいは既に 1 年以上引き続いて雇用した実績があること。
- ②1週間あたりの労働時間数が通常の労働者の4分の3以上であること。

この①、②の両方を満たす場合には、健康診断の実施が必要です。

※ただし、上記②にあたらなくても、①に該当し、同様の業務に従事する労働者の 1 週間の所定労働時間の概ね 2 分の 1 以上の場合は、実施することが望ましいとされています。

労働時間管理の疑問点

厚生労働省は過労死等の労災請求事案の労働時間認定に関する、質疑応答・事例集を作成し、都道府県労働局労災保険課長に通知しました。14個の質疑応答と7つの参考事例を載せており、これらを活用しながら適切な労働時間認定に努めて欲しいと要請しています。具体的な質疑応答としては、

- ・所定始業時刻より前の時刻にタイムカードを打刻しているが、タイムカードを打刻した時刻から労働時間に該当するか。
- ・自己申告をした終業時刻からかい離した時刻に事業場を退社した記録があるが、どちらの時間を終業時刻と評価すればよいか。
- ・所定労働時間外に行われる研修や教育訓練は労働時間に該当するか。
- ・移動時間は労働時間に該当するか。
- ・出張先の宿泊施設で行った作業は労働時間に該当するか。
- ・いわゆる持ち帰り残業は労働時間に該当するか。

など、現実的に問題になることの多いケースについて、法律の解釈や労働保険審査会の判断などをもとに、行政見解をまとめています。実務上、判断に難しいケースについて、基本的な考え方を理解するのに役立ちます。 詳しくは、以下の通達で確認できます。

【労災発 0222 第 1 号】令和 3 年度労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について (mhlw.go.jp)

自転車通勤を認めるときの留意点

- Q. 新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、満員電車の混雑を避けるために、自転車通勤をしたいとの声が社員から増えています。今まで自転車通勤を禁止してきた場合、どのように対処すべきでしょうか?という質問を受けることが増えています。
- A. 3 密を避けられて、健康や環境にも良い自転車通勤を推奨する動きが広がっています。郊外に事業所がある企業などを中心に、公共交通機関以外に、マイカーやバイクに加え自転車による通勤を認めているケースも数多くあります。しかし、都市部では自転車通勤を禁止している会社も少なくなく、そのような企業が考える自転車通勤の主要なリスクとは交通事故によるものと考えられます。交通事故件数の約 2 割は自転車が関係しているといわれています。都市部の会社などが社員の自転車通勤を認める場合には、留意すべき点がいろいろあるのです。

自転車通勤をめぐる問題点

自転車通勤で問題になるのは、通勤途上で事故が発生した際に労働災害として認められないケースが発生することが挙げられます。 労災で補償される通勤災害とは、自宅と就業場所との往復を「合理的な経路及び方法」で行なうものとされています。 したがって、通常は自転車通勤をしないような遠隔地から自転車を使って通勤して事故にあった場合などは、「合理的な経路及び方法」と認められない可能性があるのです。

また、自転車通勤では行動の自由度が高いので途中で寄り道をしたり、運動のために遠回りをした場合など合理的な経路から外れ、結果として労災が認められないケースが起こりえます。こうしたリスクを社員にはよく説明して理解させておく必要があります。

その他のリスクとしては、社員が加害者となり第三者に大けがを負わせるといった可能性です。自転車事故といえども賠償額が数千万円に達する場合があります。自動車やバイクと異なり、強制加入保険が存在しない自転車による事故では、任意保険に加入していない場合、十分な被害者救済がなされないというリスクがあります。

社員が通勤途上で自転車事故を起こし、責任を果たせない場合には雇用主である会社が責任を追及されることがありえるので、 社員に民間保険への加入義務を課すことは必須と考えられます。

多くの府県(大阪、兵庫、神奈川、静岡、長野、埼玉など)が条例で自転車の保険加入を義務づけています。損保ジャパンによれば全国の新規保険加入者は前年比の 10 倍に増えていて自転車通勤を認める企業が増えたと見ているとのことです。

通常の場合、社員の自転車事故については本人の責任で補償がなされれば、会社が使用者責任を問われるリスクは低いと考えられます。しかし、会社所有の自転車を利用しての通勤や、社員の私用自転車を業務に用いている場合などは使用者責任を負うリスクがあるので注意が必要です。

「自転車通勤規定」を定めることが大切

会社が自転車通勤を認める場合、就業規則や社内規程で以下のような内容を定めることが重要です。

- (1)許可: 自転車通勤を希望する者は、事前に会社に申請し許可を得なければならない
- (2)許可の基準:以下の条件を満たす従業員にのみ認める
- ①自宅から会社までの距離がOKm以上OKm未満の者
- ②安全基準を満たした自転車を通勤に使用する者
- ③会社の定める基準の任意保険に加入している者
- (3)禁止事項: 飲酒運転、イヤホンや携帯電話を使用しながらの運転、疲労等、安全運転が困難な状況での運転、整備不良の 自転車での運転、道路交通法で禁止されている運転、会社業務中の運転
- (4) 事故等の扱い: 通勤途上で事故を起こした場合、直ちに会社に報告して指示に従うこと。

上記に加え通勤手当の扱いも重要です。自転車通勤には実費はかかりませんが、買い換えや消耗品の交換など、一定の費用がかかるので、自転車通勤者に対しても通勤手当を支給している場合が多いようです。金額は、非課税となる1カ月あたりの限度額を参考にすると良いでしょう。

放置自転車の問題についても注意が必要です。会社が自転車通勤を認める以上、会社で駐輪場を用意するか、あるいは社員に確保してもらい、その証明書を提出させた上で自転車通勤を許可するといった対応が求められます。自転車による交通事故やマナーの悪化が社会問題化しており、会社として社員への安全運転研修を実施することも検討すべきだと考えます。



◆キャリアコンサルタント 乾 千嘉子

中途採用の極意

コロナ禍で季節に疎くなりがちですが、夏の日差しに気づかずにはいられません。

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『中途採用の極意』と題して、中小企業における中途採用で企業からよくある相談について解説していきます。

さて、即戦力になる人材を採用したいという相談をよくいただきます。その背景には、なるべく早く立ち上がって利益に貢献して欲しい、あるいは、採用後の研修サポートをする時間と費用をかけたくないという思惑が大きいようです。ここで考えていただきたいことは、職務経験があり優秀な人材が果たして社風になじんで定着してくれるでしょうかという問題です。職務経験を全面に出し、実績や能力をアピールされるとつい採用したくなりますし、社長にも採用理由を明確に説明できるのでとても都合が良いです。

そうです!自分の心に手をあててください。採用に重きを置いて定着には実は重きを置いていないのではないかと。

実は、定着する人材を採用できないために、人材の自転車操業に陥っている企業も少なくありません。職務経験がある優秀な人材 を定着させるにはどうしたらいいのでしょうか。それはひとえに採用面接での人間力の見極めとなります。ざっくり言いますと謙虚な姿勢 があるかどうかです。実績があってしかも謙虚となりますと、非常に声がかけやすく容易に新しい社風にも溶け込んでくれます。

実績のない人は採用したくないのが本音かと思いますが、謙虚というところでは程々の実績の方に、謙虚な姿勢をお持ちな場合が多いかもしれません。少し実績に恵まれなかった方が、自社に転職してから大きな飛躍をしたという話はよく聞きます。即戦力になる人材は単に豊富な実績があるということではありません。採用面接において「謙虚」というキーワードを取り入れてみることをお勧めします。他に即戦力になる人材の見極め方となりますと、コンピテンシー面接の実施でしょうか。今一番実績を上げている社員さんの行動や価値観の分析をしてみると、現在の社風で活躍できる人材の要素を確認することができます。人材確保競争は激化していきます。専任じゃなくても良いので中途採用に強い担当者の育成が必要です。

乾 千嘉子(キャリアコンサルタント)

1 on1 と研修を通じた人材育成と組織開発コンサルタント。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。 人事専門職のいない会社様のキャリア相談室を承ります。





外国人材に関する基礎知識(パート2)



そのオリンピック・パラリンピックでは、多くの外国人選手が入国して来ますが、在留資格は短期滞在で入国します。その中で 90 日以上の滞在を希望する大会関係者及び当該大会関係者の扶養を受ける配偶者又は子については、「特定活動」の在留資格を持って入国・在留することが出来るようになります。

前回はその在留資格の一つである「外国人技能実習制度」について、ご説明いたしました。今回は、新しくスタートした在留資格「特定技能」について、ご説明したいと思います。

〇「特定技能制度 とは

2019 年 4 月から新しくスタートした在留資格の名称です。「技能実習制度」は、日本で習得した技術・スキルを開発途上国に還元し貢献を図るという制度でした。「特定技能制度」は、慢性的な中小企業などの人材不足を解決するために単純明快に人手不足を補うことを目的に作られた制度で、単純労働の産業分野でも受け入れることが可能となりました。国際貢献と謡いながら人手不足を補っていた技能実習の矛盾を特定技能がカバーする形です。

特定技能には、「特定技能 1 号」と「特定技能 2 号」という 2 種類の在留資格があり、特定技能 1 号は、これから働く仕事の経験が無い人などの初心者が取得する在留資格です。特定技能 2 号は、働く仕事について熟練者が取得する在留資格になります。

特定技能 1 号は、深刻な人手不足が認められた 14 の業種において、現場作業を行う正社員として雇用することが可能です。その 14 業種は、「介護業」「外食業」「農業」「宿泊」「飲食料品製造業」「素形材産業」「産業機械製造業」「電気・電子情報関連産業」「建設」「漁業」「造船・舶用工業」「自動車整備」「航空」「ビルクリーニング」です。

※「建設」「造船・船舶工業」の2種類は特定技能2号への変更が可能。

〇在留資格「技能実習」と「特定技能 1 号」の違い

一見、仕組み等が似ているのでわかりにくいですが、技能実習制度と特定技能制度の最も大きな違いは制度の目的です。「技能 実習」は、日本の技術・技能・知識の移転を通じた国際貢献に対して、「特定技能」は、深刻化する人手不足への対応です。目的が 違いますので、「技能実習」は原則転職出来ませんが、「特定技能」は、同一業務間での転職は可能となります。

○外国人労働者の定着のポイント

技能実習制度を定着させるためには、優秀な「監理団体」の選定がカギになると言いましたが、同じように特定技能制度を定着させるためには、「登録支援機関」の選定がカギになります。「登録支援機関」とは、特定技能外国人を受け入れ企業が雇用するに当たり、日本での生活や就労の支援を代わりに行うことができる機関です。制度や役割は異なるのですが、実際には、多くの「監理団体」が「登録支援機関」を兼ねています。ですから同様に特定技能外国人に対するサポート体制、受入れの実績、受入れにかかる費用等を総合的に勘案することになりますが、大きく違うのは転職が可能なので、待遇面や職場環境が影響することになります。

特定技能の受け入れをご検討されておられる企業様がございましたら、実績のある登録支援機関をご紹介できますので、ご連絡頂ければと思います。

樋口 浩史

社会保険労務士。大学卒業後、水前寺清子のマネージャーを経験後、ホテルに勤務し接客の基本を学ぶ。その後、大手社会福祉法人に勤務、人事総務を担当。長年にわたり責任者を経験し社会保険労務士として独立。介護業界に精通し、採用、労務管理の経験豊富。外国人採用の経験も多い。現場を知る社労士として活動している。





◆システムコンサルタント 永田 知靖

「デジタル社会を生き抜くために」

3度目の緊急事態宣言も沖縄県を除いて解除され、いよいよ今月はオリンピックも開催されます。

そして9月に政府内部にデジタル庁が新設され、この省庁開設をきっかけに日本のデジタル化が加速していくと思われます。 その波は総務人事部門にも近く訪れると考えられています。

昨年の6月にこの H&M 通信で「バックオフィスのデジタルトランスフォーメーション戦略」と題して総務部門を中心とするバックオフィス 部門はこれまでは会社全体の下支え部門(縁の下の力持ち)とされていたが、今後は「経営に貢献する付加価値部門」に代わる 必要があると書きました。

実はそのためにはデジタル化は切っても切れない関係にあります。

企業には多様な人種が共存しています。

特にこれからの人事部門に求められているのは経営に貢献するために多様な人材を適材適所に配置を臨機応変に行うことが求められています。

今の経営の現場は変化がとてつもなく早く、それに人事も追いついていかないと経営状況が悪化する可能性もあります。

そのために、例えばタレントマネジメントシステムの導入などがよく言われますが、システムはあくまでも道具にしか過ぎません。

一番大切なことは現時点での経営においてどのような人事をするのが適切かを経営陣としっかりと共有し、最適なプランを提案することです。

その提案をする補助道具がタレントマネジメントシステムであることを忘れないでいただきたいです。

H&M コンサルティングではそういった皆さんの経営をサポートできる補助道具の提案及びサポートさせていただくことも可能となっておりますので、気軽にお声がけ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、株式会社ヤラカス舘本店に入社。

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。



◆弁護士 阪中 達彦

団体交渉と労働協約

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20回目は、「団体交渉と労働協約」についてです。

前回は、「労働組合」の意義などについて解説させていただきましたが、今回は、その労働組合との交渉である「団体交渉」と労働組合との合意である「労働協約」について解説させていただきます。

労働組合法は、憲法 28 条の団体交渉権の保障を具体化する形で、使用者が労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒否することを不当労働行為の一類型として禁止しています(労働組合法 7 条 2 号)。

これは、労働組合が多数組合であれ少数組合であれ、企業内組合であれ企業外の地域合同労組などであれ変わりはありません。 そして、この使用者の団体交渉義務は、単に形式的に交渉のテーブルに着くだけではなく、合意達成を模索して誠実に交渉することが要求されます。この義務は「誠実団交義務」と呼ばれており、具体的には、単に自分の主張を述べるだけでなく、自らの主張の根拠を具体的に説明したり必要な資料を提示したりするなど、誠意ある対応をとることが求められています。

使用者は、団体交渉の際にはこのような義務が法定されている点に留意する必要があります。

次に、労働組合と使用者は、団体交渉等を通じて労働条件等について合意に達すると、「労働協約」を締結することが多いです。この労働協約には、書面で作成し、両当事者が署名又は記名押印するという様式を満たすことを条件に、労働契約を規律する「規範的効力」が認められます(労働組合法 14条、16条)。

労働協約は、就業規則とは異なり、使用者と労働組合の合意という重要なステップを経ていますので、労働者に不利益な変更であっても原則として有効と解されています。

ただし、これにも限界がありますので、不利益変更の際は専門家にご相談ください。

このように、団体交渉や労働協約の局面では、使用者側が難しい対応を迫られることが多いため、社会保険労務士や弁護士等の 専門家にご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リ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)。



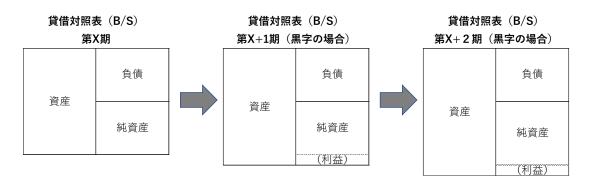
◆中小企業診断士 西川和予

「経営数値を読み解き活用する③」

皆さま、こんにちは。中小企業診断士の西川和予です。

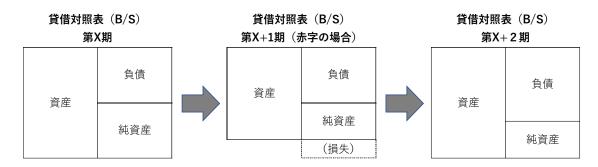
過去 2 回は損益計算書の数値を見てきました。この損益計算書は対象期間における業績の「結果」を示しています。成績表のようなものです。

一方、もうひとつの代表的な財務諸表である貸借対照表は、会社の健康状態を表しています。B/S (バランスシート)とも呼ばれ、左 (借方)と右 (貸方)がバランス (一致)しています。簡単に言うと、左はお金の使い方 (資産)、右はお金の集め方 (資本)を表しています。損益計算書と違い、貸借対照表はある特定日における状態を表すので、飲み過ぎた次の日に健康診断を受けると悪い結果が出るように、途中段階ではよくない状況にもなり得ます。しかし、決算日における状態はその会社の蓄積が表されています。



このように、毎年利益を出していれば、会社の純資産が増加していき、借入をしなくても新たな投資を行うなど事業を拡大することができます。もちろん拡大するだけでなく、利益から従業員へのボーナスや株主への配当など還元することも重要です。

一方で、赤字になると、総資産が減ることになります。



上の図では、同じ規模で事業を行うために借入を行いようやく収支がプラスマイナスゼロになった場合を一番右に示しました。左図と右図では総資本は同じですが、負債の割合が増えています。お金の集め方が変わったということです。負債=悪ではありませんが、この状態を続けて行くとどんどん負債が増え、債務超過に陥ります。このように、損益計算書の結果と貸借対照表は連動しています。悪い生活習慣を続けていると将来大病につながるように、会社の状態も早めの対処が必要です。

西川和予

中小企業診断士、キャリアコンサルタント

大学卒業後、大手電機メーカーとベンチャー企業にて電子部品・電子機器の製品開発に従事。その後、経営コンサルタントとして中小企業の経営支援に従事。得意分野は創業・第二創業、新製品開発。複数の公的機関の経営相談員や登録専門家として活動中。