



# YELL・Spirits

2017年10月  
E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](mailto:info@sr-yell.com) URL：<http://www.sr-yell.com>  
 Facebook：<https://www.facebook.com/yell1354>



## Contents

- 代表鎌倉より
- サッカー観戦のお誘い
- 組織いきいきセミナーのご案内
- 理想の組織づくり
- テレワーク～労務管理編～
- 今月の労務相談(特別措置の届け出)
- 今月のEール
- スタッフコラム

鎌倉です。秋の臨時国会で審議される予定だった“働き方改革一括法案”(残業時間の罰則付き上限規制などを含めた労働基準法や労働契約法など計8本の労働関係法を一括改正する関連法案)ですが、解散で不透明になってきました。労働政策審議会が了承した法案要綱では、施行日は原則として2019年4月(中小企業は一部20年)となっていたのですが、審議が来年の通常国会まで遅れると施行時期もずれる可能性もでてきました。

“働き方改革一括法案”として一本化されたのは審議を短縮して早期成立をめざしていたからなわけですが…。ただ、いずれにしても国の掲げている働き方関連法の方向性が大きく変わることはないでしょう。中小企業においてこの法案に対する対応時間が足りないということを私共も危惧しておりましたので、今からこれらの法改正に向けて準備しておいた方がいいことは間違いありません。経営する上で改正を見据えて動いていくことが大事になっています。内容について確認したい企業様は資料をご提供させていただいています。お気軽にお問合せください。

さて、先日、神奈川で初の「健康経営」支援拠点として横浜市の後押しでオープンした「**新横浜ウェルネスセンター**」のオープニングイベントに参加してきました。大企業では「健康経営」(従業員の健康増進が、企業の生産性、収益性向上につながるとして、従業員の健康への戦略的な取り組みをはかること)が浸透してきましたが、中小企業においては、まだまだリソースが足りていません。今、Eールでは、新横浜ウェルネスセンターさんと一緒に、まずは中小企業の経営者の健康のための新しいサービス(いちばん大切なのに経営者自身の健康が一番後回しになりがちですから)を形にできないか意見をあげさせていただいているところです。ご期待ください。

関連して、横浜の企業であれば、「**横浜健康経営認証制度**」「**かながわ健康企業宣言**」というものがあるのをご存知でしょうか？健康経営がいよいよ差別化になる時代になってきました。この要件のハードルは高くありませんので、認証を受けることで求人面でもプラスになると思います。ホームページから要件なども検索できますので、関心をお持ちの企業様はトライされてはいかがでしょうか。

Eールでは10月より新しい期がスタートしました。労働をとりまく環境は激変する中、より皆様のお役にたてるよう一同一層努めてまいります！！



10月14日 日産スタジアムの試合観戦に行きます！お好きな方はご一緒にいかがですか？**一緒に地域を盛り上げましょう♡**

### 顧問先様向け **組織いきいきEールセミナー2017**

10月26日(木)15時～17時10分 (14時半開場)

**“働きがいのある会社ランキング”1位受賞企業に学ぶ  
中小企業の組織づくり (会社見学会つき)**

社会保険労務士法人エール 社会保険労務士 増田千雅子  
 アロケストテクノロジ(株) 取締役副社長 新免玲子氏  
 同社 価値創造事業部 鈴木達夫氏

“懇親会”も開催します。ぜひご参加ください。

なお残席わずかのため満席の際は御容赦ください



# 理想の組織作り

～チームビルディングで大切にしたいこと～



今月号は**プランニュー株式会社の内田圭介氏**に寄稿いただきました。エールスピリッツ3月号のテーマ“理想の職場をデザインする”「理想の職場」シリーズ第2弾です。来年3月の未来創造塾にもご登壇いただきます！

今回は「理想の組織」について考えてみたいと思います。

皆さんはどのような組織に属し、どのような職場で働きたいですか？

- ◆ 「何でも言い合える、自由闊達な空気が溢れる組織」
- ◆ 「いつも笑顔が絶えず、みんなが支え合っている職場」
- ◆ 「数字にコミットし切磋琢磨し合い真剣勝負を繰り返すチーム」
- ◆ 「個人の意見を尊重し、お互いに干渉し合わない集団」

組織とは様々な価値観を持つ人が集まり織り成す集団なので、とても複雑な関係性が生まれる場となっています。

昔のように「こうすべき」と言う強い「理念・信念」のようなもので集団を統制することができた時代はパワー型のマネジメントを走らせていけば上手くコントロールすることができました。

しかしながら、力によるコントロールが機能しなくなり、それぞれのメンバーが持つ多様性を尊重しながら組織を統制していくことが求められている昨今の現場では、過去のマネジメントでは体験したことがないような問題に日々直面し、管理者はその対応に追われる場面が多くなっているのではないのでしょうか。

このような時代の組織作りにおいて本当に大切にしなければならぬことを3つにまとめてみました。

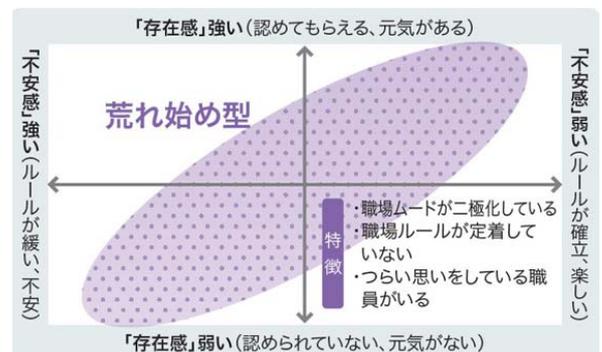


図 A

## 1. 「関係性の質」を高める

対個人、対組織、いずれの場合にも注意しなければならないのは、そこに生まれている「関係性の質」をどのように見立て、その「質」に適した処方方をうっていかにかかっています。

管理者の「観察眼」を使い、主体的でありながらも客観的にジャッジメントしていく力が求められます。己の価値観・概念・思い込みのようなものを一旦保留して、価値観が違う人の行動をただひたすら観察し続け、そこに生じている課題を抽出し、適切に処理していくことは非常に難しいことです。相手の立場に立って、目の前に起きていることの真意を探ることができれば、「なるほど！だからこんな発言や行動をしたんだ」と合点がいき、中立的な共感を生み出すことから関係性を変えていくことが可能になりますが、主観的・一方的な見立てにより「だから、こんな発言や言動をしたに違いない」と判断してしまうと、関係性の質を大きく見誤ることになります。ですので、現代の管理者には「自分の考えを保留し、起きていることを観察し続けることから問題を感じ取る力」が求められているのです。

## 2. 「対個人に対するマネジメント」

管理者として、個々のメンバーとの関わりながら相手の状態を探り続けておられると思います。個人の状態として「元気があるか」「他の仲間と上手くやっているか」「心配ごとを抱えていないか」などを観察し、その先に実際の仕事の遂行状態や課題に対する進捗を確認されることでしょうか。

その際、個人の状態を観察するモノサシとして次の2本を用意しておきましょう。「承認・存在感のモノサシ」は分かりやすいと思います。元気があるかないか、仲間から認められているかを測り、元気がないようであればコミュニケーションの関わりを増やしていきましょう。「不安感のモノサシ」は、今の組織や職場に所属していて不安な気持ちを持っていないだろうかという観点から測るものです。

最初にお話をした「関係性の質」にも関わっていますが、トラブル(喧嘩やいじめなど)から組織にいつらくなったり、あるいは職場の持つ独特の雰囲気抵抗を起こしてしまい、この場から離れたくなるような思いを持ってしまうこともあります。この二つのモノサシを縦軸と横軸に使いながら、その人がどこにいるのかをプロットしてみて、その人の状況に合わせた処方を行うことが大切です。

## 3. 「対組織に対するマネジメント」

二つ目でお話した個人のプロットを集めたものが組織の形として表れます。

みんなが生き生き元気に働いて、目標に向かっていく集団なのか、あるいは、前述のような前向きな状態の人もいれば、組織にいつらくなってコミュニケーションも取らなくなったようなネガティブな状態に陥っている人たちもいるような二分化されたような組織も生まれてきます。その他にも色々な組織の状態が図表上に色々と現れてきますので、管理者はそれぞれの集団の状態に応じた処方を適切に施すことにより回復を図らなければなりません。「関係性の質」を高め、個人の置かれている状態を客観的に捉え、組織がどのような形をしているのかを可視化して適切に対応していくことが機能し始めれば、必ずや「理想の組織・職場」が生まれます。組織を管理する人に求められる力は時代に応じて変わってきています。最新の組織マネジメント法を常にアップデートしながら学ばれ、皆さんがデザインされた組織が最幸のものとなりますことを祈念しております。

内田 圭介/ブランニュー株式会社 代表取締役

1965年山口県下関生まれ。キリンビール(株)に26年間勤務し、14年4月に独立・開業。在職中は営業一筋に課題解決をベースにした共創型セールスを実践するとともに、社内組織改革プロジェクトメンバーの一員として共創型リーダーシップを発揮した組織開発にも貢献。現在は、コーチングや様々なコミュニケーション術をベースに『成功の技術』と呼ばれる「原田メソッド」や、最新のリーダーシップ・イノベーション手法である「U理論」を全国に伝え広げる活動を推進している。『未来を切り拓く自立型人間・組織の育成を通じて、全ての人のびと、あらゆる組織の変容と成長に貢献する』ことを研修のビジョンとして掲げている。<http://bn-corp.jp/>

**理想の職場アンケート** 今回、内田先生のご厚意でお試しいたげます！！

前回3月に大変ご好評いただいた「理想の職場アンケート」(現在の職場の状況を把握するアンケート:前ページの図A)、今回も先生に特別にお願いし、通常1人3300円のところ、今回エール顧問先企業様には**980円(税別)**でお試しいただけます。詳細はエール秋山まで！

# テレワーク ～労務管理編～



最近、テレワーク導入のご相談も増えてきましたので、前月に引き続き～労務管理編～をお届けします。テレワーク実施時も、労働基準法は適用されます。したがって、テレワーク中の労働時間の把握が必要であり、また深夜のテレワークであれば深夜残業手当を支払う必要があります。ただ、テレワークは勤務状況が把握しにくい特性があるため、労働時間管理には課題があります。ご検討の企業様はお気軽にお問い合わせください。

## ◆テレワーク時にはどのように労働時間を管理すればよいですか？

労働時間の管理には、以下2つの観点があります。

### ①始業・就業時刻の管理

始業・終業時刻の報告や記録方法をあらかじめ決めておきます。

※通勤時間が削減されることで、通常より早く業務を開始することも考えられます。

労働時間の繰り上げ・繰り下げを認める場合は、その運用ルールも決めておきましょう。

### ②業務時間中の在籍確認

在籍・離席の確認により、業務時間中に適正に業務が行われているかを確認します。

※特に育児や介護を行っているテレワーク利用者は、個人の事情により業務を中断する可能性が高いため、その場合の確認・連絡方法などのルールもあらかじめ定める必要があります。

### 【報告・確認の方法例】

Eメール、電話、勤怠管理ツール、会議システムのカメラ機能、業務中は常時通信可能な状態にするなどどのような方法で管理するかは、労使でよく話し合ってください。

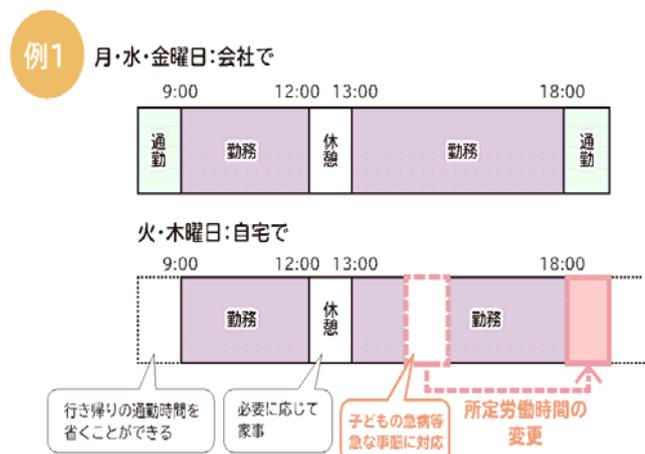
## ◆テレワークを行う場合、「事業場外労働のみなし労働時間制」を利用できますか？

自宅でテレワークを行う場合、3つの要件を全て満たした場合、「事業場外労働のみなし労働時間制」を利用できる場合があります。(※のみなし労働時間制…事業場で業務に従事し、かつ労働時間の計算が困難な場合に、のみなし時間により労働時間を計算することをいいます)

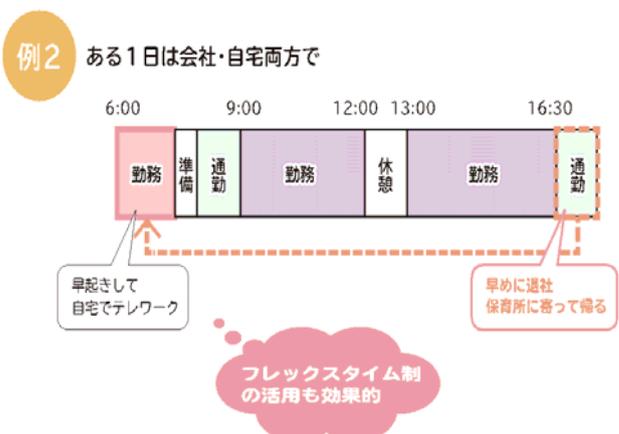
- ・テレワークが、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること。
- ・テレワークで使用している通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態となっていないこと。
- ・テレワークが随時使用者の具体的な指示に基づいておこなわれていないこと。

## ◆テレワークによる時間活用例

■ 図表Ⅱ-4-7 オフィス勤務日と終日在宅勤務日の時間活用



■ 図表Ⅱ-4-8 部分在宅勤務日の時間活用



# 今月の労務相談室

## ～定年後再雇用された人の無期転換特例～

 **総務部長:** 有期契約の従業員について、契約が反復更新され、5年を超えたら無期労働契約への転換を申し込むことができる時期が近づいているようですが、この無期転換制度は、定年後に再雇用された人についても対象となりますか？当社は定年退職後、1年契約の更新制で65歳まで再雇用することになっていますが、65歳以降も雇用する人が出てくるかもしれないのです。

 **社労士:** 無期転換制度は、改正労働契約法により平成25年4月に施行されました。平成25年4月以降に開始する有期労働契約から5年をカウントするため、そこから5年を超える平成30年4月より本格的にその適用がスタートします。この無期転換制度は、基本的に有期契約の従業員全員が対象となりますが、定年後の再雇用者については、労働局に申請をして認定を受けた場合は、無期転換の申込権が発生しない、という特例が認められています。

 **総務部長:** その再雇用者の特例の申請はどのようにしたらよいですか？

 **社労士:** まずは、高年齢者雇用推進者を選任することから始めるのがよいでしょう。申請は高年齢者に対して何かしらの雇用管理に関する措置を設ける必要がありますが、8種類の措置の中で**高年齢者雇用推進者の選任**が一番導入しやすいと思います。この高年齢者雇用推進者は、高年齢者雇用安定法で選任することが努力義務とされており、毎年7月頃にハローワークに提出する「高年齢者雇用状況報告書」にも記載欄が設けられています。そして、特例申請にかかる確認書類として、その報告書写しと再雇用制度が確認できる規定の写しを添付することになります。

 **総務部長:** なるほど、「高年齢者雇用状況報告書」の写しなら、すぐに用意ができます。

 **社労士:** では、すぐに労働局に特例の申請をしておきましょう。現在、来年の混乱を見越して、特例の申請は混んでいるのですよ。

 **総務部長:** わかりました。さっそく申請書の作成に取り掛かりたいと思います。

 **社労士:** 認定を受けた後の実務ポイントとしては、再雇用者の労働契約書に「定年後引き続き雇用されている期間は、無期転換申込権は発生しない」と記載しておき、再雇用者に無期転換の申込みができないことを理解してもらうことも必要です。

 **総務部長:** わかりました。認定されたら労働契約書を変更して、無期転換の申込みができないことを説明するようにします。

### ワンポイントアドバイス

- ◆ 労働局より再雇用者の特例認定を受けた場合、定年後の再雇用者には無期転換申込権が発生しない。
- ◆ 認定された後は、再雇用者の労働契約書に「無期転換申込権は発生しない」旨を追記する必要があります。

### エールより

東京労働局、神奈川労働局ともに、特例認定の申請件数が増加しています。認定されるまでに要する期間を踏まえ、65歳以上の従業員雇用可能性がある企業様はお早めに、エール担当者までご相談ください。

# 今月のエール



## ★ 暑気払い&歓迎会 ★ 夜工場クルーズ



ランチ  
ヨガ♥



少し遅い「暑気払い」&「歓迎会」でエールで恒例の夜の工場クルーズに行ってきました。夜景もきれいで現実をひと時の間わすれてみんなで楽しみました！



ランチ自主勉強会



## スタッフコラム

今月のコラムは  
田内が担当します



田内です。先日姉と一緒に沖縄工芸展に行ってきました。  
沖縄は若いころにスキューバダイビングで度々訪れた場所です。青い空と青い海の美しい土地ですが、その一方で色鮮やかな染め物や渋い織物があったり、家の屋根に魔除けのシーサーが乗っていたり、美しいガラスでも有名な土地です。沖縄の工芸品を一堂に集めた展示会が東京東銀座で行われると知り、和の物が好きな私は姉といそいそと着物で出かけました。  
会場は大賑わい！入り口では三線の演奏があったり、職人さんたちが焼き物を形作っていたり、芭蕉の糸を紡いでいたり、様々な工夫がされていました。素晴らしい紅型の布やミンサー織りの小物のほか、反物も豊富にあり、実際に手に取って見る事ができました。和服の反物を生産している場所は多々ありますが、すべて手作業で行っているのは沖縄だけだそうです。そしてかなり年季を積んだ職人さんに交じって、若い人達の姿も多くありました。話では日本全国の伝統工芸の地で後継者に困っていないのは沖縄だけだそうです。会場でイキイキと働いている若い人たちは皆、自分が取り組んでいることに誇りを持っているように感じました。そして、それ以上に沖縄の土地を愛していて、沖縄の文化を愛していて、働く場での人と人との繋がりが密接だと私なりに感じました。  
働き手が不足し、若い社員の定着も難しい時代ですが、環境や仕事への愛着の大切さを改めて感じた一日でした。

