

H & M通信

2020年6月1日号

- H & Mニュース
- 「弁護士の労働法アドバイス」
阪中 達彦
- 「バックオフィスのDX戦略」
システムプランナー 永田 知靖
- 「求人票作成のポイント②」
キャリアコンサルタント 乾 千嘉子

◆ H & M ニュース

● 5月28日に「中小、小規模事業者のための補助金、助成金、資金繰り改善」セミナーをオンラインで開催しました。当日、参加できなかった方のために、**当社ホームページに動画をアップしています。**関心のある方は、是非ご覧ください。

<https://www.h-m-consulting.jp/seminar/2000529-2/>

● 厚労省は働き方改革推進事業として各都道府県に、「働き方改革推進支援センター」を設置し、**社会保険労務士等の専門家による無料相談を実施しています。**(代表の吉崎も相談員として対応しています)直近では、雇用調整助成金に関する相談が多く寄せられていますが、今後は同一労働同一賃金への対応や長時間労働抑制、高齢者の活躍推進などについて相談が増えることが予想されます。

「働き方改革推進支援センター」で検索してください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

● 緊急避難としてのテレワークを、with コロナ時代の新しい働き方として活用していただけるように、**テレワーク導入支援コンサルティングを実施しています。**大手企業では、緊急事態宣言解除後も継続するケースが多いため、中小企業も早期の対応が必要でしょう。各社の実情に合わせた取り組みをご支援させていただきます。

連絡先

株式会社H & Mコンサルティング

〒541-0056

大阪市中央区久太郎町 4-2-15

電話 : 06-7878-5703

URL : <https://www.h-m-consulting.jp>

今こそ考える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①

【永田 知靖】

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。

ようやく、全国的にCOVID-19による緊急事態宣言の解除が発表され、ここから皆様のご商売ならびに日本経済の立て直しが急速に進んでいくものと思います。

この緊急事態宣言下の中で皆様の会社ならびに業務においてテレワークの導入などが進んでいたところもあったのではないのでしょうか。

特に営業関係や制作関係はテレワークに向いているといわれていますが、なかなかバックオフィス（総務・人事・経理・法務）などは扱っているデータの性質などでまだまだアナログな管理をしているケースが多いのが事実です。

ただ、法律も含めて世の中の流れはデジタル化に向けて動いてきており、その流れに乗っていかないと周りから取り残されていくことも容易に想像できます。

そこで、今回は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の1回目として、特に考え方の部分を中心に記したいと思います。

バックオフィス部門は今まではどちらかという会社全体の下支えの部門（縁の下の力持ち）的な位置づけにあったと思いますが、これからは「経営に貢献する付加価値部門」に変わっていく必要があると感じています。

海外企業（外資系企業も含む）では「バックオフィス」という言葉を使わなくなってきました。

「コーポレート・ファンクション」という言い方をしていたのが、最近では「イネープリング・ファンクション」と言って、フロントの業務を「enable する（可能にさせる）」業務に変化してきています。

つまり能動的にかかわっていくことが求められるようになってきました。

例えば人事では人事関係の事務処理から人事データを活用した分析を行い、社内にいる人材のポテンシャルをしっかりとデータ分析し適切な人材配置を行うことにより生産性の高い企業にしていけるためのサポートをする部門として、今の業務からさらに一步踏み込み経営に貢献するための部門にITの技術を使って変化していくことが大切です。

もちろん、これらは人事だけではなく、総務・法務・財務などほかの部門に関しても同様です。

よくデジタル化が進むとこれまで人間がしてきた仕事を奪われるという話がありますが、決してそうではなく、人間がしていた非効率な業務をITに委ねて効率を上げるとともに、人間はITではできない部分を行うことでこれまで以上に生産性を上げていく。

これが本来のデジタル化のあるべき姿です。

ただ、一足飛びにデジタルトランスフォーメーションに行くのではなく、まずは「デジタイゼーション」（アナログをデジタルに置き換える）、「デジタライゼーション」（デジタルに置き換えたデータを活用し、プロセス全般をデジタル化する）をして初めて「デジタルトランスフォーメーション」（企業全体に影響を与えるデジタライゼーション）とステップを踏むことで初めてしっかりと切り替えていくことができると思います。

次回以降はそれぞれの部門においてどのようにデジタル化していくといいのか、そしてどのような仕組みがあるのかについてご紹介させていただきます。

バックオフィスのデジタル化やデジタルトランスフォーメーションについて、個別訪問による相談対応もさせていただきますので、何なりとお申し付けください。

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。

◆ 弁護士による労働法アドバイス

「人事権」について考える 【阪中 達彦】

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

H & M通信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8回目は、「人事」についてです。前回取り上げた「休職」も、人事権行使の一場面と言えますが、今回はより広く「人事」一般について取り上げたいと思います。

まず、大きな捉え方として、雇用関係継続中の局面においては、雇用関係終了（解雇等）の局面とは異なり、使用者に人事権という広い権限が認められています。その法的根拠については諸説ありますが、実質的な理由は、長期雇用慣行が存在し、解雇による雇用関係の終了が大きく制限されている日本企業においては、そのような広い人事権を認めなければ、企業組織の柔軟性を確保し、長期的な共同体関係の維持・形成が図れないという点にあると考えられます。

具体的な人事権行使の場面としては、人事考課（査定）、昇進、昇格、降格、配転（転勤）、出向、転籍などの措置を命じる場面が考えられます。

もっとも、使用者に広い裁量が認められる人事権といえども、全く自由というわけではありません。考え方としては、次の2点にご留意いただく必要があります。

第一に、雇用契約は労働者と使用者との契約に他なりませんので、前述のような措置を命じるためには、契約上の根拠（労働協約、就業規則、労働契約上の根拠）が必要です。例えば、就業規則に配転命令の根拠となる合理的な規定が存在するなど契約上の根拠がなければ、会社が労働者に配転を命じることにはできません。

また、第二に、仮に契約上の根拠規定が存在していたとしても、その人事権行使が権利の濫用（民法1条3項、労働契約法3条5項）などの強行法規に違反する場合は無効となります。例えば、配転について、①業務上必要がない場合、②不当な動機・目的による場合、③労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合など特段の事情があるときは、権利濫用として無効となります。

会社として人事権を行使する場面、とりわけ労働者の希望に沿わない措置を命じる場面においては、以上の2点をクリアしているかどうかを事前に慎重に検討いただく必要がありますので、顧問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）。

求人票作成のポイント②

【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。

第6回目は、『ハローワーク求人票作成のポイント②』です。2020年初夏、採用のチャンス！と前向きにとらえ人材不足解消のために積極的な採用活動をしている会社は少なくありません。今回は求人票作成担当のミッションは、「会社の強みと熱意を感じられる求人票の作成」とお伝えさせていただきました。今回はその続きをお伝えいたします。

素晴らしい求人票が完成したら欲しい人材の応募が殺到するかというとそんな状況になるのは稀なことです。ですから求人票が完成したら、もうひと手間かける必要があります。皆様は「求職者リクエスト」をご存知でしょうか？利用している会社様はそう多くありません。求職者リクエストは、自社の条件にあった求職者に求人票を送ってもらえるハローワークの無料サービスです。残念ながら全国のハローワークで提供しているサービスではありませんが、大阪府では利用できますので、ご紹介させていただきます。

（注）大阪府以外でのサービス提供の有無については管轄のハローワークにご確認いただきますようお願い申し上げます。

では、求職者リクエストのステップを簡単に説明いたします。

①管轄のハローワークに求人票を出す②通勤圏と思われるハローワークを直接訪問する③リクエストを利用したい旨伝え、求人条件に合う求職者リストを出してもらおう④求職者リストから求人票を送ってもらいたい人をピックアップし、リクエストを依頼する⑤該当の求職者にハローワークから求人票が届く⑥求職者が興味を持てば、ハローワークを通じて応募がある。

このような流れになります。

ステップ④では、あらかじめ考えてきた検索条件をハローワークの窓口担当の方と相談しながら柔軟に対応してください。ステップ⑤では、ハローワークの求人票とともに、このリクエストの経緯が記載された手紙を同封されます。ハローワークによりませんが、A4サイズの会社リーフレットや独自の案内を同封してもらえるところもあります。尚リクエストの利用は、求人受理後1週間経過後、1求人につき10件まで、正社員求人限定などルールがありますのであらかじめルールを確認しておく必要があります。

ぜひ求職者リクエストを利用いただき、条件に合った求職者が応募する確率を高めてください。そして何より、丁寧な求人姿勢がハローワークの職員さんの応援したい気持ちを掻き立て、たくさんの求人情報から、欲しい人材の方に「こんな求人が出ている」と紹介してもらえる力強い味方になってくれます。

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®