

H & M通信

2021年10月号

■コクヨ株式会社の働き方改革 (人事労務塾講演)

■ニュース

求人不受理の範囲拡大
社会保険の適用範囲拡大

■安全衛生

産業医への情報提供について
新型コロナワクチン接種していない従業員への対応

■弁護士の労働法一言アドバイス 阪中達彦 労働市場の規制について

■必ずしもデジタル化することが正しいとは限らない 永田知靖

■介護事業所ワンポイントアドバイス 樋口浩史 ■全社全社員で見直す社会人基礎力 乾 千嘉子

◆コクヨ株式会社の働き方改革（人事労務塾で講演実施）

去る9月9日、コクヨ株式会社 働き方改革タスクフォース責任者の新居臨様にお越しいた
だき、働き方改革への取り組みについて講演していただきました。

国が推進する目的は、少子高齢化対策ですが、企業にとってのメリットを明確化し、経営と合意
して積極展開できるまで、どんな苦勞があったかなど、リアルなお話を聞くことができました。

市場環境の変化に対応して、持続的成長をすることが目的であり、「手段としての働き方改革」と
いう位置づけです。

「自立した個人と、柔軟なチームの集合体」、「自分たちが楽しく生き、仕事をする」=「PLAY
WORK」というコンセプトを掲げて、全社員の意思統一を図っています。そのうえで、環境・制度・
風土改革のために、様々な施策を実行しています。

コロナの影響で変わってしまった環境も、毎月行う「社員意識調査」で実態を把握し、着実に進め
ていっしょにやります。

参加者同士の意見交換、講師を交えた情報交換もできる人事労務塾へ、是非ご参加くださ
い。ご希望の方は、H & Mコンサルティングまで。



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

求人不受理の範囲拡大（ハローワーク・職業紹介）

職業安定法が改正され、ハローワークや職業紹介会社において、一定の労働関係法令違反の求人を不受理とする範囲が拡大されます。来年4月から順次施行される改正育児・介護休業法に伴う対応で、「妊娠または出産について申し出をしたことを理由とした不利益取り扱いの禁止」などに該当した企業が対象になります。

今までは就職後のトラブルを未然に防止するため、新卒者向け求人に対して行われてきましたが、改正日以降は、一般の求人に対しても不受理とすることができるようになります。

求人を不受理とできる対象となる法令には、以下のように規定されています。

- ・労働基準法（労働時間、休憩・休日・有給休暇、男女同一賃金など）
- ・最低賃金法
- ・男女雇用機会均等法（性別を理由とする差別の禁止など）
- ・職業安定法（労働条件の明示など）
- ・育児介護休業法（育児休業・介護休業等の申し出があった場合の不利益取り扱いの禁止など）
- ・暴力団員等による求人

不受理とすることができる対象となるのは過去1年間に2回以上同じ法令の違反について是正指導を受けた、または法令違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合などが該当します。

法令違反が是正されたあと一定期間を経過するまでは不受理期間となり、求職者への職業紹介が行われない可能性があります。高卒求人や中途採用でハローワークを利用している企業、職業紹介会社を利用する場合は、要注意です。

社会保険の適用範囲拡大

2022年10月から従業員数101人以上の規模の事業所について、社会保険の適用拡大の対象となります。

社会保険の適用拡大では、週労働時間が通常の労働者の4分の3以上の短時間労働者が社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入していたものが、以下の4つの基準をすべて満たしたときに、社会保険に加入することになります。

- ・週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・2カ月を超える雇用期間が見込まれること
- ・賃金の月額が88,000円以上であること
- ・学生でないこと

この際の「従業員数101人以上の規模の事業所」の判断基準は、以下の通りとなっています。

【従業員数の定義】

適用拡大以前の通常の被保険者の人数を指し、それ以外の短時間労働者を含まない。

【従業員数のカウント】

月ごとに従業員数をカウントし、直近12ヶ月のうち6ヶ月で基準を上回ったら適用対象となる。

【事業所の考え方】

従業員数のカウントは、法人なら同一の法人番号を有する全事業所単位、個人事業主なら個々の事業所単位で行う。

特に確認しておきたいポイントは2022年10月時点のみで判断するのではない点です。また、一度適用対象となった場合、被保険者の4分の3の同意で対象外となる手続きをしなければ、従業員数が基準を下回っても引き続き適用対象となります。特に従業員数が100人前後の事業所では、今後の人材の採用方針も含めて、検討する必要があります。

◆安全衛生

産業医への情報提供について

働き方改革関連法により、2019年4月から「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されています。常時50人以上の労働者を使用する事業場において、産業医の選任義務が課せられており、会社は産業医が健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないとされています。

会社が産業医に提供する情報には以下のようなものがあります。

1. 以下の実施後に既に講じた措置または講じようとする措置の内容

- ・健康診断
- ・長時間労働者に対する面接指導
- ・ストレスチェックに基づく面接指導

※措置を講じない場合は、その旨・その理由



2. 時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり80時間を超えた従業員の氏名・超えた時間に関する情報

3. 従業員の業務に関する情報であって産業医が従業員の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

これらの情報提供の時期は以下のとおりです。

1. それぞれの結果についての医師または歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく
2. 1ヶ月当たり80時間を超えた時間の算定を行った後、速やかに
3. 産業医から情報の提供を求められた後、速やかに

従業員に情報提供することで、従業員により適切な健康管理につながります。特に時間外労働等の時間の提供については、2019年4月から始まったものであり、実施していない会社もあるかもしれませんので、今一度確認してみるとよいでしょう。

新型コロナワクチン接種していない従業員の対応

厚生労働省は、新型コロナウイルスに関するQ&Aに新型コロナのワクチン接種に関する内容が追加されましたので、ご案内します。

Q.
新型コロナウイルスワクチンを接種していない労働者を、人と接することのない業務に配置転換することはできますか。

A.
一般に、個別契約または就業規則等において業務上の都合により労働者に転勤や配置転換を命ずることのできる旨の定めがある場合には、企業は労働者の同意なく配置転換を命じることができますが、その場合でも配置転換は無制限に認められるわけではなく、不当な動機・目的がある場合や、配置転換の業務上の必要性とその命令がもたらす労働者の不利益とを比較衡量した結果として、配置転換命令が権利濫用に当たると判断される場合もあります。

新型コロナウイルスの感染防止のために配置転換を実施するにあたっては、その目的、業務上の必要性、労働者への不利益の程度に加え、配置転換以外の感染防止対策で代替可能か否かについて慎重な検討を行うとともに、配置転換について労働者の理解を深めることに努めてください。

※他にも、ワクチン接種を拒否した労働者を解雇、雇止めできるか？という問いに対して、ワクチン接種を拒否したことを理由として解雇、雇止めを行うことは許されるものではありません。という回答もあります。当然ですね。



◆ 弁護士の労働法一言アドバイス 阪中達彦

「労働市場の規制」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23回目は、「労働市場の規制」についてです。

前回まで、労使関係一般についてご説明させていただきましたが、今回は少し視点を変えて、派遣や職業紹介についてご説明させていただきます。

労働法は、民法の特別法として位置づけられます。

民法上の「契約自由の原則」によれば、だれがどのような形で労働契約を締結するか、それを仲介するためにだれがどのような形で介入するかは、基本的に当事者の自由のはずです。

しかし、労働契約の締結に他人が介入すること、とりわけ当事者の間に入ってお金を儲けようとするのは、これまでの歴史のなかで、人身売買や賃金の搾取といった社会的な弊害を生みだしてきたことから、法規制の対象とされました。

具体的には、1921年の職業紹介法や1947年の職業安定法は、人を集めて労働者として送り出すことでお金を儲ける職業紹介事業や労働者供給事業を禁止しました。

しかし、その後、日本の経済成長に伴い、人材派遣業をビジネスとして発展させ、必要な人を必要なところに円滑に配置するニーズが高まったこともあり、1985年に労働者派遣法が制定され労働者派遣が解禁されて以降、徐々にその範囲が自由化されていきました。

雇用仲介事業としては、①職業紹介事業と②労働者派遣事業がありますが、それぞれに法規制があります。

具体的には、職業安定法は、職業紹介が適切な形で実施されるように、職業選択の自由の尊重（2条）、差別的取り扱いの禁止（3条）、労働条件等の明示（5条の3）、個人情報保護（5条の4）、求職求人受理の原則（5条の5、5条の6）といった国と民間共通の基本的ルールと、許可制（30条以下）、手数料規制（32条の3）などの民間規制を定めています。

一方の、②労働者派遣事業の法規制については、次回にご説明させていただきたいと思います。

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）。

「必ずしもデジタル化する事が正しいとは限らない」

システムコンサルタント 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

世の中、デジタル化の流れが加速していきおり私自身もデジタル化する事を積極的にクライアントなどにお勧めしていますが、しかしながら必ずしもそうではない部分があるのも事実としてあると感じています。

前職で情報システム部門の責任者をしていた時にこのことを痛切に感じる出来事がありました。

私は前職の最後の大事な仕事として6年半使った基幹システムリニューアルを行いました。

その時に役員から出されたミッションが『原則として紙がなくても仕事ができる状況を作る事』でした。

このミッションを遂行するためには、システムだけではなくインフラ自体の見直しも必要になります。

システムリニューアルの骨子を作ってる際に、「バックオフィス関係の処理はデジタルのみで行えるように、という指示が役員から出ました。

実はそれまでバックオフィスの処理は紙類でやりとりする事が多かったので、この部分がコンセプト作りには一番苦労しました。

そして、何より人というのは今までと全く違う思想や仕事のやり方が入ってくると拒絶反応を示す所があり、この部分をどう和らげるかを考えて組むかを悩みました。

その時に担当者ややり取りをする中にタイトルにある言葉を心底から実感する事がありました。

作業をデジタル化した事によってある処理をするのにかかる時間がこれまでより増えたのです。

こうした事はシステム導入初期には必ずある話ですが、ある一定期間過ぎても前より減る事はなかったのです。

この時に一旦、非デジタル処理に戻したところ作業にかかる時間が半分になるという結果になりました。

この結果を経営陣に出してももちろん納得してもらえず理解すら示してもらえませんでした。

とは言え、このままでは現場が疲弊するという事もあり、度重なる説得の上でなんとか非デジタル処理を一部残すことを認めてもらいました。

この経験から、私自身はデジタル化に関して、基本的には行うべきだが効率など適材適所を見極めてデジタル化されることをお勧めするようにしています。

ぜひ皆様の身の回りでも一度点検をして頂きながら、対応してみたいかがでしょうか。

当事務所ではデジタルトランスフォーメーション推進に伴うデジタル化に関して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。

登録ヘルパーさんには「休業手当」が支給される？ 社会保険労務士 樋口 浩史

介護事業所 ワンポイントアドバイス

私の関与先の社会福祉法人でも、利用者から介護サービス利用当日の急なキャンセルが入った場合に、「休業手当」を支払わなければならないのか問題になったことがあります。

労働基準法では、使用者（会社）の責に帰すべき事由による休業の場合、休業期間中の労働者に「休業手当」を支払わなければならないと定められています。

そもそも、登録ヘルパーが、労働者に該当するかどうかについては、「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」において、介護保険法に基づく訪問介護の業務に従事する訪問介護員等については、一般的には使用者の指揮監督の下にあること等から、労働基準法第9条の労働者に該当するものと考えられています。

使用者の責に帰すべき事由による休業とは、その勤務日（勤務時間）に働くべく、労働の用意をなし、労働の意志を持っているにもかかわらず、次に掲げる理由などによって働くことができなくなり、休業を余儀なくされることをいいます。

では、具体的に「休業手当」はどんな場合に支払われるのでしょうか。

- ・利用者からの利用申し込みの撤回（キャンセル）
- ・利用者からの利用時間の変更
- ・その他使用者の責に帰すべき事由

よって、利用者から介護サービス利用当日の急なキャンセルが入った場合は、原則として、「休業手当」を支払わなければなりません。ただし、次のような場合には、休業手当の支払いは必要ないとされています。

- ・就業規則の規定に基づき、休日の振替による労働日の変更を行い他の利用者宅で勤務させた場合
- ・就業規則の規定に基づき、事前に始業・終業時間の繰上げ、繰下げによる勤務時間帯の変更を行った場合
- ・使用者が当該労働者に対し他の利用者宅で勤務させる等代替業務の提供を行った場合
- ・代替業務を行わせる可能性を含めて判断し、使用者が行うべき最善の努力を尽くしたと認められる場合

勤務時間の変更については、就業規則に「会社は、利用者の急なキャンセル等業務の都合または交通事情その他の事由に対応するため、事前に予告して、始業および終業の時刻を変更することがある。」というような内容を明記しておきましょう。

「休業手当」の額は、平均賃金の100分の60以上の額となっていますので、小規模の訪問介護事業所にとっては事業運営に影響が出るかもしれません。

ご利用者からの急なキャンセル対応策として、キャンセル料が発生する旨を具体的に運営規程に明記し、ご利用者に丁寧に説明するようにしましょう。

これから新規に訪問介護事業の立ち上げを検討されている事業主様は参考にして頂けたらと思います。



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。

全社 全社員で見直す社会人基礎力 キャリアコンサルタント 乾 千嘉子

今までの「社会人基礎力」とは

経済産業省が主催した有識者会議により、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を「社会人基礎力(= 3つの能力・12の能力要素)」として定義。

前に踏み出す力 (アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



- 主体性
物事に進んで取り組む力
- 働きかけ力
他人に働きかけ巻き込む力
- 実行力
目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



- 課題発見力
現状を分析し目的や課題を明らかにする力
- 計画力
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
- 創造力
新しい価値を生み出す力

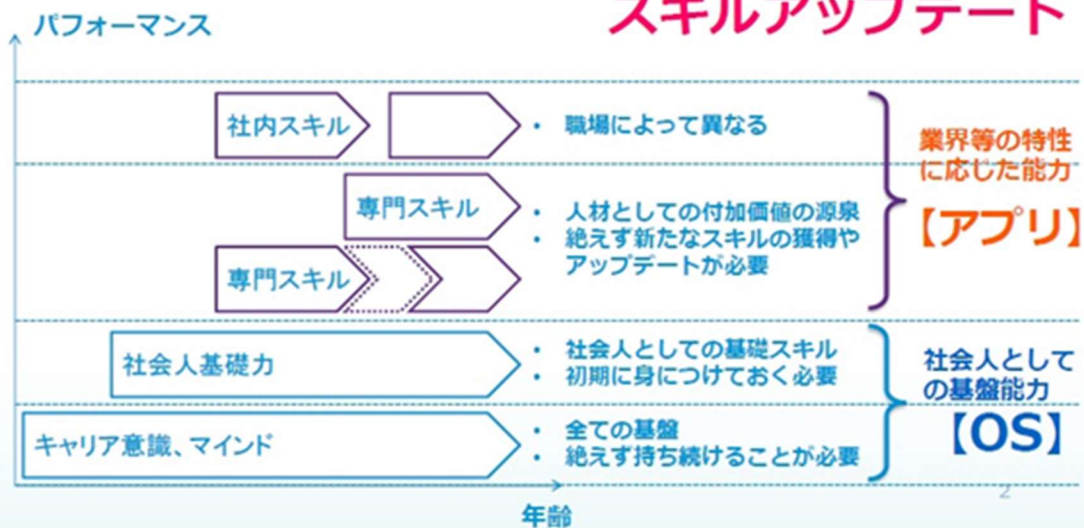
チームで働く力 (チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



- 発信力
自分の意見をわかりやすく伝える力
- 傾聴力
相手の意見を丁寧に聴く力
- 柔軟性
意見の違いや立場の違いを理解する力
- 状況把握力
自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
- 規律性
社会のルールや人との約束を守る力
- ストレスコントロール力
ストレスの発生源に対応する力

**「人生100年時代」に求められるのは
スキルアップデート**



人生100年時代の働き手は、【アプリ】と【OS】を常に“アップデート”し続けていくことが求められる。