



■冒頭雑感

「金メダルかじり事件」に思うこと

■ニュース

- ・全国加重平均 930 円へ、地域別最賃
- ・協会けんぽから本人へ健康保険証交付可能に
- ・長時間労働が疑われる事業場への監督指導結果
- ・中小企業が使える人材確保・働き方改革支援策
- ・ハローワークインターネットサービスの機能充実
- ・管理職の働き方に関する調査

■弁護士の労働法一言アドバイス

阪中達彦 不当労働行為の禁止について

■テレワークにおける私用制限

永田知靖

■外国人の脱退一時金について

樋口浩史

■費用をかけない業務改善

採算意識を高める 松本悟

■もう一度働き方改革へ会社と社員の心をつなぐ

乾千嘉子

■経営数値を読み解き活用する⑤

西川和予

◆無自覚が引き起こした「金メダルかじり事件」

某市長が東京オリンピックの金メダリストによる表敬訪問を受けた際、メダルをいきなりかじったことが非難されています。

メダルをかじるポーズが許されるのは獲得した本人だけであり、そもそも他人の大切な持ち物を勝手に口にに入れるなど、非常識以外の何物でもありません。

これに対して、「デリカシーにかけるオッサンのことだから許してあげて」などと言う人もいて、受け取り方は様々です。もし立場が逆だったら、どう感じるか想像してみればいいのです。「不快」に感じないはずはなく、某市長の想像力欠如が招いた事態です。

会社の中で「不快なこと」は、「ハラスメント」に言い換えられ、自分は何も問題ないと思って言った・した行動が相手にとっては重大なハラスメント行為で訴訟や労働問題に至ったケースは多くあります。

会社はハラスメント研修などを通じて、その撲滅に力を入れています。相手の立場・状況を理解できない人、理解しようとしていない人も一定数存在します。

解決のためには、行為を受けた本人が、不快な気持ちをはっきり伝えることが必要でしょう。もちろん、伝え方によっては、相手を逆上させる可能性もありますから、お互いを理解するコミュニケーションが重要になってきます。

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/>

◆ ニュース

全国加重平均 930 円へ！地域別最低賃金の答申実施

地方最低賃金審議会の答申が出そろい改定額および発効予定年月日が以下の PDF のとおり取りまとめられました。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000662334.pdf>

東京都 1,041 円 神奈川県 1,040 円 愛知県 955 円 京都府 937 円 大阪府 992 円 兵庫県 928 円など

10 月 1 日～ 協会けんぽから直接 従業員への健康保険証交付が可能に

社会保険の資格取得手続きを行うと、協会けんぽ等の保険者から、被保険者である従業員の健康保険証と、被扶養者となる扶養家族の健康保険証が事業所に届きます。

事業所はこれを従業員に渡すこととなりますが、テレワークが進む中で、社会保険の事務手続き担当者が健康保険証を従業員に渡すためだけに会社に出社するような事態が発生していました。

健康保険法施行規則が改正され、健康保険証の交付について「保険者が支障がないと認めるときは、これを被保険者に送付することができる。」という文言が追加されました。

その結果、今までの「保険者から事業主、事業主から従業員」という交付方法に加え、「保険者から従業員」という方法も選択肢に加えることができるようになり、より便利になることが期待されます。

施行は、2021 年 10 月 1 日になります。具体的な方法は今後、案内される予定です。

長時間労働が疑われる事業場に対する令和 2 年度の監督指導結果を公表

厚生労働省は令和 2 年 4 月から令和 3 年 3 月までの監督指導結果を発表しました。

・監督指導の実施事業場：24,042 事業場

・主な違反内容〔法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕

1) 違法な時間外労働があったもの：8,904 事業場（37.0%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月 80 時間を超えるもの：2,982 事業場（33.5%）

うち、月 100 時間を超えるもの：1,878 事業場（21.1%）

2) 賃金不払残業があったもの：1,551 事業場（6.5%）

3) 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：4,628 事業場（19.2%）

・主な健康障害防止に関する指導の状況〔健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕

1) 過重労働による健康障害防止措置が不十分のため改善を指導したもの：9,676 事業場（40.2%）

2) 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,301 事業場（17.9%）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000667303.pdf>

厚生労働省は、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11 月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うとしています。自社に長時間労働状況を再確認して、必要に応じ是正を進めていきましょう。

中小企業が使える人材確保支援策・働き方改革支援策

働き方改革関連法の案内に加えて、各種助成金情報などの支援策がまとめられた資料になります。

厚生労働省以外に、内閣府、金融庁、経済産業省からの情報も網羅されていますので、ご一読ください。

人材マッチング、IT 支援等に関する情報もあります。

<https://roumu.com/pdf/2021071505.pdf>

ハローワークインターネットサービス機能充実 2021.9.21～

2021 年 9 月 21 日からハローワークインターネットサービスの機能が充実しオンラインで受けられるサービスが広がる予定です。機能強化は、求職者に対するサービスと、求人者（事業主）に対するサービスの両面で行われますが、企業が注目する求人者に対するサービスは主に以下の 3 点について実施されます。

1. 求人者マイページを通じて、オンラインで職業紹介を受ける「オンラインハローワーク紹介」が利用できる
2. 求職者がオンラインで応募した場合、応募書類の管理や採否入力が効率化する
3. 求職者からの応募を直接受けることができる（オンライン自主応募）

ハローワークで行った求人に対しては、ハローワーク通じて求職者の紹介が行われていますが、今後はオンライン自主応募が可能となります。このオンライン自主応募とは、ハローワークインターネットサービスに掲載した求人、求職者がハローワークを介さずにマイページを通じて直接応募することを言います。ハローワークインターネットサービスのみの利用でも応募できるため、応募者層が広がる可能性があります。詳しくは、各リーフレットをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000820475.pdf>

管理職の働き方に関する調査（JILPT）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構は、調査シリーズNo.212「管理職の働き方に関する調査」の結果を発表しました。

当調査は、管理職（事業所で監督及び管理の地位にあり、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の対象とならない労働者）の働き方等の実態を把握することを目的としたものです。

【調査結果のポイント】

◆管理職の月間総実労働時間は、「150 時間以上 170 時間未満」の占める割合が約 3 割で最多。次いで「170 時間以上 190 時間未満」の 3 割弱、「190 時間以上 220 時間未満」の 2 割強の順で、「220 時間以上」は約 1 割。平均時間は 177.4 時間となった。

◆管理職の深夜労働に対する割増賃金の支払の有無については、約 7 割の事業所で支払っていると回答。また、管理職の深夜労働に対する割増賃金制度の必要性については、管理職の約 9 割が必要と回答した。

◆事業所の業務・労務管理の運営について半数以上の事業所で**決定権がある**としているのは、基本的にライン職では部長クラス以上、スタッフ職では支社長等クラス（ただし、正社員の地位の根幹及び重要な労働条件に関する事項の一部については、ライン職でも支社長等クラス以上）

半数以上の事業所で**決定プロセスに関与がある**としているのは、基本的にライン職では課長クラス以上、スタッフ職では支社長等クラス（ただし、正社員の地位の根幹及び重要な労働条件に関する事項の一部については、ライン職では基本的に部長クラス以上）

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/212.html?mm=1703>

日本マクドナルドの「名ばかり管理職」問題が世間を賑やかさせたのは、2008 年のこと。判例において、労基法 41 条の管理監督者として認められる要件は次の通りと言われます。

- 1) 経営方針の決定に参画し或いは労務管理上の指揮命令権を有していること
- 2) 出退勤について厳格な規制を受けず、自己の勤務時間について自由裁量権を有していること
- 3) 基本給、役職手当、ボーナス等でその地位にふさわしい優遇措置を受けていること

課長以上を管理職（管理監督者）とする企業と法が求める管理監督者のギャップは埋まっていないことが分かります。

◆弁護士の労働法一言アドバイス 阪中 達彦

「不当労働行為の禁止」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 22 回目は、「不当労働行為の禁止」についてです。

前々回、前回と、労働組合に関する制度のご紹介をしてきましたが、今回はその最後に、「使用者がしてはいけないこと」についてご説明させていただきます。

労働組合法は、正常な労使関係の下で公正かつ円滑に団体交渉が行われるようにするため、労働組合や組合員に対する使用者の不公正な行為を禁止しています（不当労働行使制度）。

禁止される不当労働行為の基本類型は、以下の 3 つです。

- ① 組合員であることや正当な組合活動をしたことを理由として不利益な取扱いをすること（不利益扱い〔労働組合法 7 条 1 号、4 号〕）
- ② 団体交渉を正当な理由なく拒むこと（団交拒否〔同条 2 号〕）
- ③ 労働組合の結成や運営を支配しこれに介入すること（支配介入〔同条 3 号〕）

例えば、労働者が組合員として活動したことを理由に解雇、配転、低査定などをすることは①の不利益扱いにあたり、労働組合からの団体交渉の申入れに対し誠実な態度で対応しないことは②の団交拒否にあたります。また、労働組合から脱退するように組合員に圧力をかけたり、組合員を威嚇するような発言をしたりすることは、組合弱体化行為として③の支配介入にあたります。

このような不当労働行為の法的救済としては、裁判所による救済のほか、労働委員会による救済という方法があり、使用者からすれば、こういった法的措置に対応しなければならなくなります。

労働委員会というのは、労使関係の専門家からなる独立行政委員会で、各都道府県知事のもとに置かれる都道府県労働委員会と、厚生労働大臣のもとに置かれる中央労働委員会があります。

前々回、前回、今回とみてきましたとおり、労働組合への対応には慎重さが求められますので、その対応にあたっては、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）



「テレワークにおける私用制限について考える」 永田 知靖

今回の新型コロナウイルス感染症によるテレワーク7割という政府方針で、一度はテレワークに舵を切られた所も多いと思います。しかし、社員や経営者の中にはテレワークは勤務状況が把握できずに、本当に勤務したかどうか分からないので、やはり基本は出勤して勤務することで上位職が勤務状況も把握できるからという方がおられるのも事実です。

特に日本は相対評価に重きを置いているが故に、このテレワークという制度を使うと他と比較しにくいということがあります。

一方で欧米の企業でテレワーク（リモートワーク）が進んでいるのは評価精度が絶対評価になっていることも大きく影響しています。

ただどちらの評価制度もメリット・デメリットが存在します。

今一度、就業規則が本当にリモートワークに対応しているかを確認していただく必要があります。

そして、システム面においてはとにかくしっかりとセキュリティを担保した状態で外出先から業務ができる状況にあるかを確認する必要があります。

その際に必要なことは社員が使う通信費の負担をどうするかについては非常に重要な問題として考える必要があります。

私自身も前職で情報システム部門の責任者をしていた際に、この問題については非常に悩ましい問題として捉えていました。

基本、業務で使う通信費は会社が負担すべきという考え方でしたので、数ヶ月にわたりパソコンメーカー・通信事業者・会社の経営陣と折衝を繰り返した上で、SIMカードを搭載した端末を用意して全通信費を会社負担で導入しました。

この話をする他の企業様から「私用制限に関して何か規定を設けられていますか？」とよく聞かれました。

その時には我が社では一切私用制限をかけずにいました。

経営者や情報システム部門の担当者はここを気にしがちです。

その部分がネックになり、テレワークの導入が億劫になるケースが多いと言われていますが、私用での利用に関しては確認する方法はいくらでもありますし、実際のところ社員を信用することも大切だと思います。

まだまだ感染症がおさまらない状況下で、一度は実施したものの諦めた企業も多いと思います。

ぜひ、この記事の私の体験談を参考にテレワークへの一歩を踏み出してみたいはいかがでしょうか。

当事務所ではテレワークに関して就業規則の改定はもちろんのこと、システム面や運用面で皆様と伴走して対応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ITの関わりについての研究・実践も展開。



外国人の脱退一時金制度について 社会保険労務士 樋口浩史

外国籍の方が、日本国内に住所を有しなくなった後に脱退一時金を請求することができます。

脱退一時金とは、

国民年金第1号被保険者や厚生年金保険被保険者として、6ヵ月以上保険料を納付した外国人が年金を受給せずに資格を喪失し帰国する際、脱退一時金が支給されます。

今般、脱退一時金の支給額計算に用いる月数の上限の見直しが行われました。

具体的には、2021年（令和3年）4月より（同年4月以降に年金の加入期間がある場合）、月数の上限は現行の36月（3年）から60月（5年）に引き上げられました。

見直しが行われた背景には、特定技能1号の創設により期限付きの在留資格の最長期間が5年となったことや、近年、短期滞在の外国人の状況に変化が生じていることがあります。

ここでは、国民年金の脱退一時金の支給要件・支給額についてご案内いたします。

【国民年金の脱退一時金支給要件】

- ・日本国籍を有していない
- ・公的年金制度（厚生年金保険または国民年金）の被保険者でない
- ・保険料納付済期間等の月数の合計が6ヵ月以上ある（国民年金に加入していても、保険料が未納となっている期間は要件に該当しません。）
- ・老齢年金の受給資格期間（厚生年金保険加入期間等を合算して10年間）を満たしていない
- ・障害基礎年金などの年金を受ける権利を有したことがない
- ・日本国内に住所を有していない
- ・最後に公的年金制度の被保険者資格を喪失した日から2年以上経過していない（資格喪失日に日本国内に住所を有していた場合は、同日後に初めて、日本国内に住所を有しなくなった日から2年以上経過していない）

国民年金の脱退一時金の支給額

支給額は、最後に保険料を納付した月に属する年度の保険料額と保険料納付済期間等の月数に応じて計算します。

脱退一時金の計算式

最後に保険料を納付した月が属する年度の保険料額×2分の1×支給額計算に用いる数

最後に保険料を納付した月が2021年（令和3年）4月から2022年（令和4年）3月の場合

保険料納付済期間等の月数（※）	支給額計算に用いる数	支給額（令和3年度）
6月以上12月未満	6	49,830円
12月以上18月未満	12	99,660円
18月以上24月未満	18	149,490円
24月以上30月未満	24	199,320円
30月以上36月未満	30	249,150円
36月以上42月未満	36	298,980円
42月以上48月未満	42	348,810円
48月以上54月未満	48	398,640円
54月以上60月未満	54	448,470円
60月以上	60	498,300円

（※）保険料の一部免除を受けつつ納付した期間があった場合は、免除の種類に応じた期間が合算されます。

表からも分かるように、月数の上限が 5 年に延長されたことにより現行の保険料で計算すると最高で 498,300 円の脱退一時金が支給されます。母国の通貨に換算すると年収以上のかなりの額になります。

外国人労働者を受け入れる企業側には、労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守することが求められていますので、手続を含め事前研修のお手伝いが必要でしたら、是非、お声掛けください。

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「採算意識を高める」 松本 悟

夏休みも終わりました。今年の予定で未着手の分はそろそろ手を付けないと間に合わなくなりそうです。私も他人ごとではありません…

今回の記事は京セラフィロソフィの一節「採算意識を高める」です。今はどの会社でも経費を減らすように徹底されていますので自分の所は既にしているという方も多いのではないのでしょうか。

いきなりですが、問題です。

- ①通郵便の料金はいくらでしょう。
- ②A4 の封筒の郵便料金はいくらでしょう。
- ③レターパックプラス（赤）とレターパックライト（青）の違いはなんでしょう。
- ④クリックポストはご存知でしょうか。

如何でしょうか。郵便は減少傾向にあるとはいえ、ビジネスの基本です。一つでも答えられなかった方は少し採算意識が甘いかもしれません。「採算意識を高める」の基本は物やサービスの価格を覚える事です。郵便費用だけでなく、会社の光熱費、家賃、ネット料金、人件費等様々な事が様々な価格が頭に浮かばなくてはなりません。また、新しいサービスも勉強し続けなくてはなりません。そうしなければ今利用している商品やサービスの価格が妥当かどうか判断する事が出来ません。自分の商品に関しても同じです。もしかすると相場以上に安く売られているかもしれません。

経費を減らす、買うものを減らすはもちろん大事ですが、本当の「採算意識を高める」には相場観を身に着ける事や新しいものを勉強する事が第一なのです。「採算意識を高める」とはそういう事なのです。まずはスーパーに行ったときに野菜の価格を見て覚える。とかでもいいかもしれません。まずは「価格」に興味を持ってみましょう。

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。

問題の答え

- ① 84円
- ② 120円
- ③ 配達が 手渡し（赤） ポスト投函（青）です。ちなみに（赤）は信書の送付が可能です。

『もう一度 働き方改革～会社と社員の心をつなぐ』 キャリアコンサルタント 乾 千嘉子

酷暑の山は越えましたが、残暑が堪える初秋です。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『もう一度 働き方改革～会社と社員の心をつなぐ』と題して、コロナ禍が長引く今、取り組む視点を見直す必要がある働き方改革について、解説していきます。経営・人事関係の方はここ数年、苦労を重ねて働き方改革に取り組んでこられました。しかしその取り組みはコロナ禍以前に決定したものではありませんか？オンラインは収束しません。コロナ禍が長引く今、オンラインを軸にした働き方改革の促進に目を向けていきましょう。

さて、オンラインで真っ先に思いつくのが、在宅勤務制度の新設それに伴う仕事と育児・介護の両立支援です。実は今、在宅勤務でのコミュニケーション課題が、上司側からも部下側からもでてきています。その原因は、オンライン活用がコミュニケーションが絶対必要な一部の場面、例えば朝礼だけ、会議だけに留まっているからです。上司からは普段の様子がわからないので個人及び部署全体の仕事の進捗状況や課題が把握できない。部下からは、ちょっとわからないことがあっても同僚、先輩、あるいは上司に質問するタイミングがわからず質問しづらくて、間違った方法・方向で仕事を進めてしまう。あるいは質問できないために疑問が解消されず、仕事を進められないまま時間が経過してしまうなど、生産性向上の疎外要因になっています。その課題解決として、常時オンライン活用の導入・検討の動きが起こっています。

常時オンラインとは、部署単位でリモート会議システムに常に参加している状態にしておくということです。画面も音声もOFFで構いません。必要な指示がある時、質問がある時は、画面と音声をONにする。常時オンラインでは部署全体の様子を感じながら仕事を進めることができます。全員に届いてしまう音声で質問しづらい人は、リモート会議システムのチャットツールを利用したり、チャットツールで相手の状況を確認してから通話するなどコミュニケーション手段の工夫も可能です。

いきなり全日常時オンラインの導入はハードルが高い場合は、月曜だけ、あるいは午前中だけなど常時オンラインの時間帯を作ってみてはどうでしょう。オンラインツールの契約状況や在宅勤務の環境で制限があることもありますが、オンラインの活用に、会社と社員の心をつなぐという視点を取り入れて、もう一度働き方改革を見直してみたいかがでしょうか。

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。



「経営数値を読み解き活用する⑤」 中小企業診断士 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、貸借対照表 B/S（バランスシート）で商品（棚卸し資産）＝在庫が増えていないか確認することが重要だとお伝えしました。今回は、在庫についてもう少し深掘してみます。在庫が増える原因は大きく2つあると思います。

①部門間のコミュニケーション不足

在庫の原因がコミュニケーション！？と驚かれた方もいるのではないのでしょうか。しかし、実際によくある話だと思います。例えば、卸売業の場合、営業部門が仕入れ部門に対して、このくらい売りたいから商品を準備するよう伝えます。しかし、営業部門は欠品しないように、少し余裕を持って頼むことになります。常に顧客と最前線で接している営業部門であれば当然のことだと思います。せっかく注文してくれたお客様を待たせたくないですね。

営業部門からの依頼を受けた仕入れ部門はどうでしょうか。営業部門に迷惑をかけないように、さらに余裕を見て発注をかけることとなります。営業部門ですでに余裕を見ているのに、さらに仕入れ部門でも余裕分を追加してしまい、かなり余剰が出る＝“在庫が増える”こととなります。製造業の場合は、さらに生産部門でも不良発生時を見越し余裕分も含めて生産し、さらに在庫が増えることとなります。また製造部門では材料の在庫も発生します。部門ごとの余裕が合わさってかなりの在庫量となってしまいます。

これを防ぐには、部門間のコミュニケーションを密にし、受注状況や販売情報を共有することが重要です。また、販売状況を見える化し、常に社内システム上で確認できるなど、余剰を持ち過ぎないための判断が各部門でできるようにするのも効果的です。

②そもそも在庫を気にしていない

御社の適正な在庫数は何個でしょうか？きちんと決まっていますか？原材料や資材の発注タイミングは決まっていますか？担当者の判断で適当に発注したり、大量購入すれば安く買えるから必要以上に購入するなど、いろいろな理由によって在庫は増えることになります。

「在庫を多く持ち翌日納品を厳守」など、経営戦略により在庫を多く持つケースもあり得ます。自社はどのような戦略を取るのか、在庫戦略を考えることは、経営戦略を考えることだと言っても過言ではありません。自社の適正な在庫量を決定し、皆で共有し、全社で在庫を適正量に保つ仕組みを作ることが大切です。

貸借対照表において、現金・預金と在庫（商品・棚卸し資産）は同じ左側にあります。商品を早く現金化することは、資産の大きさが同じでも、資金繰りに余裕をもたらします。「いかに在庫を減らし現金・預金を増やすか？」これを今後意識していきましょう。

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。

