

自分の持ち味に気づいていますか？

持ち味カードリニューアル発売中！



定価 3,000円(税別)

あなたは自分の『持ち味』に気づいていますか！？

自分にとって納得のいく人生を築くためには、いかに「自分の持ち味を活かすか」が大切です。それは特別に何か新しいものを付け加えることではなく、今の自分をフルに活かすということです。他人と比べる必要ありません。

そのように人生を送ることができれば、誰もが幸せな人生を獲得でき、社会に貢献することができます。

ところが多くの人々は自分自身の「持ち味」に気づいていないか、活かしてきいていないようです。

弊社では、ビジネスパーソンに自身の「持ち味」を自覚し、活かしてもらうことは、自分らしくイキイキ働く拠り所となり、ひいては組織の成長発展や社会全体の活性化に大変意義のあることと考えました。

このような観点から「持ち味カード」を開発し、「持ち味」の奥深さ・素晴らしさの普及に努めております。

ぜひ、「持ち味カード」を活用して、あなたらしい輝く人生を獲得してください。

また、経営者におかれましては、社員の持ち味を活かした「持ち味経営」の実践を通じて、笑顔あふれる生産性の高い会社にしていただきたいと思います。

## Contents

- ワーク・エンゲージメントを高めましょう！⑤ .....P.1
- 労働関係法令等の最近の動き：『同一労働同一賃金への対応』 ...P.2
- 労務の泉：『労災保険「休業補償給付」の一部労務不能について』 ..P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等 .....P.4

## ※ ご案内

- 弊社顧問先におかれましては、新型コロナウイルス対策に関する最新情報、実務対応は、担当者へ随時お問い合わせ下さい。

## ワーク・エンゲージメントを高めましょう！

今回はワーク・エンゲージメントを測定する方法について紹介します。みなさんご自身がどのくらい仕事にエンゲイジしているか、ぜひ自己チェックを試してみてください。

### I. UWES尺度によるエンゲイジメント調査

ワーク・エンゲイジメント(WE)はユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES)で測ることができます。UWESは17項目版、9項目版、3項目版の3つのバージョンがありますが、9項目版を紹介します。

下記の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文を読んで、みなさんが仕事に関してどのように感じているかどうかを判断し、数字(0~6)を下線部に入れてください。

- 0: そのように感じたことが一度もない
- 1: ほとんど感じない(1年に数回以下)
- 2: めったに感じない(1カ月に1回以下)
- 3: 時々感じる(1カ月に数回)
- 4: よく感じる(1週間に1回)
- 5: とてもよく感じる(1週間に数回)
- 6: いつも感じる(毎日)

### 【質問文】

- 1. \_\_仕事をしていると活力がみなぎるように感じる
- 2. \_\_職場では元気が出て精力的になるように感じる
- 3. \_\_仕事に熱心である
- 4. \_\_仕事は私に活力を与えてくれる
- 5. \_\_朝に目が覚めると、さあ仕事に行こうという気持ちになる
- 6. \_\_仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる



- 7. \_\_自分の仕事に誇りを感じる
  - 8. \_\_私は仕事にのめり込んでいる
  - 9. \_\_仕事をしていると、つい夢中になってしまう
- 引用:「ワーク・エンゲイジメント入門」31項

### II. UWES測定結果

下線部\_\_にいった数字を足して合計点を出してみてください。そうすると、みなさんが現在どれくらい仕事に関してイキイキとしているかがわかります。以下はスコア別の状態です。

**【27点以下】**あなたのWEは低いレベルにあります。あなたは自分の仕事をあまり楽しんでいません。仕事に関心がないのでしょう。

**【28点~35点】**あなたのWEは平均的なレベルです。あなたが自分の仕事からもっと多くの楽しみや満足感を得ることは可能です。

**【36点以上】**あなたは仕事にエンゲイジしています。あなたは熱心にエネルギーに働いています。もちろん、課題は、いかにしてこのような働き方を保っていくかです。

以上、みなさんの結果はいかがでしたでしょうか。いろいろと、仕事と自分の関わりについて内省してみてください。

次回は、私たちがどのように仕事にエンゲイジするようになるのか、エンゲイジメントの規定要因と促進要因について紹介します。

## 【中小企業2021年4月1日施行】同一労働同一賃金への対応

TOPICS  
労働関係情報

## ●最低賃金「現行水準の維持が妥当」中賃審が答申

地域別最低賃金引き上げ額の目安示さず——厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会は、令和2年度の地域別最低賃金について、「引き上げ額の目安の提示は困難」とする答申を行った上で、「現行水準の維持が妥当」と指摘している。引き上げ額の目安を提示しなかったのはリーマン・ショック後の平成21年度以来。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上で答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定することになる。

## ●令和3年3月高校卒業者の就職採用選考開始日を変更

厚生労働省は、令和3年3月新規高等学校卒業生の採用選考開始日などを1ヵ月遅らせることを公表した。

この変更は新型コロナウイルス感染症の影響によって学校の休校が長引き、生徒が不十分な準備のまま就職活動に臨むことが懸念されるため、就職後のミスマッチによる早期離職防止等の観点から講じられる措置として決定された。

変更後の日程は次のとおり。学校から企業への生徒の応募書類提出：10月5日（沖縄県は9月30日）から、企業による選考および内定開始：10月16日から。※企業による求人申し込みおよび学校訪問開始は7月1日に変更なし。

過去の本紙（2017年12月号～2018年6月号）で、上記の「同一労働同一賃金ガイドライン（厚生労働省告示第430号）」を解説させて頂きましたが、それ以降の注目すべき裁判例、今後の動きをご紹介します。

来年4月に向けた各企業様の対応・準備のご参考になれば幸いです。

## ■「同一労働同一賃金」に関連する裁判例

## ①ハマキョウレックス事件

配車ドライバーの請求 → 一時金、退職金、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、通勤手当につき「不合理な相違」を主張

↓

無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当につき、不支給を不合理と認め、差額相当額の損害を認定

## ②長澤運輸事件

トラック運転手の高齢者雇用安定法による再雇用 → 無期雇用の正規労働者に適用される就業規則にもとづく賃金の支払いを請求

↓

最高裁において、精勤手当と時間外手当につき、不支給を不合理と認め、差額相当額の損害を認定

上記の最高裁2判決の後、「働き方改革関連法」成立（平 30.6. 29）  
「同一労働同一賃金ガイドライン（厚生労働省告示第430号）」確定

## ③産業医科大学事件（福岡高判平 30.11. 29 労経速 2370 号 3 頁）基本給

30年間歯科口腔外科の事務的業務を行ってきた臨時職員

職務の内容、職務内容及び配置の各変更の範囲に違いがあることを認定

「30年以上の長期にわたり雇用を続け、業務に対する習熟度を上げた控訴人に対し、臨時職員であるとして…、控訴人と学歴が同じ短大卒の正規職員が管理業務に携わらないし携わることができる地位である主任に昇格する前の賃金水準すら満たさず、現在では、同じ頃採用された正規職員との基本給の額に約2倍の格差が生じているという労働条件の相違は、同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準を下回る3万円の限度において不合理である」

## ④大阪医科薬科大学事件（大阪高判平 31.2. 15 労判 1199 号 5 頁）賞与

病院の診療科ごとに配置されているアルバイト職員

「当大学における賞与が、正職員として賞与算定期間に在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有する以上、同様に在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、全く支給しないとするには、合理的な理由を見出すことが困難であり、不合理というしかない。」ただし、「長期就労への誘因」、「使用者の経営判断の尊重」等から、正社員の賞与の60%の限度で認容

## ⑤メトロコマース事件（東京高判平 31.2. 20 労判 1197 号 5 頁）退職金

約10年勤続の販売店の販売員

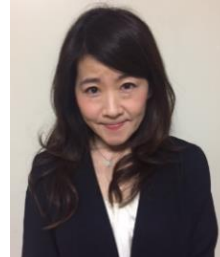
一般に、退職金の法的性格については、賃金の後払い、功労報償など様々な性格があると解されるところ、このような性格を踏まえると、一般論として、長期雇用を前提とした無期契約労働者に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保・定着を図るなどの目的をもって無期契約労働者に対しては退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすること自体が、人事施策上一概に不合理であるということはできない。

もっとも、第1審被告においては、契約社員Bは、1年ごとに契約が更新される有期契約労働者であるから、賃金の後払いが予定されているということではできないが、他方で、有期労働契約は原則として更新され、定年が65歳と定められており、実際にも控訴人P2及び控訴人P3は定年まで10年前後の長期間にわたって勤務していたこと、契約社員Bと同じく売店業務に従事している契約社員Aは、平成28年4月に職種限定社員に名称変更された際に無期契約労働者となるとともに、退職金制度が設けられたことを考慮すれば、少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金（退職金の上記のような複合的な性格を考慮しても、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1はこれに相当すると認められる。）すら一切支給しないことについては不合理といわざるを得ない。

したがって、（有期雇用労働者に退職金を支給しないという）労働条件の相違は、労使間の交渉や経営判断の尊重を考慮に入れても、上記控訴人らのような長期間勤務を継続した契約社員Bにも全く退職金の支給を認めないという点において不合理であると評価することができるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

各企業様では、待遇の内、賃金に関して、ガイドラインで「退職金」に関する明記・例示が無いことから、今後の判例や通達で示された際の検討事項とし、基本給、諸手当、賞与の検討を先行して進められていると存じます。

上記⑤のとおり、長期間にわたって契約更新が繰り返されることを前提に有期契約労働者について定年（厳密には、契約更新の限度）を設定している、定年まで10年以上の契約更新した実績が有る、他の非正規（短時間正社員・職種限定正社員などの無期）には退職金がある、等に該当する企業様におかれましては、今後、退職金についても対策を要する可能性が有ることに留意されてください。



特定社会保険労務士  
間瀬 美穂

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

## 労働者災害補償保険「休業補償給付」の一部労務不能

(労働者災害補償保険→以下、労災保険)

Q.

社員が業務中に怪我をしてしばらく休業していました。一旦復帰をしたものの、医師からは当面通院をするように指示があったそうです。通院のために休業や遅刻・早退をした場合については労災保険からの休業補償給付の対象にはならないのでしょうか？

A.

一部労務不能の場合でも支給要件を満たせば休業補償給付の対象となります。



### ▶ 休業補償給付の支給要件

- ① 業務または通勤を原因とする負傷または疾病のため療養していること
- ② 療養のために働くことができないこと
- ③ 労務不能であるため賃金を受けないことができない日であること

前提として

### ▶ 一部就労をした場合

上記の休業補償給付の支給要件である「療養のために働くことができない」とは、一日の所定労働時間の全てが労務不能である場合だけでなく、そのうちの一部の時間について労務不能であることでも支給要件を満たすことができます。



### ▶ 一部就労の場合の休業補償給付



一部就労の場合は、平均賃金(給付基礎日額)から実際に支払われた賃金額を差し引いた額の60%が支給されます。

平均賃金が10,000円で一部就労により5,000円の賃金を受けた場合、不就労時間についての平均賃金の60%は、

$10,000円 - 5,000円 \times 60\% = 3,000円$  となります。

### ▶ 治癒後の休業補償給付

休業補償給付は療養を行っている期間が対象となるため、完全に回復した場合や、治療について傷病の症状の回復・改善が期待できなくなった状態(治癒)となった場合は、休業補償給付の対象とはなりません。



### 関連する 法改正

令和2年9月1日より複数の会社等に雇用されている労働者の方々への労災保険給付の給付額の算定方法が変わります。

(ご参考:厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/000645682.pdf> )

● 現行制度: 災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定



● 改正後: すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定





『「超」働き方改革』

太田 肇 / 著 2020.7.10  
筑摩書房、780円+税

いま日本企業で起きている様々な問題に共通する要因、それは組織と個人の未分化にあるとして、その対策としての以下4つの分化(組織と個人を分けること)について、具体的な事例を交えながら、わかりやすく解説されています。

①制度的な分化(仕事を分ける)、②物理的な分化(職場を分ける)、③時間的な分化(キャリアを分ける)、④認知的な分化(個の貢献を可視化して認知的に分ける)の4つです。

この4つの分化を考え、実践すること。それは、組織と個人の関係はどうあるべきかを再度1から捉え直すことであり、この視点から、目先やうわべではない本当の働き方の改革につながっていきます。

コロナ禍によってその臨時措置としてのテレワークが拡がり、皮肉ながら「物理的な分化」が現実となっている今が好機とすれば、その今、本書を読まないわけにはいきません。

総務のお仕事カレンダー 2020年8月・2020年9月

8月11日(火)	7月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
8月31日(月)	7月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「保険料と総報酬制について」 <a href="https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20140714.html">https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20140714.html</a>  労働保険 概算・確定保険料の申告・納付 ■参考リンク: 厚生労働省「令和2年度の年度更新に係るお知らせ」 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html</a>  高齢者・障害者雇用状況報告の提出 ■参考リンク: 厚生労働省「高齢者・障害者雇用状況報告の提出について」 <a href="https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureiisha-koyou/index.html">https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureiisha-koyou/index.html</a>
9月10日(木)	8月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
9月30日(水)	8月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「保険料と総報酬制について」 <a href="https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20140714.html">https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20140714.html</a>

[1] 労働保険の年度更新

6月1日より受付が行われている労働保険料の申告・納付について、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、通常7月10日である申告・納付期限が8月31日まで延長されています。また、同感染症の影響により事業に係る収入に相当の減少があった事業主については、申請により、労働保険料の納付を1年間猶予することができます。詳細は参考リンクからご確認下さい。

■ 参考リンク: 厚生労働省「令和2年度労働保険料等の申告・納付期限が令和2年8月31日まで延長されました」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000633472.pdf>

■ 参考リンク: 厚生労働省「令和2年度 労働保険 年度更新 申告書の書き方」

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/2019/dl/keizoku-all.pdf>

[2] 賞与支払届の提出と所得税の納付

夏季賞与の支給にあわせて賞与支払届の提出を行いましょ。また、賞与を支給した翌月の源泉所得税の納付の際に、賞与の所得税も納付することを忘れないようにしましょう。

■ 参考リンク: 国税庁「賞与に対する源泉徴収」

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2523.htm>

[3] 社会保険料に関する定時決定結果の反映(9月から)

7月に提出した算定基礎届に基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を適用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた社会保険料の控除は9月分(翌月徴収の場合は10月支給)からとなります。

■ 参考リンク: 日本年金機構「定時決定」

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20121017.html>

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

8月になりました。この編集後記を書いている現在、当社のある名古屋はまだ雨模様の日々が続いているのですが、皆様のお手元に届くころには各地梅雨明けを迎え夏真っ盛りという気候になっているのではないかと思います。まだ夏本番を迎えていませんが、私は帰宅時にコンビニでアイスを買う頻度が目に見えて高くなっています。最近のお気に入りにはチョコミント味。去年までは、『歯磨き粉の味がするアイスなんて理解できない!』と書いていたのですが、今年、ふと思いついて食べたところ、『あれ? 美味しい...』と感じ、以来、個人的なチョコミント・ブームが止まりません。加齢に伴う味覚の変化というのはよく聞く話ですが、これほどまざまざと実感したのは生まれて初めてです。30代になって初めて迎える夏だからでしょうか。

今年は春以降の外出機会の減少およびマスク着用機会の増加により、例年以上に熱中症のリスクが高いそうです。こまめな水分補給を心がけ、体調管理には十分お気をつけてお過ごし下さい(四)

**社労士法人デライトコンサルティング**  
**デライトコンサルティング株式会社**  
〒461-0001  
名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F  
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620  
URL : <http://www.delight-c.com/>  
E-mail : [info1999@delight-c.com](mailto:info1999@delight-c.com)