

2019年7月



YELL・Spirits 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
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
 Email：info@sr-yell.com
 URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●未来創造塾のご案内 ●パワーハラスメント対策の義務化 ●シリーズ3 健康経営 ●今月の労務相談室 ●今月のエール ●エールからのお知らせ（セミナーのご案内） ●エールからのお願い

鎌倉です。先日、来期に向けてメンバーと”未来を考える全体合宿”を1泊2日で行いました。来期は法人化して15年となる節目でもあり、新しいメンバーも含めて全体で視座をあげて未来を考える時間をもちたいと思っていました。なかなか日常に全員でこうした時間をつくるのは難しいので、環境を変えて、週末にメンバーと葉山へ……。

合宿では、社会保険労務士を取り巻くビジネス環境が大きく変わりつつある中で、全員で現在のビジネス環境を考え分析し、これまでの延長線上ではなく、多様化・複雑化するお客様の期待にどう応えていくのか、未来をどう考えるのか、丸2日間かけて皆で一定条件の制約のもとに考え、まとめ、最後にチームでプレゼンするという構成で行いました。

エールでは経営数字は共有されていますが、売上数字を全員で追うことはしていません。が、今回の合宿では一定条件の制約付きで3年間の「売上数字」を考えるという題目に取り組みました。現状の延長線上のままでは目標到達は難しい設定のもとに、事業戦略をチームで考える というものです。

2日目の最後に行われたチームごとのプレゼンテーションは、すぐに着手できるものから、ハードルは高いけれど意義あるもの、ユニークな案までたくさんのアイデアが出されました。売上を達成するという題目に対し、数字だけでなくその先を見て今何をすべきなのか、大切にしたい想い、新しいサービス、意外性・創造にあふれた提案には驚きと、メンバーと一緒に働けることの楽しさと喜びを感じました。また同時に、それらに取り組む時間、お客様との時間をつくれるよう業務の改善、見直し、仕組みの整備など多くの課題があることへの責任も改めて感じ、心の揺れた2日間でした。

今回出されたアイデアを取捨選択し、この後は次期計画について経営側で作成し、メンバーに共有することになりますが、融資のためでもなく、株主のためでもない、メンバーの未来のための経営計画を作成したいと思っています。売上という指標だけでなく、新しい価値に着手できる計画をたてたい、そんなことを考えながら作成しています。

さて、ご案内です。

まだ皆様にご提供できるまでに準備中ですが、直接従業員様から社員情報を入力いただき電子申請できるクラウドサービスの試運転に入っています。雇用契約書もこの中でやりとりできるサービスになります。

秋以降に諸条件の元にお試しで参加いただく企業様を募れるよう目下、準備に入っております。どうぞご期待ください！



YELL

◆人事制度無料プレセミナー◆

2019年8月7日(水)

15時30分～17時15分

顧問先様 15社限定！

エール2F会議室にて行います。

※セミナー詳細は裏面をご覧ください。

＝第103回未来創造塾＝

働き方改革最前線“同一労働同一賃金”

2019年8月22日(木)16時～18時

ハローワーク横浜 10F 横総セミナールーム(関内)

同一労働同一賃金は今後業務内容や賃金制度の見直しが迫られる可能性もある大きな課題です。法改正の内容や対応の検討にあたって役立つ情報をわかりやすく説明します！（講師：滝瀬仁志）

パワーハラスメント対策の義務化

今国会において、改正労働施策総合推進法が成立し、事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が新設されました。施行後は、パワーハラスメントについても、セクハラと同様に相談体制の整備等が求められることとなります。(中小企業については、施行後3年は努力義務)改正法の成立を受け、あらためて「パワハラ」が話題になっています。

■ 改正法の内容

- ◇ 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。(適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります。)
- ◇ パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※職場のパワハラ^①の定義や事業主が講ずべき措置の具体的な内容については、今後指針により示される予定です。

■ パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

★適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

Q1. 「優越的な関係」とは、どのような関係を指しますか？

パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係のことを指すとされています。

上司から部下だけでなく、業務上必要な知識や豊富な経験がある同僚や部下の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な関係も含みます。

Q2. 「ハラスメント」と「業務上の指導」との線引きは？

具体的な線引きは難しいですが、下記の行為は業務上の範囲を超えたと判断される基準となるのではないかとされています。

- ・許容しがたい行為
- ・尊厳を侵害する行為
- ・人格を否定する行為
- ・恐怖を感じさせる行為

例えば、ミスを叱責する場合でも…

業務指導

パワハラ



叱責のみ

叱責+嫌がらせ



Q3. 職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことが適当とされています。

パワハラにより企業が失うものの大きさ

— なぜ企業はパワハラ対策に取り組まなければならないのか —

◆人的損失

パワハラ行為により職場環境が悪化することで、働く人の定着率の低下を招くだけでなく、優秀な人材の流出ということも起こりえます。

また上司が正しくパワハラを理解していないことで、「これはパワハラか？」と委縮してしまい適切な指導ができなくなり、上司も部下も能力が発揮できないという損失も考えられます。

◆職場環境の悪化

パワハラ行為が許されている様な職場では、職場環境は悪化し、働く人達に心理的な悪影響を与えます。そして職場における人間関係・信頼関係は崩壊してしまいます。

◆作業効率の悪化

職場環境の悪化により、業務面でも悪影響が現れます。モチベーションの低下による作業効率の悪化やミスの増加は、業務の正確性・品質や顧客へのサービスにも影響を及ぼすこととなります。



チェックしてみましょう



- 複数の従業員が同じ上司の下、短期間に退職する
- 従業員が精神疾患に罹患して休職する
- 新卒の従業員が入社1年以内に退職する、もしくは精神疾患で休職する
- 上司の叱責に泣いてしまう従業員が現れる、怒鳴り声がよく聞こえる等

上記の事実がある場合、何らかのパワハラ被害が起きている可能性があります。

このような事実が継続的に現れるような職場では、大切な社員が次々と会社を去っていき、人材不足により更なるパワハラが起こる、という悪循環を生みかねません。

■パワハラをどう防ぐか…

パワハラは、加害者に自覚がないことがほとんどであるため、予防することは難しいことでもあります。それでも、社員がイキイキと働ける職場作りのためにも断固としてパワハラ予防・対策に取り組む姿勢が大切です。

上記のチェックリストの様な事実が現れたら、しっかりと事情聴取をすることが必要です。誰が、誰に（加害者・被害者・関係者等）ヒアリングをするのか、社内体制を明確にしルール化しておくことで、「これは規則ですから」とヒアリングもしやすくなります。

社内体制作りなど、お気軽にエールにご相談下さい。

文責：増田

シリーズ：健康経営 第3回～攻めの健康経営～

前回は、“守り”の健康経営を取り上げました。今回取り上げる“攻め”の健康経営は、生産性向上、企業のイメージアップなど、プラスに働くものです。働きがいがあって、働きやすい職場づくりを考えてみませんか。

1. 労働損失 プレゼンティイズムの軽減に向けての取り組み

アブセンティイズム

なんらかの病気により会社を休む。
(病気による労働損失)

損失が見えやすい



プレゼンティイズム

出勤はしているものの体調がすぐれず生産性が低下している状況。

損失が見えにくい

プレゼンティイズムは、損失が見えにくいため軽視されがちですが、労働損失(労働生産性の低下による経済的損失)の額は、医療費や病気休業にかかる費用よりも大きく問題視されています。

具体的には、慢性疲労症候群、うつ病、腰痛・頭痛、花粉症をはじめとしたアレルギー症など個人の健康問題と考えられるような社員の健康状態について、職場で事前の対策をとることでこれらを防ぎ、それにより社員が本来持っている能力を十分に発揮することができると考えられます。

2. 生産性向上についての取り組み～ワーク・エンゲージメントと職場の活性化～

ワーク・エンゲージメントとは、「熱意」、「没頭」、「活力」の3つが揃い積極的に充実した状態のことを言います。

『活力』 仕事に積極的に取り組んでいる

『熱意』 仕事に誇りややりがいを感じている

『没頭』 仕事に夢中になり集中して取り組んでいる

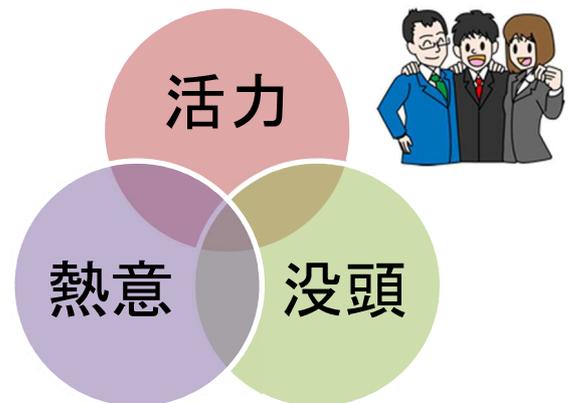
ワーク・エンゲージメントが高い人は、ストレスが低くなり、仕事の満足度やパフォーマンスが向上すると言われ、メンタルヘルス対策としても注目されています。

ワーク・エンゲージメントを高めるきっかけとして、社員を巻き込み理念(クレド)を作り上げたり、経営計画を検討することなどが効果的と考えられます。

中小企業には、独自の強みや個性があります。自社で働くことの意味や何にこだわって仕事をしているのかなど、皆で話し合うことから始めてみてはいかがでしょうか。

生産性向上には、従業員個々人のワーク・エンゲージメントを高めるとともに、働きやすい職場環境を整え、職場を活性化していくことも欠かせません。職場環境を整えるのには、お金や設備、人材など限られた資源により改善を図る必要がありますから、まずは課題を特定し、それについての必要な解決策を講じていくことになります。

働きがいあって、働きやすい職場はとても魅力的。イキイキ・ワクワク働くことができる職場では、生産性が高まり、従業員の定着につながると考えられます。



今月の労務相談室 退職時の有給休暇について



今年の4月から、年5日の有給休暇を取得させなければいけないと言われていますが、年の途中で退職する社員にも退職日までに5日の有給休暇を取得させないといけないのでしょうか？



厚生労働省は『年次有給休暇取得義務対象者が退職になる場合、計画的付与された年次有給休暇の取り扱いをどうすべきか？』との問いに以下の通り通達を出しています。

法第39条第7項は、年5日の年次有給休暇を実際に取得させることを要するものであり、労働者の意見を(再)聴取した上で退職日までに5日の年次有給休暇を取得していただくことが原則である。(2019年3月14日に労働基準監督署へ出された通達『改正労働基準法に係る質疑照合・応答事例』より)

つまり、退職が決まった者であっても5日の年次有給休暇を取得させる必要があるとの見解です。実務上では退職日までに日がない、引継ぎがあるので入社してもらいたい等、年次有給休暇を取得させることが困難なことが多いとは思いますが、取得できるよう配慮が必要だといえます。



当社は就業規則に『自己都合退職者は30日前までに届け出ること』と規定しています。先日、社員が退職を申し出てきました。退職日は30日後ではあるのですが、申し出の翌日以降は出勤せず有給休暇の消化を希望しています。(本人は、次の就職が決まっている為、退職日はずらせないと言っています)。申し出どおり、有給休暇を取得させなければいけないのでしょうか？



有給休暇の取得について、会社はこれを拒むことはできません。労働者が指定した有給休暇の取得日に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合のみ、有給休暇取得の時季を変更することができます。(「時季変更権」と言います。)ここでいう【事業の正常な運営を妨げる】場合は、「人が足りない」「引継ぎが必要」という程度ではなく、例えば業務繁忙期に、何人もの労働者から集中して請求された場合等、認められるケースは限られます。さて、今回のご相談の件ですが、有給休暇は退職日以降に使用することはできないため、仮に時季変更権を会社が行使するとしても、退職日までの期間に限られます。しかも、申し出の翌日以降、すべて有給休暇の消化を希望していますので、退職日までの間に取得日を変更することもできません。

このような場合、会社側は丁寧に引継ぎの必要性を伝え、出勤してもらえるよう依頼をするか、もしくは引継ぎのため出勤し、使用できずに残った有給休暇を買い取る(注)等の対応をとるしかありません。(あくまでも、退職者への『お願い』です。)

(注)退職により消滅してしまう有給休暇を買い取ることは認められています。通常の付与分の買い取りはできません。退職時の有給休暇は企業側にとってコスト面での負担だけではなく、運営面でも深刻な影響を与えるケースがあります。上述の通り有効な対応策がない以上、日ごろから意思疎通を図りつつ年次有給休暇を取得できる環境構築が必要となります。

4月の労働基準法改正(有給休暇5日消化義務)もあり、年次有給休暇に関してのご相談が増えています。有給休暇の管理方法などお気軽にエール担当者までご相談下さい！

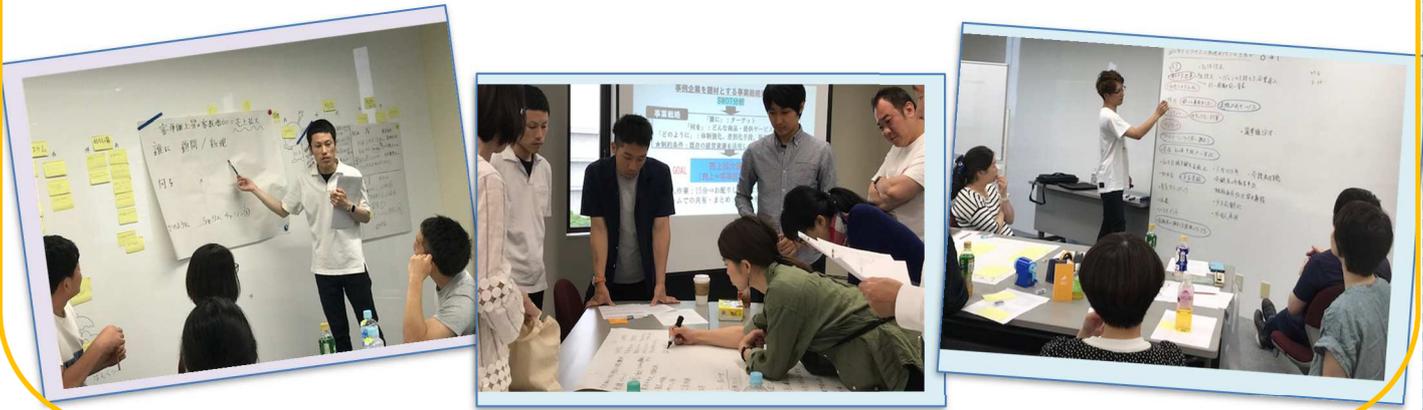
文責: 廣底

今月の YELL

6月の週末、湘南国際村にて合宿を行いました。「エールの未来を考える」というテーマの下、チームに分かれ、各チームで考えまとめた事業戦略を2日目の最後にプレゼンする、というものです。「働く”を”楽しく”して、人も会社も地域も元気に！」というビジョンをどう実現するか？ トップダウンでなく、メンバーが考える。日常から離れ短期集中で事業戦略を考える時間をもちました。

DAY1:「SWOT 分析を学ぶ」そして自社に置き換える

戦略的に企業が勝つには何が必要か？ 自社の強みを活かして業界の中で確固たるポジションを掴むには？ 「SWOT 分析」(強み・弱み・機会・脅威の分析)の後、チームで意見をさらに深めていきました。今までの「エールの強み」が時流の変化や外部環境の変化により違和感が生じる…など、各チーム一筋縄ではいかずに四苦八苦。チームのファシリテーター役の廣底・可児が奮闘をみせました。



OFF タイム♪

根詰めた日中のグループワークからようやく解放。夕食後の懇親会では、新メンバー歓迎や誕生会など、ようやく普段のエールメンバーらしい表情に。クイズを通してメンバーの意外な一面が垣間見えたり…勝負ごととなるとさらに全力なエール人ばかりでした。



DAY2: エールの強みを活かした事業戦略発表会

1日目にチームで見出した「エールの強み」に「時流・チャンス」「お客様からの期待」「脅威」「弱み」などミクロ・マクロな視点での分析をふまえ、新しいサービスや取り組みについて意見を出し、まとめていきました。1日目に意見をぶつけ合った分、コンセンサスが取れてからのワークはとてもスムーズでした。各々の得意を活かした役割分担、発表準備など、チーム力が発揮されました。



ファシリテーターとして...



今回の合宿はファシリテーターとして指名をうけての参加でした。自分自身は入社3年という立場で【事務所の事業戦略を考える】ファシリテーターはハードルが高く感じられたのですが、事前にファシリテーター研修に参加させてもらい基礎から学び、合宿の運営メンバーと当日の流れについても議論をしつつ準備を進めてきました。もちろん全てが上手くいったわけではなく、当日も四苦八苦しましたが、メンバーもそれを承知の上だったので、とても協力的・主体的に参加してくれ、熱い議論になりました。【自分たちで創る】ことで姿勢は大きく違うんだなど実感した合宿でしたし、自身もエールを創る一翼を担っている責任があるんだと強く感じることができ、外部コンサルを入れず自分たちでチャレンジして本当によかったと感じました！(hirosoko)

新エール人として...

『エールの事業戦略を考える』この大きなテーマに、私がどこまで向き合えるか はじめはあまり自信が持てませんでした。しかし実際に取り組んでみると、メンバー間で様々な意見が相互に飛び交い、今後のエールについての有意義なアイデアも生まれ、とても実りある二日間を過ごすことができました。その中でも、社内/社外の環境を多角的に見直す SWOT 分析では、自社の「弱み」のように見える特性も「強味」となる場面があり、同じく「脅威」ととれる外的要因も「機会」に変えられるということが学べ、視野を広げることができました。今後エールがどのような形でお客様のサポートをしていけるか、その形を色々な側面から柔軟な発想で見つけていきたいと思えます。これからも、チーム一丸となり全力で皆様にエールを送り続けます！(kadomasu)



文責: 天方

お知らせ

YELL 人事制度セミナー(全6回)を開催します！

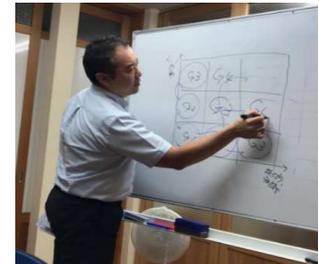
自社の“人事制度”を6回でつくるサポートセミナーを開催します！！

自社の賃金制度、評価制度の作成、見直しを一緒に考えませんか？

- 日時：2019年9月11日スタート 15時～18時 ※予定です
- 会場：社会保険労務士法人エール2F 会議室
- 講師：弊社 特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

【セミナー概要】(全6回コース)

- 第1回 9月11日(水)「賃金の現状分析・課題の洗い出し方法」
- 第2回 9月25日(水)「人事方針とキャリアコース」
- 第3回 10月9日(水)「等級基準の設定・賃金制度全体像の構築」
- 第4回 10月23日(水)「モデル賃金・賃金テーブルの作成」
- 第5回 11月6日(水)「評価制度・昇格・降格基準について」
- 第6回 11月27日(水)「運用に向けて」(現状社員の意向、社員説明会、各種規程の整備)



※内容・費用等の詳細は、8/7(水)のプレセミナーおよびチラシにてご案内します。

8/7(水)開催 YELL 人事制度プレセミナー

- 日時：2019年8月7日(水) 15時30分～17時15分
- 講師：弊社 特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

9月スタート上記の人事制度セミナーに先駆けて、無料プレセミナーを開催します。

人事制度セミナーに関心のある企業様、人事制度をどこから手を付けたらよいかお悩み

の企業様、まずは人事制度の概要を知りたい企業様、プレセミナーにお気軽にご参加ください！

また制度構築で活用できる助成金についてもご案内します。

★参加特典：“2019年度版最新助成金小冊子”進呈

★参加ご希望の方は、セミナー担当 遊佐(ゆさ)・天方(あまかた)までご連絡ください。



【手続きをご依頼いただいている企業様へ】

- ◆ 賞与を支給された場合は、支給日と賞与明細をエールまでご連絡ください。
※賞与支給月を年金事務所に登録している企業様については、賞与不支給の場合も、届出が必要です。
- ◆ 昇給・降給・賃金体系の変更等があった場合には、必ず弊社までご連絡ください。
(月額変更届の提出が必要となる場合があります。)
 - ・ 日給 → 月給、月給 → 時給
 - ・ 給与、役員報酬の変更
 - ・ 諸手当(通勤手当含む)の金額の変更

編集後記

最近、『パタハラ』(パタニティ・ハラスメント。男性社員の育休取得に対する嫌がらせ)が話題となっていますが、パワハラ・セクハラ・マタハラ・アルハラ・オワハラ……まだまだ他にも〇〇ハラはあり、30数種類あるそうです。パワハラでも、セクハラでも最近、増えているのは、従業員の方が会社や上司には何も言わず、監督署や弁護士にいきなり相談するというケースです。様々な理由があつてのことかと思うのですが、日ごろのコミュニケーションに問題があるのでは…?と感ずることもしばしばです。問題が社外に出してしまうと話はこじれがちなので、まずは何かあれば、社内の人に、会社に相談しようと思える雰囲気づくりが大事ですね。(佐藤)