隔月発行
Vol.71
Feb 2018

Delight News

企業は「人」です。

Contents

自分の『持ち味』に気づいていますか？【5】 P.1
同一労働同一賃金② P.2
労務の泉:『インフルエンザで休業したら？』 P.3
総務のお仕事カレンダー 等 P.4

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。他人と比べる必要もありません。

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、活かしきれていないようです。

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願っております。

あなたは自分の『持ち味』に気づいていますか？

今号は、持ち味カードをOJTの教育ツールとして活用する方法について紹介します。持ち味カードの見える化効果により、部下にOJTですべきことの意識づけをすることができます。
また、上司によってバラつきがちな指導方法を統一できたり、上司の負担を軽減することができます。

Ⅰ．＜上司＞上司が期待する持ち味カードを部下へ明示する

①上司が、部下に期待する行動（能力発揮）を持ち味カードの中から選ぶ。
②部下と具体的な取り組みと目標、上司の支援内容を話し合う。
③部下にカードを渡し、動機付けて実践を促す。

Ⅱ．＜部下＞カードを常に意識して、仕事の中で実践する

①部下にⅠ．で選んだカードを携帯させたり、机の前に掲示させて、常に意識づけを行い、継続的な実践・応用を促す。
②緊張感を持たせるために、部下に朝礼や会議で発表・報告をしてもらってもよい。

Ⅲ．＜上司＞部下の実践をフォローし、フィードバックする

①部下の仕事ぶりを観察し、期待する行動があったときは、その場で承認の言葉をかける（認める・ほめる）。
②定期的に部下と面談を行い、進捗を確認し、改善点について一緒に考える。
以上のように、持ち味カードを活用すると、確実に部下と向き合ったOJTが推進できます。カードにはどのように行動すればよいか、具体的な行動例がいくつか記載されているので、部下は迷うことなく即実践ができます。

次回は、持ち味カードを活用した「持ち味カウンセリング」について紹介します。部下の能力をさらに伸ばし、部下の仕事上での悩みの解消にとても効果を発揮します。

部下（社員）の持ち味にフォーカスし持ち味をいかに伸ばしていくかが、働きがい向上や企業の生産性向上に大きく寄与します。

TOPICS 労働関係情報

●平成30年3月大学卒業予定者の就職内定率86．0%（1月17日）

文部科学省と厚生労働省は、「平成２９年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」の結果を公表した。平成２９年１２月１日時点における大学生（学部）の就職内定率は前年同期比１．０ポイント増の８６．０%。男女別では、男性大学生の就職内定率は８５．２%（前年同期比２．１ポイント増）、女性は８７．０%（同０．２ポイント減）となり、調査を始めた１９９６年以降で最高となった。

●未払い賃金請求期間延長について議論開始　厚生労働省検討会（12月27日）

厚生労働省の有識者検討会は、未払い賃金の請求権の延長に向けて議論を開始した。現行の労働基準法では、労働者は過去２年分の未払い賃金を会社に請求することができるが、民法改正に合わせて最長５年まで延長するかが焦点となっている。討論会では法改正に向けて議論し、２０１９年に法案を国会に提出。２０２０年にも適用する考え。

●ハローワークへの大卒等の求人公開日 4月1日へ前倒し（12月1日）

厚生労働省は、ハローワークにおける平成３０年度の大学等卒業予定者を対象とする求人の取り扱いについて、求人の受理を２月１日以降、求人の公開を４月１日以降とすることを決定した。大学等卒業予定者の採用選考に関しては、経団連が、広報活動は卒業・修了年度に入る直前の３月１日以降、選考活動は卒業・修了年度の６月１日以降とする指針を定めており、ハローワークにおける日程の前倒しは、上記の指針を尊重したものとなっている。求人公開の時期が早まることにより、学生側としては業界研究、企業側としては広報活動のそれぞれをより有効に行うことが期待される。

「同一労働同一賃金」の法整備の行方と企業の実務対応②

政府は2016年12月に、同一労働同一賃金の原則的な考え方や具体例を示したガイドライン案を発表しました。今号から、ガイドライン案から重要な事例を取り上げ、考え方と実務対応のポイントをご紹介します。

■ 「同一労働同一賃金ガイドライン案」に対する企業側の考え方、捉え方

そもそも、これまでの日本的雇用慣行は、企業別に「人を基準」に賃金を決める考え方が主流であり、これに対して「同一労働同一賃金」は企業横断的に「職務を基準」に賃金を決める考え方であるため、違和感・抵抗感を感じる企業も少なくないのではないかと考えます。

日本は、正規・非正規雇用労働者ともに職務給である欧米と異なり、年功賃金の正規雇用労働者と職務給の非正規雇用労働者との処遇格差が大きくなっています。雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合が 3 割を大きく超えている現状では、個人消費の拡大など経済の好循環を形成するには、単に正規雇用労働者の賃上げでは足りず、非正規雇用労働者の処遇改善に踏み込まざるを得ないという問題認識から始まり、「ニッポン 1 億総活躍」の成長戦略における非正規雇用の政策課題として取り上げられたものです。しかしながら、今般の「同一労働同一賃金」は、非正規雇用労働者の正規雇用労働者との処遇格差を是正するため企業内の不合理な格差を禁止するものであり、日本的雇用慣行そのものを変えるものではありません。この点を十分にご理解いただき、「同一労働同一賃金」の言葉に惑わされ、現場が混乱したり、企業内のバランスやシステムが崩れることの無いよう、ガイドライン案に示された内容を正確に理解し、企業毎に実情に合わせて対策を講ずる必要があります。

■ 同一労働同一賃金ガイドライン案の目的、位置づけ

1. 企業の賃金処遇制度は労使で対応する領域であり、ガイドライン（指針）を示すだけでは企業の賃金処遇制度に反映されないため、労使の協議を通じて制度化するステップが必要
2. 通常は法改正後に公表されるガイドラインを法改正前の 2016 年 12 月に、法的拘束力のない案として公表したもの（2019 年 4 月施行時点で何の対応もとらず無防備な状態になることを避けるため）
3. ガイドラインは労働基準法のように、施行により強制力を持つものではなく、労働者が処遇格差是正を訴えた際の司法の判断根拠になるもの

■ 同一労働同一賃金ガイドライン案の項目（概略）　※詳細は次号でご紹介します。

■ 基本給

- 職務給の記載はなく、日本的雇用慣行で広く採用されている職能給、成果給、勤続給の場合について問題となる例・ならない例を列挙しています。 基本給や昇給において、経験・成果・勤続・勤続による職業能力の向上といった支給基準の要素について、正規雇用労働者と同一の条件を充足する非正規雇用労働者には同一の支給内容を、違いがある場合は違いに応じた扱いを求めています。
- ガイドライン案 5 ページ基本給注記において、基本給・各種手当（賞与を含む）について、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との賃金決定基準・ルールの違いがある場合は、「将来の役割期待が異なるため」といった主観的・抽象的説明では足りず、「職務内容」「職務内容・配置の変更範囲」「その他の事情」の客観的・具体的な実態に照らして合理的な理由が存在することが必要とされています。

■ 賞与

- 企業業績への貢献度に応じて支給という均衡の考え方での対応を求めています。
- 正規雇用労働者に支給し、非正規雇用労働者に支給しない扱いとするには、上述した基本給の注記記載の合理的理由が求められます。

■ 手当

- ガイドライン案で列挙されているのは、「役職手当、特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、出張手当、単身赴任手当、地域手当」であり、家族手当（配偶者手当、子ども手当）や退職金の記載はありません。
- それぞれ手当の設けられた目的・趣旨を踏まえた支給基準を満たす場合は非正規雇用労働者にも支給することを求めています。

■ 福利厚生

- 食堂、休憩室、更衣室、転勤者用社宅、健康診断に伴う勤務免除・有給による保障、病気休暇、勤続期間に応じた法定外年休・休暇が列挙されており、同一企業で雇用されている以上、非正規雇用労働者にも均等の対応を求めています。

■ 教育訓練など

- 教育訓練については、「現在の職務に必要な技能・知識」について雇用形態の区別に関係なく均等の対応を求めています。

次号では、上記の項目別に重要な事例を取り上げ、考え方と実務対応のポイントをご紹介します。

労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

社会保険労務士
間瀬　美穂

インフルエンザで休業した場合は？

Q.

〔質問〕

社員がインフルエンザに罹患したとの報告を受け休業を命じました。
休業中の給与はどうなるのでしょうか？

A.

〔回答〕

法律や医師の指示ではなく、会社の判断で休ませる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するため休業手当を支払う必要があります。

法律で定められたインフルエンザ（感染症）

就業禁止が法律で定められている感染症については
「会社の責めに帰すべき事由によるもの」ではないため休業手当の支払いは不要です。
法律で定められているインフルエンザ（感染症）は次の通りです。

- **鳥インフルエンザ**
- **新型インフルエンザ※**

※インフルエンザ等の最新の情報は厚生労働省HP「感染症法に基づく医師の届出のお願い」をご確認下さい。

▼インフルエンザの流行状況等に応じて変更される可能性があります。

（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/kekkaku-kansenshou/kekkaku-kansenshou11/01.html）

その他のインフルエンザの場合は？

季節性のインフルエンザの場合は就業禁止が法律で定められていないため、
会社が医師による指導等の範囲を超えて休業を命じる場合は、一般的には
「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたり、休業手当を支払う必要があります。

【参考条文】

労働安全衛生法　第68条、 労働安全衛生規則　第61条、 感染症法　第18条

会社の命令ではなく、社員が自主的に休む場合は有給休暇の取得を活用することも考えられます。
ただし、有給休暇の消化については、請求権が本人にあるため、強制的に有給休暇を消化させるといったことは出来ません。
また、欠勤で給与が支給されない場合は、「傷病手当金」の制度を利用することもできます。

★ちょこっとメモ

インフルエンザが流行るこの季節、社内でもマスク着用など、「咳エチケット」を促すポスターを掲示するなど、インフルエンザ感染への対策をしましょう！！
厚生労働省HPに啓発ツールもあります。活用してみましょう。
（ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000187997.html）

お勧め

「人」Book

『みんなでつなぐ
リーダーシップ』

高橋克徳／著　2017.11.10
実業之日本社,1,500円+税

いつの頃からでしょうか、仕事で伺った企業の経営者や人事担当者から「若い社員が管理職になりたがらない」という話をよく聞くようになりました。それを裏付けるかのように働く若者の意識調査などでもそのような結果を目にします。プレイング・マネジャーが増え管理職の働く姿に魅力を感じられなくなったためでしょうか？あるいは、管理職になっても思ったほど処遇が上がらない割に責任だけは重くのしかかってくるというイメージがあるからでしょうか？

本書はこうした若者の違和感を起点として、管理職のあり方、若者自身のあり方、また組織のあり方を問い直し、中でもキーとなるリーダーシップの新しい形や組織と人の関係性について示唆を与えてくれます。組織開発に長けたコンサル会社であるジェイフィールの代表が書いた本だけあって読みやすくも本質的な内容となっています。

総務のお仕事カレンダー 2018年2月・2018年3月

2月13日(火)	一括有期事業開始届（建設業）届出 ■参考リンク：厚生労働省「労働保険関係各種様式」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html
	1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期の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
2月14日(水)	継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分※口座振替を利用する場合） ■参考リンク：厚生労働省「労働保険料等の口座振替納付」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/hokenryou/index.html
2月16日(金)	所得税の確定申告受付開始（3月15日まで） ■参考リンク：国税庁「平成29年分確定申告特集」 https://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinkoku/shotoku/tokushu/
2月28日(水)	じん肺健康管理実施状況報告書 ■参考リンク：厚生労働省「各種健康診断結果報告書」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei36/18.html
	1月分の健康保険料、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」 http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20140714.html
3月12日（月）	一括有期事業開始届(建設業)届出 ■参考リンク：厚生労働省「労働保険関係各種様式」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html
	2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期の特例」 http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm
3月15日(木)	所得税及び復興特別所得税の確定申告期限 ■参考リンク：国税庁「平成29年分確定申告特集」 https://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinkoku/shotoku/tokushu/
4月2日（月）	有害物ばく露作業報告書の提出 ■参考リンク：厚生労働省「有害物ばく露作業報告について」 http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/070409-1.html
	2月分健康保険・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」 http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo-kankei/hoshu/20140714.html

[1]平成30年4月1日から無期雇用契約への転換申し込みが本格化します

期間に定めのある労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは労働者の請求により無期労働契約に転換するルール(いわゆる無期転換ルール)が、平成30年4月1日より本格的に実施されます。円滑な無期転換に向け、自社における有期契約労働者の就業実態を把握するなど、制度導入の準備を行いましょう。

■参考リンク：厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」(http://muki.mhlw.go.jp/)

[2]来年度の36協定締結

従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。多くの企業では年度単位でこの協定の締結をしているところがありますので、その協定期間を確認し、更新時期にあたる場合には忘れずに協定の締結と届出を行いましょう。

[3]1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成

年度単位など4月始まりで変形労働時間制を採用している企業においては、有効期限が切れてしまいますので、労使協定や年間カレンダーを作成しておきましょう。

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

私事ですが、2年程前から朝食にはずっと同じものを食べています。それは輪切りバナナのきな粉ヨーグルトがけです。輪切りにしたバナナにきな粉とヨーグルトをかけた文字通りのものですが、ここ最近、きな粉の量が日に日に増加してしまい、もはやきな粉のバナナヨーグルトがけ状態となっています。決して豪華な食事ではありませんが、飽きがこない、消化不良にもならないので、自分の身体との相性が良いんだろうな、と感じています。

春を目前にして、最も寒さの厳しいこの季節。健康管理の基本は何と言っても良い食事です。皆様も、自分の身体に合う健康法で、元気に冬を乗り越えてください。（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