



## 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。

### 今後実施するセミナー・研修

管理職・職場リーダーのための  
人事・労務Q & Aセミナー

無料  
定員20名



主催 キヤノンシステムアンドサポート

人事労務トラブルは現場で起こっており、管理職の人事労務管理能力が今後、企業発展のポイントになります。当セミナーでは、経営者に管理職・職場リーダーが人事労務管理に関して何をしなといけないか？そのポイントをお話しさせていただきます。同時に簡単な「人事労務管理能力診断」も実施しますので、経営者の皆様のご参加をお待ちしております。

- ❖ 開催日時 平成22年10月13日(水) 10:00～11:30 (フォーラムは10:00～17:30)
  - ❖ 会場 名古屋市中区錦1-11-11 名古屋インターシティ 16F・18F  
名古屋市営地下鉄「伏見駅」10番出口直結
  - ❖ 講師 代表取締役 近藤 圭伸
  - ❖ セミナー申込 下記Webサイト内「IT Solution Forum 2010 in Nagoya」よりお申し込みください。  
www.canon-sas.co.jp/whatsnew/seminar/seminar20101013.html  
または
- \* お申し込みは1名様単位での登録となります。  
\* お申し込みは2010 / 10 / 11 (祝日)までとなります。

主催 みずほ総合研究所

### 難しい併給調整のしくみを計算実習でしっかり確認！ 定年前社員対応に必須の『在職老齢年金』実践シミュレーション

定年～再雇用を控えた社員にとって、再雇用後の賃金は最大の関心事です。60歳以降の高年齢者の場合、賃金が下がっても公的給付により本人の収入があまり減らず、また逆に、賃金を高めに設定しても公的給付がカットされて手取額が増えない場合もあるため、総務・人事ご担当者には、公的年金・雇用保険の活用を前提とした60歳以降の賃金に関する情報提供をしっかりと行うことが求められています。本セミナーでは、さまざまなパターンで計算実習を行うことにより、併給調整や賞与との関係についての理解を深め、賃金シミュレーションを行う実践力や、定年前社員の質問への対応力を高めます。

- ❖ 対象者 総務・人事部、年金・社会保険担当者
- ❖ 開催日時 平成22年11月19日(金) 13:00～17:00
- ❖ 会場 みずほ総合研究所内、セミナールーム  
東京都千代田区内幸町1-2-1 日土地内幸町ビル3F
- ❖ 参加費(税込) みずほセミナー非会員の法人様・個人様も参加可能です。  
特別会員22,050円 / 普通会员24,150円 / 非会員27,300円
- ❖ 講師 特定社会保険労務士 小浜 ますみ
- ❖ セミナー内容

セミナー申込は、  
みずほセミナーの  
ホームページから

1. 在職老齢年金シミュレーションの重要性、再雇用後賃金設定のポイント
2. 前提である「年金の受給」について再確認
3. 実際に老齢年金額を計算してみる【実習】
4. 働きながらもらう「在職老齢年金」のしくみを再確認
5. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の関係を再確認
6. いろいろなケース設定による計算実習、賃金設定のポイントなど

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

先日、前職でお世話になった元上司から、松茸(中国産)1kgを格安で分けてもらいました。元上司曰く、異常気象により国産は品薄、中国産の10倍以上の高値とのこと。また、緊迫する日中関係の影響で、中国産松茸の輸入も危ないとのこと。元上司でなければ、尖閣諸島問題に便乗した悪徳商法と一蹴するところですが、時事ネタを盛り込んだ完璧なセールストークに自己陶醉して購入を迫る様子は、前職当時の上司のまま、懐かしさに負けて購入させて頂いた次第です...。(七)



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2-26-4高岳パレットビル  
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620  
URL : <http://www.delight-c.com/>

隔月発行

Vol.27  
Oct 2010

# Delight News

企業は「人」です。



## Contents

- 管理職の人事労務管理能力とは P.1
- 労務の泉(労務Q & A) P.2
- 弊社ビジネスマナー研修の特徴 P.3
- 弊社の最近の動向・イベント情報 P.4

(別紙同封)  
人事労務管理能力セミナー  
好評受付中！

現在、弊社執筆の書籍「管理職・職場のリーダーのための人事・労務Q&A」(中央経済社)のエッセンスを凝縮したセミナーを企画提案させて頂いております。これまで、企業団体様の定例会・研究会、展示会・フォーラムの講演、個別企業様の経営者・管理職向け研修、税理士・会計士事務所様の顧問先合同セミナーなどで、採用いただいております。セミナー開催を検討中の方、本セミナーに関心のある方は、ぜひお気軽にお問い合わせください！

(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)

## 管理職の人事労務管理能力とは

前号まで、「人事労務管理能力」の「知識」と「実践」の各項目の概要をご紹介しました。今号では、まとめとして、管理職に人事労務管理能力の教育を行う意義・目的等をご紹介します。

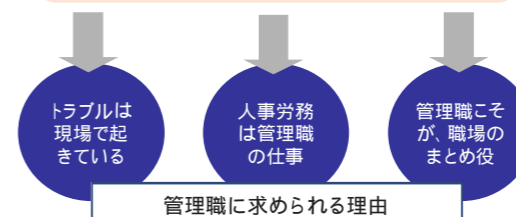
### 1. 人事労務管理能力が管理職に求められるわけ

企業が人事労務管理能力を向上させる第一義的な目的は人事労務のリスクを予防すると同時に、部下の成長支援を行うことです。それは組織の発展(結果としての業績向上を含む)の必須条件であり、基礎となります。

実際、人事労務トラブルの多くは現場で起こっており、その直接的な解決・予防にあたる、部下の育成・動機づけを図る役割を担えるのは、現場の部下を預かる管理職において他にはいません。

### 人事労務管理能力の定義

人事労務管理に関する知識と実践をもって、  
部下との信頼関係を築き、  
個人と組織の成長に貢献する力



### 管理職の人事労務管理能力向上がもたらす企業メリット

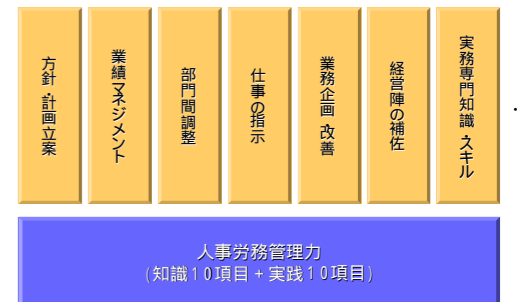
- 管理職が部下に信頼され、部下が成長する。職場における人事労務トラブルも予防することができる
- 職場が自ずと利益を生み出し、中長期的な企業競争力が向上する
- 社員が元気になる、働きがいのある会社になる。また、地域社会に愛され、尊敬される会社になることができる
- 生き残る会社になる



代表取締役 近藤圭伸

### 2. 人事労務管理能力はマネジメントスキルの土台(OS)

管理職にとっての管理対象は多岐に渡りますが、直接・間接の違いこそあれ、部下が関与します。したがって、管理職がマネジメントを行う上で、人事労務管理(人事労務リスクの予防、部下の成長支援)という視点・機能が、共通の土台として必要になります。



全てのマネジメントスキルの土台(OS)であり、  
信頼関係構築の土台

これまでどちらかというと、目先のスキルが目当てで、  
企業はお金を使ってきたが、人事労務管理能力がなければその多くは効果が薄い

### 3. 人事労務管理能力セミナー受講者より

終わりに、先日開催した人事労務管理能力セミナー(別紙)の受講者の感想をご紹介します。

あたり前のことがやっぱりできていませんよね。今日聞いたお話しは、あたり前ではあるができていないという意味で、非常に新鮮かつ考えさせられました。当社の管理職にも人事労務の基本知識と「傾聴力」「対話力」「承認力」を身につけさせたいと思います。特に「承認力(人を褒めること)」と部下との対話ができるようになれば、会社の雰囲気も大きく変わり、業績向上にもつながるのではないかと思います。(某印刷業 総務部長)

## TOPICS 労働関係情報

国保保険料 高所得層の負担上限を引上げへ (9月20日)

厚生労働省は、国民健康保険料について、2011年度から高所得層の負担の上限を引き上げる方針を明らかにした。年間で2～4万円程度引き上げて最大77万円とし、中所得層の保険料負担を軽減したい考え

協会けんぽ保険料「引上げ必要」との試算(9月16日)

全国健康保険協会は、2011年度の「協会けんぽ」の保険料率について、全国平均で9.57%（現行は9.34%）に引き上げる必要があるとする試算結果を発表した。加入者の賃金低下による保険料収入が低迷しているため。

高卒の求人倍率が0.67倍に悪化(9月17日)

厚生労働省は、来春卒業予定の高校生の求人・求職の状況を発表し、7月末現在の求人数は約12万5,000人(前年同期比7.6%減)、求人倍率は0.67倍(同0.04ポイント減)だったことがわかった。

雇用調整助成金の不正受給企業名を公表へ (9月16日)

厚生労働省は、「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」に関して、不正受給が判明した事業所の事業所名・金額等を公表すると発表した。平成22年11月1日以降の申請分から不正受給が判明した場合が対象。

最低賃金 2010年度は平均730円に(9月10日)

厚生労働省が2010年度の最低賃金に関する地方最低賃金審議会による答申結果を発表し、引上げの目安は全国平均で17円となり、全国加重平均額が730円となったことがわかった。都道府県労働局による正式決定の後、10月からの発効の予定。

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

## 派遣社員を執ように食事に誘う部下への対応

**Q** (質問)  
部下が当社に勤務する派遣社員を執ように食事に誘っているようです。派遣社員から苦情があったわけではないので、部下に注意すべきか迷っています。(通信機器M社 部長Y様より)

**A** (回答)  
苦情がでていなくとも、部下の言動にセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という)の疑いがある場合は、総務人事と連携のうえ、部下に状況を確認する必要があります。部下の行動はセクハラの可能性が高いことと、セクハラを犯した場合のリスクを部下に教え、トラブルを未然に防ぐ必要があります。

## セクシュアルハラスメントとは？

「相手方の意に反する性的な言動」のことをいいます。相手方の意に反するとは、「相手方が望まない」「相手方が不快に感じる」など拒否するものをいいます。拒否反応がなくとも、職場の上下関係から、嫌だと思いつつ我慢したり、笑ってごまかしたりすることもあり、必ず相手方の拒否反応がある場合とは限りません。

一般的に登録型の派遣社員は女性が多く、派遣される期限が決められていることから、正規女性社員よりもセクハラを標的になり易い傾向にあります。労働者派遣法第47条の2では、派遣社員について、派遣元事業主だけでなく派遣先事業主についてもセクハラの規定を適用し、派遣先事業主は、自ら雇用する社員と同様に派遣社員についても必要な措置を講ずる必要があると定めています。

設問の場合で、部下の派遣社員への食事の誘いが執ようであり、派遣社員が不快に感じているようであれば、部下の行為はセクハラ行為に当たります。セクハラへの対応は、非常にデリケートな問題でもあり、その確認・対処方法や誰が行うのかについて、総務人事に確認を取ったうえで対応することが必要です。

派遣社員から直接相談がなくとも、部下の言動がセクハラと疑わしいときには、トラブル回避のために部下への確認は必要です。部下は自分がセクハラ行為をしているという認識がなく派遣社員を誘っていると考えられますので、上司は部下に、セクハラとはどういうものかを教育・指導し、セクハラと誤解を生む行為をやめさせることが重要です。

部下のその問題行動がエスカレートし、万が一セクハラと訴えられた場合には、民法の不法行為責任等が問われ、同時に会社にも使用者責任等が問われ、慰謝料を請求されることが考えられます。したがって、会社はセクハラ防止規程を整備したうえでセクハラ相談窓口を設置、社員に周知し、日頃からセクハラを発生させない環境づくりをすることが大切です。

民法第709条：不法行為による損害賠償

「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う」

今回の回答者



特定社会保険労務士  
小浜 ますみ



## デライトがご提案する

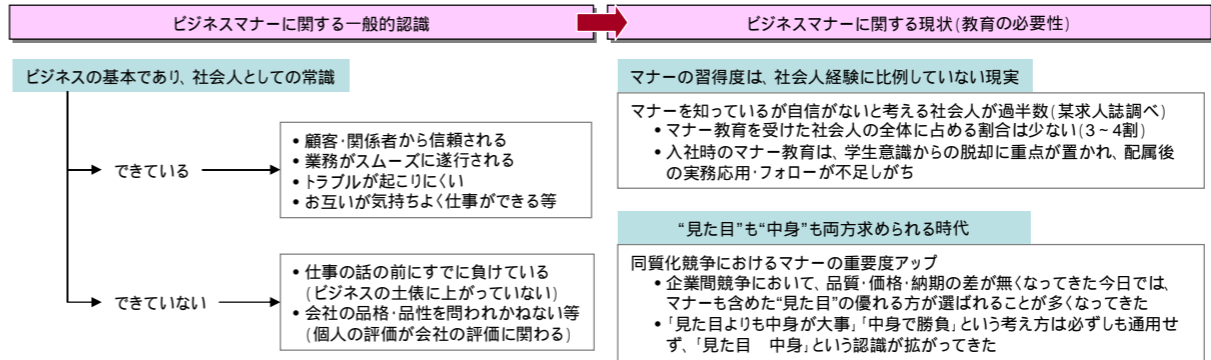
## ビジネスマナー研修の特徴

(前編)  
ビジネスマナー教育の必要性、弊社コンセプト

前号まで、弊社開発の「ビジネスマナーカード」の内容や使い方、企業研修での活用事例などをご紹介しました。ビジネスマナーカードは様々な活用方法がありますが、今回は企業研修を取り上げ、弊社がご提案するビジネスマナー教育のコンセプト、教育研修の企画～実施のステップや手法を、今号から2回にわたってご紹介します。そもそも自社にとってのビジネスマナー教育の必要性を確認されたい企業様、効果的・実践的な教育方法を企画・検討されたい企業様のご参考になれば幸いです。

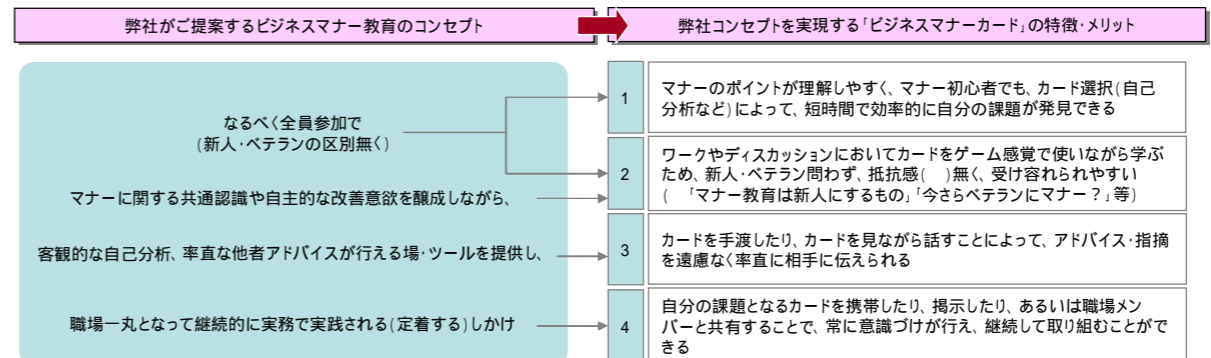
### 1. ビジネスマナー教育の必要性

「ビジネスマナーはビジネスの基本であり、社会人としての常識」という一般的な認識に対して、実際には、年代を問わず多くの社会人が、自信が無い、出来ていないと考えています。(下図参照)  
このギャップの原因は、社員教育におけるビジネスマナーの重要度が低く、継続的な教育がされてこなかった点にあると考えます。ビジネスマナーの多くは、研修や書籍等で基本型を学んだ後、実際の場面で反復・応用することで体得でき、磨かれていくものです。したがって本来、マナーの習得度は社会人経験の長さには比例するはずですが、実態はそうではありません。そうした実態は、職場で模範となる上司・先輩が居ない(OJTができない)という、教育実施上の障害・問題点にもなっています。  
こうした現状とは裏腹に、企業間競争において“中身”のみならず“見た目”も同時に求められる時代になりました。社員教育においても“実務能力”のみならず、“ビジネスマナー”の重要性が高まっています。



### 2. 弊社がご提案するビジネスマナー教育のコンセプト(基本的概念、あり方)

上記の教育必要性を踏まえ、弊社では下図のとおり、ビジネスマナーカードの特徴を活かした、全員参加による集合研修～職場実践の教育方法をご提案しています。過去、ビジネスマナー研修をご依頼頂いた企業様から「新人・若手だけでなくベテランも受講させたいが、ベテランから抵抗・反対意見が出ないだろうか?」「これまで教育徹底してこなかった会社側の反省もあり、ルールとして社員へ押し付けるのではなく、社員自身にマナーの重要性を気づかせ、自主的に改善してもらいたい」といったご相談・お悩みが寄せられました。ビジネスマナーカードを活用することで、そのような課題を解決することができます。



次号では、対象企業の教育ニーズを踏まえた、教育研修の企画～実施のステップや手法をご紹介します。

## でらいとの独り言

最近、気になることは、円高、気候変動、エコカー補助金が終わったことなどです。私だけでなく、多くの人が景気への影響を不安に感じているのではないのでしょうか。

某信用調査機関の知り合いから聞いたのですが、今銀行では、リスケジュール(借入条件の変更・減額)の嵐という話を聞きました。

また、同じ市場で競争する企業同士にとっては、やるか、やられるかといったことを、経営者の本音として聞くようになりました。

今後3年くらいで本当の意味で、強い者が、他者との差別化をした企業が生き残るといったことが現実になりそうです。経営者の英断と従業員との対話が、より一層必要になりそうです。

(近藤 圭伸)



人材マネジメント入門

守島基博・著  
(日経文庫、税込¥872)

企業経営において、どのような考え方で人材を活用していけばよいかについての基礎的な枠組みを、欧米のHRMをベースに日本流にアレンジして平易な表現で解説しているという印象です。人事・労務に携わる全ての方に、人事の基礎を学ぶうえで、評価や賃金等の個別制度設計の書籍を手取る前に読んで頂きたいと思う良書です。