

YELL・Spirits

2016年11月号

エール・スピリッツ



Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com URL：<http://www.sr-yell.com>

Facebook：<https://www.facebook.com/yell1354>

- 代表鎌倉より
- プライベートセミナーのご報告
- 11月は過重労働防止キャンペーンです
- マタニティーハラスメント防止措置の義務化
- ご存知ですか？パパママ育休プラス
- 今月のエール
- スタッフコラム

鎌倉です。

エールでは社内で“ランチ大学”という学びあいの場を週に3回もっています。その名の通り、ランチを食べながら気楽に、楽しく、ためになる！をモットーに、講師はメンバー持ち回りで開催しています。ランチ大学は自由参加ですが、互いに切磋琢磨する場、アウトプットの場にもなっていると、楽しく実践的な内容も多いので参加率も高いです。持ち時間30分の中で、講義形式もあれば、ディスカッション、ロールプレイング、経験や事例の共有、診断テスト、コミュニケーションゲームなどいろいろあり、各自が工夫をこらしてくれています。自分の得意分野や新たなテーマを発信することもできますし、またお客様の前でさせていただく前のアウトプットとしても活用されています。

つい先日は、プロジェクトチームを作るときどうすればチームの生産性は上がるのだろう？というテーマで、「組織心理学に基づいたチーム編成と運営法」のプレゼンがあり、面白かったので、その後もしばらくメンバーはこの話題で盛り上がっていました。入社して1か月のメンバーの最初のプレゼンだったこともあり、斬新でした。

こうした場合は、互いの関心や強み、相互理解にもつながり、コミュニケーションにもプラスです。日常業務では忙しく、近くにいっても業務上の会話以外できなかつたり、社内になかつたり、ということはい多いのですが、共有すべき価値観だったりメンバーを理解しあうことは組織内の信頼関係を醸成し、結果として組織のさまざまな課題解決への取組みやスピードにもつながるのではないかと感じます。

企業の見えない根っこの部分は組織の土台となるものですが、それを社員と築き上げていくのは日々のコツコツとした取り組みにあります。緊急性がないので後回しになりやすい、しかし緊急性がないけれど大切なことに着手することが、変化の速い時代だからこそ、組織を維持する上で重要になってくるのではないかと感じています。



10月29日メルパルク横浜にて土業連携プライベートセミナーを開催させていただきました。今年は第三部にて「明日からできる！人材不足時代の組織づくり」を滝瀬がお送りしました。懇親会では横浜 F.マリノスの木村部長様よりプロチームの地域密着経営について中小企業経営とも通ずる話をいただき、大いに盛り上がりました。



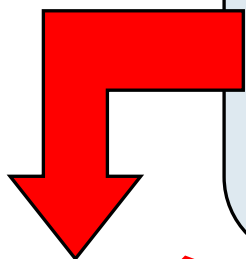
11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

平成 26 年 11 月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11 月は「過労死等防止啓発月間」とされています。平成 28 年 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や「日本再興戦略 2016」には「長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化」が盛り込まれるなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっています。

先月号のエールスピリッツでも取り上げましたが、今般、働き方の多様化が進む中、仕事と生活の調和がとれた働き方を可能とする環境を整備していく上で、長時間労働対策の強化は経営上も重要な位置づけとなっていくことが予想されます。先般の電通の過労死事件においても、直近で月 105 時間の時間外労働などから労災と認定されたことはご承知のとおりです。人材の採用も難しい時代ですが、だからこそ、社員の心身ともに健康な体、適切な労働時間、健全な労働環境整備は企業経営の重要課題です。

厚生労働省によるキャンペーン期間中の取り組み内容

- ① **労使の主体的な取組の促進**
 - ・使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施についての協力要請を行う
- ② **労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施**
 - ・都道府県労働局長が管内の主要な企業を訪問し、長時間労働削減に向けた取組事例を収集・紹介する
- ③ **“重点監督”の実施**
- ④ **電話相談の実施**
 - ・「過重労働解消ダイヤル（無料）」を実施し、担当官が相談に対応する
- ⑤ **企業における自主的な過重労働対策を推進**
 - ・企業の労務担当責任者を対象に、「過重労働解消のためのセミナー」を実施



重点監督とは ..

- ・長時間の過重労働により過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
- ・労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

に対して立ち入り調査を実施。

- ・時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定届（いわゆる 36 協定）」の法違反が認められた場合は是正指導
- ・賃金不払残業があった場合は是正指導
- ・不適切な労働時間管理の適正化の指導
- ・長時間労働者への医師による面接指導等、健康確保措置を指導

重大・悪質な違反があった場合は

書類送検、公表

働き過ぎではありませんか？

あなたが一日の中でどのくらい作業していますか？
 仕事の多い仕事をする時間が長いですか？
 健康を害さない、適切な労働時間、健全な労働環境、
 この機会に一歩、改善してみませんか？

この機会に無料相談ダイヤルから
0120-794-713
 11月6日 9:00~17:00

専用WEBサイト [過重労働解消相談ダイヤル](#)

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

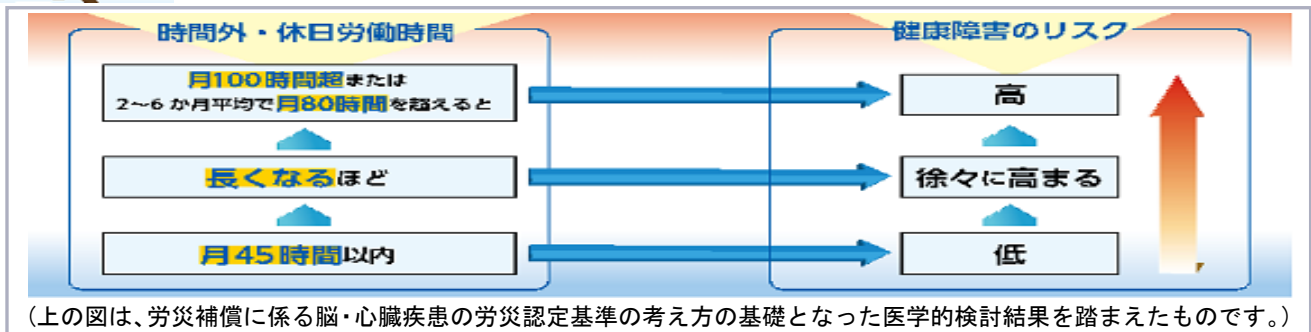


労働時間等の現状

労働時間の現状は、週労働時間が60時間以上の労働者の割合が低下傾向にあるものの、長時間労働の実態がみられる。過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払いにかかる労働基準法違反がみられる。

過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発生との関連性が強まる。



平成27年度「過重労働解消キャンペーン重点監督」の実施結果のポイント

- ① **実施事業場：5,031事業場**
 - ・このうち、3,718事業場(全体の73.9%)で労働基準法違反あり。
- ② **主な違反内容**
 - ・違法な時間外労働があったもの：2,311事業場(45.9%)
 - 月100時間を超えるもの：799事業場(34.6%)
 - ＞月150時間を超えるもの：153事業場(6.6%)
 - ＞月200時間を超えるもの：38事業場(1.6%)
 - ・賃金不払残業があったもの：509事業場(10.1%)
 - ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：675事業場(13.4%)
- ③ **主な健康障害防止に係る指導状況**
 - ・過重労働により健康障害防止措置の改善指導：2,977事業場(59.2%)
 - ・労働時間の把握方法不適正による指導：1,003事業場(19.9%)



エールスピリッツ10月号で36協定の重要性を取り上げましたが、重点監督の結果のとおり、単に36協定を結ぶだけでなく、時間外労働の実態を把握し、長時間労働が生じている場合は具体的に改善していく取り組みが必要になります。創造力が必要な時代に、恒常的な長時間労働により疲弊していると、創造的な活力は生まれません。効率が落ち、ますます労働時間が増える悪循環となります。容易なことではありませんが、各社にあったメリハリのある働き方の工夫を見つけることが重要です。

エールの取り込みその後①

- ◆整理整頓…毎週水曜日の終礼後30分の時間限定でスリム化を図っています！
- ◆マイ時計の活用…メンバーはリーダーからプレゼントされたアラームを活用して時間管理をしています。早く帰らないといけないというまずは意識改革から。
- ◆その他…チーム朝礼でその日の忙しさを色(赤：危険！黄：忙しい青：落ち着いている…)で申告しています。その日の状態を共有し、チーム内で赤の人の負担軽減を意識しています。チーム終礼では残務内容と終了見込みを共有しています。「その仕事は今日しなければならないこと？優先順位は？」を各自問いかけるようにしています。

マタハラ防止措置が事業主に義務付けられました



エールスピリッツ9月号でご案内のとおり、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されます。その改正で、マタニティハラスメントを防止するための措置を事業主に義務付ける規定が新設されています[平成29年1月から実施]。企業規模にかかわらず適用されますので、基本を確認しておきましょう。

マタニティーハラスメント防止措置の基本

まずは、法律の条文をみてみましょう。

〈男女雇用機会均等法 11 条の 2〉

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの※に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

※妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置、産前休業、軽易な業務への転換、育児時間などに関する事由が該当します（男女雇用機会均等法施行規則 2 条の 3）。

例えば、“女性労働者が産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた”といったケースが、防止措置の対象となるハラスメントに該当します。



〈育児・介護休業法 25 条〉

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用※に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

※育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限などの利用が該当します（育児・介護休業法施行規則 76 条）。



例えば、“労働者（男性）が育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得なかった”といったケースが、防止措置の対象となるハラスメントに該当します。

パパ・ママ育休プラスをご存知ですか？

育児・介護休業法による育児休業、労働時間に対する支援、子の看護休暇等は、全ての男女の労働者が対象です。父母がともに育休を取得する場合、1歳2ヶ月までの間の1年間を上限に育休を取得できます。ママが専業主婦でも構いません。



出産直後はママの疲労はピークです。上の子がいればさらに負荷が増えます。出産直後の大変な時にママをサポートするとともに、子供の出生直後の貴重な時間を家族で過ごすことは貴重な体験となります。ママの産後休暇中に開始したパパの育休はカウントされないの、ママの復職時などにもう一度育休を取得することができます（取得期間は通算1年が限度）。会社が社員を気持ちよくサポートすることで、仕事への意欲も生産性もあがり、また他の社員の将来への安心感につながるのではないのでしょうか。



今月の労務相談室

【今月のテーマ】

インフルエンザに罹った社員の出勤



社員の中に、インフルエンザに罹っても無理して出勤してくる社員がいます。周囲にうつると困るのですが、どのように対応すれば良いですか？



「感染症の予防及び感染症の患者に対する利用に関する法律」（以下感染症法）では、感染症をその重篤度合いや感染力等から1～5類に分類しています。その中でも1～3類に該当する場合（ペストやコレラ、新型インフルエンザなど）は国や地方公共団体の命令で就業が制限されます。しかし、季節性のインフルエンザは同法に基づく就業制限はなく、また労働安全衛生法の就業制限の対象でもありません。

そのため、季節性のインフルエンザに罹った者の就業を制限するかは会社の判断によることになります。疾病に伴う就業の制限を行うためには、就業規則で「就業禁止」について定めておく必要があります。その場合、医師が「労務の提供ができる状態にない」、あるいは「病状の悪化を防止するために休ませる必要がある」と診断した場合は無給とする旨明記しておくが良いでしょう。

ただし、医師による指示を超えて休ませるなど、会社の判断で予防的に仕事を休ませる場合は、労働基準法上の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当すると判断され、平均賃金の6割以上の休業手当を支払う必要が生じるので注意が必要です。当然のことですが、医師の診断に関わらず、社員が年次有給休暇を申し出た場合は、通常の疾病と同様に有給休暇として扱うことに問題はありません。

一番の対策は、社員に体調管理の重要性を伝え予防することです。（予防接種・マスク着用・手洗い等の奨励）予防対策をしてもインフルエンザに罹ってしまうことはありますが、一人の社員の無理な出勤により職場で病気が蔓延してしまう危険性があること、もし罹ってしまったら完治するまでは仕事を休むよう社員にはっきりと伝えるとともに、実際に休むことができる職場環境を日ごろから整えておくことが大切です。

横浜企業応援団長のマリスケ



今年も3企業合同の「プライベートセミナー」を開催いたしました。横浜F.マリノス ホームタウンふれあい事業部木村様とマリスケ君にもご参加いただきました！！



プライベートセミナー2016



第3部「明日からできる『人材不足時代の組織づくり』」



海類からは安定的な人材確保のための多様な価値観・働き方への対応や組織づくりについてお話させていただき、大盛況に終わりました。ご参加くださいました皆様方誠にありがとうございました。

今月のエール

最近の労働政策の動向・
企業リスクと求められる対応



メンバー制度と実務対応について



滝瀬が有隣堂様主催の
セミナー講師をさせて頂
きました。



HAPPY
HALLOWEEN



終盤迎える建設業の社会保険未加入問題
加護がら連続で。



今年のハロウィンも
仮装した大勢の子供
たちがきてくれました。
チームワークの
ゲームもバッチリで
した！



皆様の企業経営にメンバー同いつもエールをおくっています

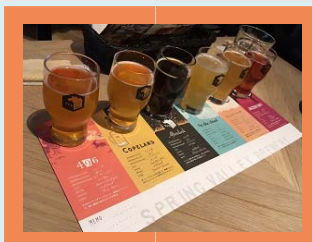
スタッフコラム

今月のコラムは
秋山が担当します



最近になってビールの美味しさに気づき始めました秋山です。
先日行った代官山にあるスプリングバレーブルワリーというお店のご紹介です！

「おしゃれなクラフトビールのお店」だけでなく、「つくり手」と「飲み手」の交流によって、化学変化のように生まれる新しいビール。そのビールを酌み交わす開かれた場所」というコンセプトのもと、キリンビールが提供しているお店でした。そして1号店は横浜にあるそうです！そもそもなぜ横浜なのか、調べてみたところ横浜とビールの歴史について知ることができました。



150年前の文明開化真っ只中の横浜にノルウェー生まれのアメリカ人、ウィリアム・コーブランドが醸造所を設立したことが始まり。原料が充分に揃わない中でも工夫を凝らし醸造に成功したそうです。

横浜居留地に住む多くの外国人たちの間で話題となり、やがて日本人にも飲まれるようになりました。コーブランドさんはビール醸造だけではなく自宅の庭を改造し日本初のビアガーデンをつくるなど、人生をビールへの情熱に傾け続けたそうです。その地が後にキリンビールに引き継がれ、今のビール工場があるそうです。

お店では6種類のビールをテイスティングできるセット(写真)や「このビールに合うお料理はコレ！」というわかりやすいメニューなどビールを楽しめる工夫がたくさんありました。おしゃれかつ遊び心ある内装でお休みの日にのんびりするにはぴったりの空間です。

みなさんも足を運ばれてみてはいかがでしょうか？お気に入りのビールを見つけられるかもしれません！