



■ 冒頭雑感

男性の育休取得を業務改善につなげる

■ ニュース

事務系バイト時給最高

高齢者の職場改善で助成金

労働局への相談「いじめ・嫌がらせ」最多

2週間の育児休業も社会保険料免除へ

傷病手当金の支給期間変更

■ 弁護士の労働法一言アドバイス

労働組合の団体行動権

■ 外国人労働者の現状

帰国困難者の在留資格変更可能

■ 費用をかけない業務改善

仕事の意義を説く

■ 攻めのDXと守りのDX

■ 求めているのは「成長させてくれる」

上司

■ 経営数値を読み解き活用する④

◆ 男性の育休取得をきっかけに業務共有化を

厚労省の「雇用均等基本調査（令和元年度）」によれば、育休取得者の割合は女性が83.0%であるのに対し、男性は7.5%でした。取得期間も、女性は9割近くが6カ月以上である一方、男性は8割が1カ月未満に留まります。

「男が育休を取るなんて」という感覚の企業が多いのも事実です。

これに対して、男性新入社員のうち74.2%が、子供が生まれたときには育休を取得したいと回答しています。（日本生産性本部「2018年度新入社員春の意識調査」）この意識ギャップをどのように埋めていけばいいのか？

法改正で、男性が育休などの両立支援制度を利用する機会は確実に増えますが、企業からは、「なぜ国の少子化対策のために一企業が負担をせねばならないのか」、「男性に育休で抜けられては仕事が回らない」という声が聞こえます。

しかし、時代の流れは止められません。いち早く発想を転換して、働く環境を整備した企業が勝ち残ると感じます。先日、訪問したハウスメーカーS社では、普段から業務を共有化し、育休だけでなく、長期休暇や病気けがによる欠勤などにも対応できるように取り組んでいると聞きました。男性が1ヶ月以上育休取ることを義務化していますが、業務には支障ないとのこと。社員の意識は変わってきているので、あとはトップが本気になればできる。

S社の社員は、「ブラックと言われた当社がこんなに変わるとは」と驚いていました。

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

事務系バイト時給最高（三大都市圏）

アルバイト・パート市場で、「事務系」職種の時給上昇が続いています。

リクルートの発表によると、6月の三大都市圏（首都圏、東海、関西）の募集時平均時給は事務系が1,176円と前年同月比47円（4.2%）高く、過去最高を更新しました。事務系の中で「コールセンタースタッフ」が、前年同月比45円（3.4%）高い1,384円、一般事務も同51円（4.5%）高の1,178円でした。

コールセンターでは新型コロナウイルスのワクチン接種関連問い合わせ対応の人手不足が続いており、またコロナ禍における巣ごもり消費増加により、EC利用が活発化、注文受付の人員需要が増えています。

逆に飲食業の需要は停滞しており、時給においても格差が広がっています。

高齢者の職場改善で助成金 令和3年度受付は10月末まで

令和3年度の「エイジフレンドリー補助金」の支給申請受付が始まりました。受付期間は令和3年10月末までです。

エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」という意味で、高齢労働者の労働災害を防止するため、エイジフレンドリーを重視した防災対策が求められています。

対象となるのは、高齢労働者（60歳以上）を1人以上雇用している中小企業で、高齢者を対象として職場環境を改善するための次の対策に要した費用を補助対象となっています。（2分の1が補助、上限100万円）

- ◆ 働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防のための費用
- ◆ 身体機能の低下を補う設備・装置の導入に係る費用
- ◆ 健康や体力状況等の把握に関する費用
- ◆ 安全衛生教育の実施に関する費用

問合せ・申請先、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会「エイジフリー補助金事務センター」です。

詳しくはこちらの資料をご覧ください。[000791930.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

労働局等への相談 2020年度も「いじめ、いやがらせ」が最多に

厚生労働省は、昨日「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめ、公表しました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。2020年度の総合労働相談件数は129万782件で、13年連続で100万件を超え、高止まりしている状況が続いています。

民事上の個別労働紛争や主な相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件の引き下げ」、「退職勧奨」と多岐にわたりますが、2012年度以降「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、2020年度も79,190件（全体の22.8%）を占めるようになりました。

リーマンショック後、2010年頃までは「解雇」が最も多かったのですが、それ以降、「いじめ・嫌がらせ」が増えています。企業側が、いきなり解雇せず、退職勧奨による退職を促すことが一般化し、結果として「いじめ・嫌がらせ」件数が増えたのではないかと想像します。

労働者の意識は高まっていますので、企業は理論武装したうえで、誠意をもって話し合うことが必要ではないかと考えます。

2022年10月から2週間の育児休業も社会保険料が免除になります

改正育児・介護休業法の成立により、今後、男性の育児休業の取得がさらに促進されますが、健康保険法・厚生年金保険法も改正されたことにより、新たに短期の育児休業であっても社会保険料の徴収が免除されることにより、その支援は一層のものとなります。現状、社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）は、育児休業を開始した日の属する月から、その育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの月の保険料の徴収が免除されます。つまり、月末時点で育児休業を取得していると、その月の社会保険料が免除されます。

今回の改正では、この仕組みに加え、育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、その月における育児休業の日数が14日以上である場合もその月の社会保険料が免除されることとなりました。

なお、賞与の社会保険料の徴収の免除は、育児休業の期間が1ヶ月を超える場合に徴収が免除されることに変更されます。

施行日は2022年10月1日であり、給与計算における育児休業中の社会保険料の控除の仕組みが複雑になるため、施行までに手続きから給与計算の流れまで整理しておきましょう。

支給期間の通算に変更される健康保険の傷病手当金

業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当したときは、傷病手当金が支給されます。

この傷病手当金が支給される期間は、支給が開始された日から最長1年6ヶ月であり、1年6ヶ月の間に仕事に復帰し、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6ヶ月をカウントします。

そのため、支給開始後1年6ヶ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

今回、がん治療のために入退院を繰り返すなど、長期間にわたって療養のため休暇を取りながら働くケースがあること等から、この傷病手当金について、支給を始めた日から【支給期間を】通算して1年6ヶ月間支給されることとなりました。

また、保険者が傷病手当金の支給を行うときに必要があると認めるときには、労働者災害補償保険法等の規定により給付を行う者に対し、給付の支給状況に関する、必要な資料の提供を求めることができるようになりました。

施行は2022年1月1日となっています。給付を受ける従業員にとっては手厚い支援になりますので、支給申請時に仕組みを説明するようにしましょう。



◆ 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21回目は、「労働組合の団体行動権」についてです。前回は、労働組合との交渉である「団体交渉」についてご説明しましたが、今回は、労働組合のもう一つ重要な権利である「団体行動権」についてご説明させていただきます。

憲法 28 条は、労働者に労働組合を作る権利（団結権）、労働組合を通じて使用者と交渉する権利（団体交渉権）と並んで、労働者に集団で行動する権利（団体行動権）を保障しています。団体行動権が保障される結果として、主に以下の3つの法的保護が与えられます。

- ① 刑法上犯罪とされる行為（例えば不退去罪や器物損壊罪）であっても罰せられないという「刑事免責」
- ② 民法上債務不履行や不法行為として損害賠償の対象となる行為であっても、損害賠償責任を負わないという「民事免責」
- ③ その行動を理由として解雇、配転、懲戒処分など不利益な取扱いをしてはならないという「不利益取扱いの禁止」

もちろん何でもかんでも保護されるわけではなく、団体行動の「正当性」があることが大前提になります。

例えば、争議行為としてのストライキがなされる場合でも、組合員の一部が組合全体の意思に基づかずに行う「山猫スト」や単に政治的な主張を行うための「政治スト」は正当性が認められません。

また、争議行為以外の一般の組合活動についても、例えば、勤務時間中の組合活動は、労働契約法上の義務に違反しているため、原則として正当性が認められません。また、使用者の許諾なく企業施設を利用して行う組合活動も、使用者の施設管理権による規律に服していないため、原則として正当性が認められません。

このように、近年では、一昔前に比べて、争議行為などがなされる場面は少ないと思われませんが、万が一そういった場面では、微妙な法的判断が求め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）。

◆外国人労働者の現状 社会保険労務士 樋口 浩史

—帰国困難になっている外国籍者の在留資格の変更が可能に—

新型コロナウイルスの感染が世界中に蔓延するまでは、目的はそれぞれですが、多くの外国人が様々な在留資格で入国して来ましたが、我が国における新型コロナウイルス感染拡大を防止すべく、特段の事情が無い限り、上陸を拒否している結果、我が国に新たに入国する外国人は減少しています。

一方で、国際的な人の往来が抑制された結果、国内に在留する外国人が本国への帰国を希望しても、本国への航空便の減少等により帰国が困難な状況が発生しています。

また、在留外国人のうち、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた景気後退により、技能実習生、留学生を含む在留外国人が、企業、アルバイト先等から解雇され、職を失う事態が発生しています。行き場を失った外国人労働者が行きつく「失踪村」と呼ばれる所があると聞きます。このようなことから出入国在留管理庁では、以下の措置が取られています。

新型コロナウイルス感染症の影響で、日本から出ることができない人、技能実習の試験を受けることができない人、「特定技能 1 号」に在留資格を変える準備が出来ていない人のための措置です。

○日本から出ることができない人

「特定活動（6か月・就労可能）」又は「特定活動（6か月・就労不可）」への在留資格変更が可能です。

※「特定活動（6か月・就労）」は、従前と同一の業務で就労を希望する方に限ります。

会社を変えることは可能。

※「特定活動（6か月・就労不可）」又は「短期滞在」等就労が認められない在留資格で在留している方であって、本邦での生計維持が困難であると認められる場合は、資格外活動許可（週 28 時間以内）を受けて就労することが可能です。

※新しい仕事を探すときに、条件を満たしていれば、雇用保険の給付（基本手当）をもらうことができます。

○技能実習の試験を受けることができない人

試験を受けて、次のレベルの技能実習を始めるまで「特定活動（4 か月・就労可）」に在留資格を変えることができます。今までと同じ仕事をする人だけです。

○今までの会社で働くことができなくなった人

新しく技能実習をする会社が見つからない人で、「特定技能 1 号」の在留資格で働くことを目指す人は、「特定活動（最大 1 年・就労可）」に在留資格を変えることができます。

以上のように外国人労働者を支える支援策が今後より必要となっていきます。

しかし、外国人労働者だけではなく、技能実習生等を受け入れている中小企業や管理団体の中にも、こういった情報を知らない現状があるように聞いていますので、今後、機会があれば、積極的に情報提供をしていきたいと思えます。

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。

◆費用をかけない業務改善 松本 悟

「仕事の意義を説く」

8月になりました。酷暑で身体も気持ちも不調になりがちな季節です。かくいう私も若干夏バテ気味です。クーラーで身体を冷やしすぎないように注意しながら業務に励んでおります。

今回の記事は京セラフィロソフィの一節「仕事の意義を説く」です。

以前「ベクトルを合わせる」でもお話したかもしれませんが、会社という組織は様々な人が属しており、能力はもとより、考え方ややる気も大きく異なります。

京セラでは「仕事の結果」＝「考え方」×「熱意」×「能力」と考えられており、特に－100～100まである「考え方」、0～100まである「熱意」は特に重要と考えられています。ちなみに「能力」は1～100と考えられています。

「考え方」「熱意」はマイナスや0があるため、他が良くとも「仕事の結果」がマイナスや0になる危険性があります。

経営者はさておき、従業員の「考え方」「熱意」をマイナスや0にしないためにはどうすればいいのか。

その答えは「仕事の意義を説く」事です。従業員の方は仕事の一部を受け持っている事が多く、自分の仕事が何の役に立っているのか判り辛い事があります。特に大企業では分業が進み、顕著に発生している可能性が高いです。

「仕事の意義を説く」事で自分のやっている仕事に意義を見出せば、気持ちが高ぶり、持てる力を最大限に出してくれるのです。また、意義は何度も説明しなければ伝わりません。私は社内外に関わらず仕事をお願いする際は全体像、仕事の意味を何度もお伝えするようにしています。何度もお伝えする事で自分の考える仕事の意義が相手にも伝わり、業務を効率的に進める事が出来るのです。

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。



3人のレンガ職人
「あなたは何をしていますか？」

◆「攻めの DX と守りの DX」 永田 知靖

いよいよ一年延期になった TOKYO2020 オリンピック・パラリンピックが始まりました。

今回は東京での開催とあって寝不足の方は少ないのではと思いますが、柔道・ソフトボール・競泳など、今回の日本選手団は多くのメダル獲得しており、これを執筆している 7 月 28 日現在では金メダル獲得数で日本が 1 位という驚異的な記録になっています。

これまで何度か DX（デジタルトランスフォーメーション）の話をこの場で何度かしてきましたが、実は DX には 2 種類あり「攻めの DX」と「守りの DX」に分けられます。

「守りの DX」とは自社でコントロールできる改革的なテーマという事で、主なものとして

- 業務処理の効率化・省力化
- 業務プロセスの抜本的改革・再設計
- 経営データ可視化によるスピード経営・的確な意思決定

が挙げられます。

一方で「攻めの DX」は顧客を中心としたステークホルダーや自社だけでなくエコシステムをも巻き込むテーマという事で、主なものとして

- 既存の商品・サービスの高度化や提供価値向上
- 顧客接点の抜本的改革
- ビジネスモデルの抜本的改革

が挙げられます。

実はこの両輪を進行させてこそ初めて DX 推進ができていけると言えると思っています。

今年度からスタートした「事業再構築補助金」はどちらかと言うと「攻めの DX」にフォーカスを当てた補助金といっても過言ではないと思います。

今、様々な企業が DX 推進のためのコンサルティングをしておられます。

しかしその殆どが「攻めの DX」に特化しており「守りの DX」も含めてサポートするところは少ない感じです。

当事務所では「攻めの DX」と「守りの DX」の両側面からご支援をさせて頂き、皆様の事業の下支え・底上げをするお手伝いができるコンサルタントが在籍しておりますので、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 I T の関わりについての研究・実践も展開。

◆求めているのは「成長させてくれる」上司 乾 千嘉子

暑中お見舞い申し上げます。

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、『求めているのは「成長させてくれる」上司』と題して、管理職世代の特徴と今求められている上司力について考えてみます。

まずは、組織で決裁権を持つ50代の方々の新人時代のふりかえりです。今から30年前の新人研修は、元気な学生を明るく落ち着いた社会人に成長させることを目的としていました。学生時代をバブル期に過ごした世代は、「根拠のない自信」しかない若者でした。ある意味真っ白なまま社会人になったと言っても過言ではありません。ですので、やりがいは仕事の中で自分で見つけるものと教えると、猪突猛進に仕事に取り組みました。

次に、中間管理職の方々の新人時代は、バブル崩壊、失われた30年にどっぷり浸かったゆとり世代で、自分のカラーを打ち出してこないまま社会人になりました。この世代以降の新人研修は「ほめて育てる」がキーワードとなりました。ですので、やりがいは仕事の中で自分で見つけるものと教え、その方法を丁寧に説明すると安心して仕事に取り組みました。

さて、最近の新入社員ですが、「ほめて育てる」をしようにも、幼少の頃からの受験を経て大学生になり、大学生になるとすぐ就活が始まり、社会人になる頃には既に人生の疲労を背負っています。ほめられ慣れていてほめても反応が鈍い方々です。ですので、やりがいは仕事の中で見つけるものと教え、その方法を丁寧に説明し、一步踏み出すことの価値を伝えて勇気づけをしてもらったら、そろそろと仕事に取ります。勉強以外の経験が乏しい人が多いのも特徴でしょう。

下図はある会社の営業部門の新人管理職向け研修のライドです。ズバリ、部下の上司への期待を「成長させてくれる」と表現し、その方法について説明しました。成長したいという思いはあるのだけれど、不器用な人には上司からの勇気づけが必要な世代に対する管理職には今まで以上に人間力が必要です。

ほめるだけの上司から卒業し、勇気づけができる上司になる支援を致します。

乾 千嘉子（キャリアコンサルタント）

1on1 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。

<三方良しのリーダーシップ>

会社の期待：数字目標達成と
人材育成



顧客と地域の期待：
信頼できる事業パートナー
地域活性化の拠点

部下の期待：
成長させてくれる上司

◆「経営数値を読み解き活用する④」 西川 和予

皆さま、こんにちは。中小企業診断士の西川和予です。

前回に引き続き、貸借対照表 B/S（バランスシート）について取り上げます。

損益計算書と比べて、どこを見ればよいのかわかりにくいと感じる人も多いと思います。そこで、今回はポイントを2つだけご紹介します。

貸借対照表 (B/S)

資産の部		負債の部	
(流動資産)	500	(流動負債)	400
現預金	100	買掛金	250
受取手形	100	短期借入金	100
売掛金	150	未払い法人税等	50
商品	200	(固定負債)	300
貸倒引当金	△ 50	長期借入金	300
		負債合計	700
(固定資産)	500		
有形固定資産	500	純資産の部	
減価償却累計額	△ 100	株主資本	300
無形固定資産	50	資本金	100
投資その他の試算	50	利益剰余金	200
		総資産合計	300
総資産	1,000	総資本	1,000

①商品（棚卸し資産）

前期と比べて増えている場合は要注意です。増えているということは、「仕入れたけど売れていない」ということになります。損益計算書の売上原価には在庫分の仕入れ額は通常反映されないため見落としがちです。そのため、在庫が多くなっても利益は出ているという状態になります。しかし、実際には仕入れて出て行ったキャッシュを回収できていないのです。

②売掛金が増えていないか？売掛金と買掛金のバランス

売掛金が増える＝売上が回収できていない、ということです。こちらも損益計算書では、販売した時点で売上として計上されるため見えません。売上高が大きくなれば売掛金も増えるのが普通ですが、問題は買掛金とのバランスです。売掛金・買掛金の両方が増える場合は問題ありません。しかし売掛金だけがが増えている場合には、仕入れの支払いが終わっていないのにその仕入れ分のキャッシュを回収できていない状況です。

このように、損益計算書だけではわからないことが貸借対照表を見ればわかります。

運転資金＝売上債権＋棚卸資産－仕入債務 となりますが、上の貸借対照表では

売掛金＋商品－買掛金＝運転資金 です。

売掛金や商品が増えると運転資金が増える、つまりキャッシュが多く必要になります。

「勘定合って銭足らず」という言葉がありますが、勘定＝損益計算書です。利益が出ていても銭＝キャッシュが足りない事がある。黒字倒産が発生するのもこの状態です。

急激に売上高が大きくなる時は要注意ですが、徐々に悪化していく場合もあります。

①在庫管理・仕入れ管理の強化 ②取引条件の最適化 の活動により改善できます。悪化の兆候を認識するためにも、まずは自社の財務諸表の数値をしっかり把握していきましょう。

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。