



YELL・Spirits

2017年2月号
エール・スピリッツ



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>

Contents

- 代表より ●無期転換冊子・パーソナリティ診断のご案内 ●労働時間管理のあり方 ●労働時間管理チェックリスト
- 「多様な正社員制度」って？ ●「冬の健康管理」～腰痛対策と社内の湿度管理～ ●企業PR ●スタッフコラム

鎌倉です。1月早々に不注意から右足を痛めてしまい、いろいろな方に変な迷惑をおかけしてしまいました。おかげさまで幸いもう松葉杖もなく歩けるようになりました。松葉杖とはこれまで無縁でしたが…健康で自由に動けることのありがたさに気づき、また今回の件では、仕事でもそれ以外でも、得られたものが大きかったように思います。

私がそのような状況だったこともあり、お客様や周囲からご自身の怪我や病気、障害のお話を頂くことも多かったり、自由に動けないことで、逆に、これまで感じ取れていなかったものにも心が向いて、感謝や考える機会に恵まれました。また、日ごろはどうしても外に目が向きがちですが、立ち止まることの大切さも感じました。

例えば、見えていなかった社内におけるヒヤリ・ハットに目を向けたり、ルールの徹底、改善できていない原因に気づいたり、その課題と向き合うことができる。外出しないため、メンバーとも時間をとって話ができる。現状がどのようになっているのか分析することができる。出社できないときの在宅勤務についてのイメージをもてる……。

家庭においては、小4と小1の子供たちが、家事を手伝ってくれたり、私が休日に家から出られないことで、子供の勉強をみたり、抱えている悩みを聞いたり、家族とゆっくり話ができただけのも、まさにケガのおかげでした(笑)

「緊急ではないが重要なこと」に目を向け、今が取り組む時だというメッセージかな……と出てきます。よく見れば気づけたはずなのに、走っているときはよく見えない……痛い目にあって初めて気がつきます。

私もエールに企業様からご相談をいただく人事・労務も、まさに「緊急ではないが重要なこと」にあたります。雇用契約の見直し、企業ルールの整備や浸透、従業員との面談、教育、一人一人の能力開発、組織風土の改善、ビジョンのすり合わせ、経営計画などは重要なことですが、緊急ではないために後回しになりがちです。しかし、経営者がここで根や幹を整えないと、次のステージに上がろうとしても、利益を落として、組織のリスクが高まったりします。走り続ける中小企業には、緊急で優先すべき事項がたくさんある、だからこそ後手にまわりがちな「緊急ではないが重要なこと」に外部から関わることで意識を向けていただいたり、その一部お引き受けして、必要なサポートをさせていただく意味があります。エールがアラートとなったり、角度を変えた視点でお話させていただくことは、担える役割のひとつです。自戒をこめまして、しっかりと足元を固め、役割を果たしていきたいと思った1月でした。

無期転換ルール ～その影響と対応方法～

労働契約法の対応は
済ですか？エールでは有
期雇用契約者の無期転
換ルールについてわか
りやすい冊子(無料)を作
成。ご希望の企業様は
担当者までお気軽にお声
かけください！！

行動傾向分析 診断対象者の行動スタイルに関する評価です。仕事に取り組むにあたっての行動傾向の予測

傾向1	明るくて気配りができる	B	
傾向2	まじめに根気強く取り組む	B	
傾向3	成果に向けて前向きに努力する	C	
傾向4	計画的に物事を進める	A	

弊社で提供している採用時適性検査は現在4種類ございますが、そのうち、**パーソナリティ診断**を日頃の感謝を込めまして、**1社につき、3名まで無料(2月28日まで)**ご利用いただけます。特別企画についての詳細は、同封のキャンペーン案内を是非ご覧ください！！

ご利用お待ちしております

(担当:秋山)

企業に求められる

労働時間管理のあり方

平成 27 年 12 月の電通過労自殺事件、「働き方改革」の本格始動を受け、昨年末、厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が発表され、今後、この対策に基づき、様々な施策が進められ、企業にも対応が厳しく求められます。最新情報をお伝えし、エールでも顧問先企業様をサポートしてまいります。

今月号では、『「過労死等ゼロ」緊急対策』の概要と、企業に求められる対応について特集します。

～ 「過労死等ゼロ」緊急対策 ～

1. 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

① 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

★新ガイドラインに追加されたこと

- ・ 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
- ・ 「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修を受講していた時間」は労働時間として取り扱わなければならない。

② 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行う企業等に対して、全社的な是正指導を行う

③ 是正指導段階での企業名公表制度の強化

④ 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2. メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

① メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

② パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

③ ハイリスクな労働者を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3. 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

① 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

② 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

③ 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載



労働時間管理チェックリスト



- ☐ 出退勤の記録は、タイムカード・ICカード等で全員管理できている。
- ☐ 自己申告制は適正な申告になっている。
- ☐ 自己申告できる時間外労働の時間数に上限はない。
- ☐ 自己申告の時間数と実際の労働時間はほぼ合致している。
- ☐ 賃金台帳には必要な事項が記載されている。

※労基法では、労働日数・労働時間数・休日労働時間数・時間外労働時間数・深夜労働時間数の記入を使用者に義務付けています。

- ☐ 賃金台帳、出勤簿・タイムカード等の労働時間の記録に関する書類を3年間保存している
- ☐ 自社の36協定の内容を把握している。
- ☐ 実際の労働時間数は36協定の範囲内におさまっている。
- ☐ 月の時間外労働は 80 時間を超えることはない。
- ☐ 管理監督者の範囲は適正である。
- ☐ 業務上必要な研修、教育訓練の時間は、労働時間に含めている。
- ☐ 待機時間(手待時間)も労働時間に含めている。

— 今後の労働時間法制の方向性 —

★ 現在の36協定は、事実上、特別条項も歯止めになっておらず、それが過重労働の原因となっているという批判があります。今後、特別条項については、健康確保措置の義務化などの対策がとられる可能性が高いです。

★ 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度とは、前日の終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定の時間を空けなければならないとする制度。EU では、EU労働時間指令に基づき、24時間につき最低連続11時間の休息時間を求めています。日本でも議論されています。

★ 継続審議となっている改正労働基準法

残業代ゼロ(高度プロフェッショナル制度)法案が争点となっていますが、改正の全体像としては次のような項目が挙げられています。今後の改正に目が離せない状況です。

1. 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- ① 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し
⇒ 現在、中小企業は猶予されている月 60 時間超の残業に対する割増賃金率 50%の適用
- ② 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設
- ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得
⇒ 最低年 5 日の年次有給休暇の強制取得
- ④ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

2. 多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し
- ② 企画業務型裁量労働制の見直し
- ③ 高度プロフェッショナル制度の創設

エールでは2月、3月と労働時間に関するご相談会を開催しております。お電話でご予約下さい！



多様な働き方が求められる時代に注目される 「多様な正社員」制度って？

■ 多様な正社員とは？

一般的に正社員は、①労働契約の期間の定めがない、②直接雇用、③所定労働時間がフルタイム、④勤務地や職務、仕事の範囲を限定しない社員をいいます。一方、「多様な正社員」とは、①②は同じですが、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員をいいます。

■ 多様な正社員のいろいろ

勤務地限定正社員：転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤あるいは転勤が一切ない正社員

職務限定正社員：担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別、限定されている正社員

勤務時間限定正社員：所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員

※働き方に制限があっても、賞与や退職金制度も、通常対象とされます。



■ なぜ多様な正社員制度が注目されるのでしょうか？

最近、求人・採用に関するご相談をとても多くいただきます。労働市場にはまさに「人がいない」状態になっているのです。

さらに、「若い」「男性」「バリバリ働いてくれる人」などの条件を付け加えると、求める人材の絶対数は激減します。

多くの企業において人財不足、確保は大きな経営課題になりつつあることを痛感します。

一方、労働者を取り巻く環境、価値観も大きく変わっています。たとえば、少子高齢化社会が進むにつれ、介護を抱えながら働くケースも増加していますが、そのような方がこれまでのように「バリバリ働きたい」と思っても、困難があります。

また、最近では、長期雇用による安定やキャリア形成よりも、自分のペースで仕事をしたい、やりたい仕事をしたいなどの理由で、自主的に非正規雇用を望む価値観を持った労働者も増えています。

■ 多様な正社員制度のメリット

そのような背景の中、「多様な正社員」制度の活用を検討する企業が少しずつ増えています。

「多様な正社員」制度の活用によって、得られるメリットや効果を労使双方の視点で整理すると次のようになります。



Point

	企業側	労働者側
人財の確保・定着	優秀な人材に辞めてほしくない	子育て、介護しながらでも正社員として働きたい
人財活用	高度・専門分野の人材を活用したい	能力を活かして働きたい
地域	技能の承継、地域に根差した事業展開	地元で働き続けたい

■ 活用できる助成金

多様な正社員制度は、エールスピリッツ 1 月号でご紹介した非正規雇用労働者の無期転換への対応にも活用できますし、導入時にはキャリアアップ助成金も活用可能です（2017 年 1 月現在）。

多様な正社員制度、キャリアアップ助成金について関心をおもちの企業様は、担当までお気軽にご相談ください！

「冬の健康管理」・・・腰痛対策と事務所内の湿度管理

夏場の事務所内の室温管理や熱中症対策は恒例となりつつありますが、冬場も健康管理で気を付けるべき点があります。



(1) 腰痛対策

寒い時期には、腰痛が出やすくなります。しかも、病気やケガの中で、どの職場でも発生する危険があるのが「腰痛」です。これからの季節は特に注意が必要です！！

<職場でできる腰痛対策>

- ① 重い物を持ち上げる機会を減らしましょう。
重い物を、腰の高さにおく、思い備品は小分けしてストックするなど、環境面から重い物を持ち上げる機会を減らす工夫が大切です。
- ② 1日中同じ姿勢で仕事をしていませんか？
長時間同じ姿勢を続けていると腰痛を発症しやすくなりますので、休憩時間や始業時間前にストレッチを行うように推奨しましょう。
座りっぱなしの職場では、いすの高さや形状が体に合っていないと無理が生じて腰痛が起こりやすくなります。また、机の天板に足がぴったりついていて血流が悪くなって腰痛が起こりやすくなりますので、一度いすの状態についてチェックしてみるのも効果的です。
- ③ 腰痛もストレスが原因で生じることもある？
ストレスで痛みが発生する場所というと「胃」のイメージが強いですが、腰痛を訴える方も少なくありません。ストレス性の腰痛の場合には放っておくと不眠など他の症状が出たり、うつ状態になったりする可能性もありますので、気になる労働者がいる場合には、産業医との面談の機会を設けたり、専門医の受診を勧めたりするなど、早急に対応する必要があります。



腰痛はありふれたものとして軽視されがちですが、症状が悪化すると動くこともままならなくなってしまう怖い疾病です。積極的に予防推進に努めましょう！！

注意！！

(2) 職場の湿度管理

夏や冬、部屋の温度だけでなく湿度も調整すると快適に感じることができます。冬には、室温が22℃でも、湿度を50%くらいにすると暖かく感じます。また、冬に湿を40%以上に保つと、インフルエンザウイルスなども活動しにくくなります。

<湿度対策>

- ①加湿器の利用 …加湿器は、お湯を沸かすタイプまたは気化式のタイプを使用しましょう。
超音波でミストを出すタイプは、OA機器に影響が出ることもあり注意が必要です。
- ②濡れたタオルやコップを置いておく …加湿器などの設置が難しい場合。
- ③観葉植物を置く …植物には適度な保温加湿作用があり、冷房や暖房による室温低下や空気乾燥を抑えてくれる効果があります。



企業PR コーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたらご連絡下さい。

横浜市都筑区に2017年2月1日にオープンした認知症対応型デイサービス(認知症の診断を受けた方のみが利用できるデイサービス)、「デイサービス絆縁」です。



ご利用者様、ご家族様を初めとする認知症に携わる全ての方々とのご縁を大切に、地域にとって必要不可欠な介護事業所を目指しています。



明るくて開放感があり、過ごしやすいです。

デイサービス絆縁(きずなえん) TEL045-482-5381

所在地 横浜市都筑区大丸3-28 アークテラス1階

※横浜市営地下鉄 都筑ふれあいの丘駅より徒歩4分

営業日 月曜～土曜(祝日を含む)

営業時間 8:30 ～ 18:00

サービス提供時間 9:30 ～ 16:35 (送迎時間を除く)



スタッフコラム



今月のコラムは、岡野が担当します



岡野です。年始にエール全員で書初めをして、今年の目標として私は「穏」という字を書きました。

忙しさや疲れで、少しのことでイライラ…なんてこともあり、プライベートでは怒りっぽくなってしまうたり反省していました。ですので、今年は「心穏やかに」を心掛けたいと思っています。楽しく笑って暮らせる方が良いですね！

先日テレビを見ていたら、偶然、「アンガーマネジメント」について取り上げられていました。人は皆怒りの感情を持っており、怒りを抑え過ぎるのも良くないので、怒りとどう付き合っていくか、怒りをどうやりくりするかということが大切になるのですが、それを「アンガーマネジメント」といいます。怒りの感情も感染するので、職場で一人でも怒りの感情を持っている人がいれば、周囲も雰囲気が悪くなってしまいます。そこで怒りのコントロールをする方法の一つに、「6秒数える」ことがいそうです。いきなり自分の感情を爆発させずに、上手にブレーキをかけることができます。また、瞬間的にピークになる怒りも数えることで冷静になってきます。その他にも、「アンガーログ」と言って、怒りの日記をつけることも良い方法なのだそうです。客観的になることができ、自分がどんな時、どんなことで怒っているのか傾向が見えてくることで、怒りの場面を避ける等、対策も可能になってくるそうです。後日読み返せば、こんなことで怒っていたのかと思うこともあるかもしれませんね。ある職場では、アンガーログをすることで、離職者が1年で10名から0名にまで減ったという結果も出たそうです。私はアンガーマネジメントを意識することだけでも、以前より怒ることが少なくなりました。

心も健康になってお勧めです！！