



## 労働契約法を知らないと、これから経営はできない時代です！ 経営に活かす労働契約法セミナー

平成20年3月に「労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的」とした労働契約法が施行されました。

この労働契約法はまだ産声をあげたばかりですが、日本においては画期的な法律です。今後、この法律を知らないと経営はできないと思われまます。

しかし、この法律の内容を知っている経営者や経営幹部は、皆無に近いと言っても過言ではありません。

経営者、経営幹部は労働契約法違反として、社員と法廷の場で争うことにならないように、前もってこの法律を勉強していただきたいと思ひます。

労働契約法は前向きに解釈し、人事労務管理や就業規則に反映させるならば、人事労務トラブルの大きな予防効果が期待でき、社員との信頼関係づくりのヒントになります。

- ❖ 対象者 経営者、経営幹部、管理職
- ❖ 開催日時 平成24年1月21日(土) 13:30~16:00
- ❖ 会場 デライトコンサルティング4F会議室(参加者多数の場合は会場の変更あり)  
愛知県名古屋市東区泉2-26-4 高岳パレットビル  
地下鉄桜通線「高岳」駅1番出口より徒歩2分  
高岳駅1番出口を空港線に沿ってデニーズ方面へ向かい、ガソリンスタンドがある2本目の筋を右へ。20mほど先の右側のビルです。
- ❖ 参加費用 弊社顧問先:3,000円(税込) ビジター:5,000円(税込)
- ❖ 講師 社労士法人デライトコンサルティング 社会保険労務士 近藤圭伸

- ❖ セミナー内容
 

1. 労働契約法とは
  2. 労働契約法の重要条文の解説
  3. 労働契約法と就業規則の関係
  4. 労働契約法を経営にどう活かすか



- ❖ 申込・お問い合わせ  
デライトコンサルティング TEL 052-937-5615 まで

## Delight Movement

弊社では人事・労務・人材育成等に関するセミナー・研修の企画・実施も行っております。

ホームページもぜひご覧ください <http://www.delight-c.com/>(社長とスタッフのブログ 随時更新中！)

### Editor's note

11月3日に息子の七五三の記念写真を撮りました。朝一番に写真スタジオを予約していましたが、息子が羽織袴を嫌がり、夕方また出直すことに…。なんとか写真を撮り終えましたが、丸一日かかってしまいました。いつものことですが、大人の予定通りにはいかないものです。ミッキーマウス(ぬいぐるみ)と一緒に撮った息子の晴れ姿は、年賀状にしてみました。(ヒ)



〒461-0001  
名古屋市東区泉2-26-4高岳パレットビル  
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620  
URL : <http://www.delight-c.com/>

# Delight News



## Contents

- 人事労務管理力の知識③給与・賞与 P.1
- 労務の泉(労務Q&A) P.2
- 持ち味カードを使って採用ミスマッチ解消 P.3
- 弊社の最近の動向・イベント情報 P.4

## ビジネスマナーカード 好評販売中！



弊社が開発した「ビジネスマナーカード」をぜひお試しください。

具体的なチェックポイントが記載されて理解しやすく、カード化したことにより、自分の課題であるマナーを効率よく身につけることができます。すでに新入社員研修などに採用され、「実践的で継続性がある！」「研修スタイルが新鮮で盛り上がり、習得意欲が高まる！」と、ご好評を頂いております。

【お問い合わせ先】  
デライトコンサルティング(株)  
TEL: 052-937-5615  
E-mail: [info@delight-c.com](mailto:info@delight-c.com)

## 人事労務管理力の知識 ③ 給与・賞与

今回は「給与・賞与に関する知識」です。また、今号からは管理職という表現は堅いのので、「上司」に変更いたします。

### 1. ノーワーク・ノーペイの大原則

給与・賞与に関して、上司が必ず知っていなければならない大原則があります。それは「**ノーワーク・ノーペイ**」という原則です。ノーワーク・ノーペイとは、「no work, no pay=不就業、不支給」のことです。つまり、「**労働者の労務提供が無い場合には、使用者は賃金を支払う義務はなく、労働者は賃金の請求権はない**」といった原則ルールのことです。

部下が遅刻や欠勤をした、あるいは許可のない残業を勝手にした場合などは、当然のこととしてノーワーク・ノーペイ原則が適用されることを、上司は部下に教えておく必要があります。

実際に部下が遅刻をしたら、本来その時間分の給与は控除されるべきです。度々遅刻を繰り返しても注意もしない給与も控除しないのでは、会社も上司も部下からなめられてしまいます。

そのことは部下自身のためにも職場のためにもなりません。このようなことを放置すると職場の規律も保てませんし、信頼関係も育たないでしょう。

ノーワーク・ノーペイの原則を上司が理解して部下に伝えていけば、信賞必罰というメリハリのある人事労務管理ができることとなります。

### 2. 上司は会社の賃金制度を説明できるか？

上司は会社の賃金制度、すなわち給与や賞与がどのような考え方で支給されるのか、部下に説

明できないといけません。

賃金は部下にとってみれば、働くうえでの大きな動機の一つです。賃金はその額が多い少ないより、その考え方が大切です。部下が会社の賃金支給の考え方を理解すれば、自ずと努力する方向が分かり、将来の希望を失わずにすみまます。部下が賃金の支給について上司に聞いてきたときに、上司は「賃金は会社が決めること、総務人事部門に聞いてくれ」とは、口が裂けても言うてはいけません。

このように上司が部下に言ってしまったら、部下は「この上司は信用できないし、頼りない」と思うに違いありません。

もし、会社が上司に賃金制度の説明をしていないということなら、上司自ら社長や総務人事部門に、自社の賃金支給の考え方や賃金制度の仕組みについて、前もって説明を求めらるべきことはしてほしいと思ひます。

部下の本音として一番大事な賃金です。その内容が説明できないようでは、上司として信頼してもらえないのです。

給与・賞与については、上司が勉強しなければならないことは沢山ありますが、最低限「ノーワーク・ノーペイの原則」と「自社の賃金制度の考え方」を、まず上司に理解してほしいと思ひます。



代表取締役 近藤圭伸

TOPICS  
労働関係情報

●11年賃上げ実施企業73.8%、前年比0.3ポイント低下(11月30日)  
厚生労働省は11月30日、2011年の「賃金引上げ等の実態に関する調査結果」を公表した。11年中に平均賃金の引き上げを実施・予定する企業は前年比0.3ポイント低下の73.8%、改定額は3,513円(前年差159円減)だった。

●大卒予定者の就職内定率59.9%、前年同期比2.3ポイント上昇(11月18日)  
厚生労働省と文部科学省は18日、2011年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(10月1日現在)の結果を発表した。大学の就職内定率は59.9%で、前年同期と比べ2.3ポイント上昇。男子61.7%(前年同期比2.2ポイント上昇)、女子57.7%(同2.4ポイント上昇)となっている。

●正規職員、50万人減少/労働力調査7~9月期平均(11月15日)  
総務省統計局が15日公表した労働力調査(詳細集計)によると、2011年7~9月期平均の雇用者(役員を除く)は4,898万人、このうち正規の職員・従業員は3,168万人と前年同期に比べ50万人減少した。非正規の職員・従業員は1,729万人と23万人増加した。完全失業者は277万人、このうち失業期間が「3カ月以上」の人は188万人と41万人減少、「1年以上」は103万人と19万人減少した。

●高校教育、39道府県で「キャリア教育」に重点/文科省調査(11月2日)  
文部科学省は2日、都道府県・指定都市を対象に、高等学校教育の改革に関する推進状況を尋ねた調査結果を公表した。重点的に取り組んでいる課題として「キャリア教育」を挙げた道府県が39に上っている。

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします!



## 割増賃金に関する労働契約

今回の回答者  
社会保険労務士 森 宏之

**Q** [質問]  
東日本大震災の影響で、当社はここ最近業績不振に陥っています。そのため今後採用する労働者に対して、残業時や休日に労働した割増賃金の支払いをしないとの契約を結んで採用しようと考えています。問題はありませんでしょうか?

**A** [回答]  
労働者と労働基準法を下回る契約を結んでも、その部分は無効となり、無効となった部分は労働基準法に定める基準が適用されます。

### ◆労働基準法に定める基準は最低基準

労働基準法第1条第2項に、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。」と定められています。

また労働基準法第13条では、「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。」と定められています。1日8時間を超えて労働させた場合や法定休日に労働させた場合に割増賃金を支給しない旨の契約を結んだとしても、最低基準を下回る部分は無効となり、労働者が法定労働時間を超える労働や休日労働及び深夜労働を行なえば、会社は労働基準法第37条に定める割増賃金を支払わなければならない。

### ◆労働基準法第41条の労働者は例外

労働基準法第41条に該当する労働者は、深夜割増を除く割増賃金の対象から除外できます。労働基準法第41条に該当する労働者とは下記の通りです。

- ① 農業・畜産業・水産業・養蚕業に従事する者
- ② 管理監督者・機密の事務を取り扱う者(秘書)
- ③ 監視・断続的労働に従事する者(所轄労働基準監督署の許可を受けた者)

上記に該当する労働者の場合、労働時間(労働基準法第32条)・休日(労働基準法第35条)・休憩(労働基準法第34条)に関する規定から除外されます。

よって、労働基準法第41条に該当する労働者に対しては、法定労働時間を超えて労働したり、法定休日に労働したとしても、労働基準法第37条の割増賃金を支払う必要はありません。しかし、深夜労働の例外はありませんので、労働基準法第41条に該当する労働者であっても、深夜に労働した場合は、深夜割増を支払う必要があります。

なお、管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であり、必ずしも管理職=管理監督者になるわけではありません。



Knowledge is the backbone of success  
required for...

## 簡単！すぐにできる！

### 持ち味カードを使って採用ミスマッチ解消

[後編]  
採用試験(選考方法)

前号から引き続き、持ち味カードさえあれば、簡単に、すぐに始められる“失敗しない採用活動のやり方”を具体的にご紹介しています。今号では、「採用試験(選考方法)」の具体的なやり方をご説明します。

#### 1. 真の実力(仕事力)を見極めるために

一般的な選考プロセスは、エントリーシート等による書類選考、適性検査・筆記試験(SPI等)、面接となります。しかし、SPI対策の書籍が書店に並んでいるとおり、近年の求職者は、しっかりと採用試験対策を行っています。採用企業側は、採用試験の成績だけで次のステップ(面接)に進ませるかどうかを判断すべきか悩むものの、かといって、面接の対象人数を多くすれば、時間とコストが膨らみます。面接の前段階で、応募者の真の実力(仕事力)を効率よく正しく見極めることができれば・・・

#### 2. 持ち味カードを使った「採用試験(選考方法)」

持ち味カードを選考方法のひとつとして活用すると、「応募者がこれまで、どのような持ち味(スキル、思考・行動特性)を発揮し、どのようなプロセスを経て成果を創出したのか」を把握することができ、採用判定の信頼性が向上します。

#### 適性検査や筆記試験の後、試験会場で応募者に持ち味ワーク(自己分析)を実施することで・・・

##### ①〈応募者〉持ち味カードを選択してもらう(標準15分間)

・応募者のワーク作業を観察すれば、就活対策では取り繕うことの出来ない、素顔やビジネス基礎能力を把握できる  
※YES(強み)だけでなく、NO(弱み)も3~5枚に絞り込みます。  
通常の標準時間(20分)よりも、時間を短めに設定します(15分)

##### ① カード選択



- ・ビジネス用語知識(常識)
  - ・理解力:ワーク作業要領、読解力
  - ・判断力:カード選択のスピード
- NG判定  
☑ 70枚中30枚以下しか分類できない応募者(標準15分間)

##### ②〈応募者〉カードの選択理由(経験・エピソード)を記述してもらう

・応募書類(志望動機、自己PR)の信頼性をチェックできる  
・入社後の職務適性、能力発揮・成長可能性を予測できる  
・グループディスカッションを実施すれば、対人関係スキル(協調性、プレゼンテーション・スキル)を把握できる

##### ② 選択理由の記述

項目	記述内容	評価
1	経験・エピソード	○
2	経験・エピソード	○
3	経験・エピソード	○
4	経験・エピソード	○

- OK判定  
☑ YES選択の記述が超具体的  
☑ YES選択の記述が採用基準と合致
- NG判定  
☑ 応募書類の内容と比べて一貫性がない  
☑ NO選択の記述が悲観的、自己否定的

##### ③〈総務人事〉応募者の①②を評価・判定する

・上記①②によって得られた信頼性の高い情報をもとに、次のステップ(面接)に進ませるかどうかが、確信を持って判定することができる  
・次のステップ:面接での質問内容を個別具体的に準備できる

##### ③ 確信を持って判定できる!

面接で個別具体的に質問できる!



#### 適性検査や筆記試験では判断が難しい、行動レベルの「仕事力」を効率よく見極めることができる

## 中日ドラゴンズ

残念ながら日本シリーズ優勝は成りませんでした。中日ドラゴンズがリーグ優勝しました。球団史上初めての連覇ということで、いつもの優勝とはなにか一味違いますね。  
落合監督は今シーズンで退団です。いろいろ言われる監督ですが、現在のドラゴンズは彼が作ったといってもよいでしょう。  
また、監督業に徹した方でした。来年は高木監督になるわけですが、是非3連覇を目指してほしいと思っています。  
一回や二回は運がよかった。相手がコケてくれたということがあるかもしれませんが、3連覇となれば本物の実力でしょう。  
それを監督が代わったからこそ示してほしいです。



くまのプーさんと学ぶ  
マネジメント  
ロジャー・E・アレン/著  
新田 義則/訳  
(ダイヤモンド社、税込¥1,365円)

「マネジャーの仕事の6つの機能」、1.目標の設定、2.組織化、3.動機づけ、4.人材育成、5.意思伝達、6.測定と分析について“見知らぬおじさん”(著者)とクマのプーさんの仲間たちとのやりとり(ストーリー)を通して、やさしく教えてくれる本です。特に、人材育成と意思伝達(効果的なコミュニケーション)の章は秀逸です。  
マネジメントの原点がここにあります。エッセンスと具体的な実践例が詰まっています。同じ出版社の『もしドラ』より売れているはずのマネジメント本です。15年前に初版が出ていますが、古さを全く感じさせません。一押しです。  
管理職の皆さんへのクリスマスプレゼントにいかがでしょうか?