

# Delight News



## Contents

いい会社をつくろう!!【第8回】 P.1  
 労働時間制度改革の概要 P.2  
 労務の泉(労務Q&A)等 P.3  
 総務のお仕事カレンダー等 P.4

いい会社カード 発売中!



定価3,500(税別)

いい会社は、経営者と社員が「人と社会を幸せにしたい」という思いを共有し、他社と比べて真似たりすることなく、自分たちで考え、自分たちに合ったやり方で切磋琢磨しています。

とはいえ、「いい会社」づくりといっても漠然としています。イメージだけでは何も進展しません。デライトコンサルティングでは「いい会社」づくりのための具体的な実践項目を見える化し、中小企業の皆様にご提供させていただくこととしました。

このカードを使って、会社の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでいただけたらと思います。

このカードを媒介にして、楽しみながら、みんなで力を合わせて「いい会社」をつくり、末永く継続できる会社にしていただきたいと切に願っております。

## いい会社をつくろう!!

### ③-6 「いい会社」の7つの基本要素

前号では「いい会社」を構成する7つの基本要素のうち「いい管理職」についてお伝えしました。今号では最後になりますが「顧客志向」についてお伝えします。

#### 顧客志向

顧客志向とは、顧客が「何を欲しているのか」「何をしたいと思っているのか」を理解し、顧客に見合った価値の提供をし続けていくことです。

経営者も社員も、いま、わが社が存在し会社と社員の生活が成り立っているのは、お客様のお蔭であるという感謝の気持ちを持ち、顧客価値の創造のために行動することがなによりも重要です。

そこで「顧客志向」を実現するためにはどんなことを実践すればよいか、その項目について紹介します。(★:特に重要)

- ①「おもてなし」 ②「顧客の理解」
- ③「顧客価値の創造」★ ④「顧客との協働」
- ⑤「クレーム対応」 ⑥「顧客への感謝」

#### 顧客価値の創造

「顧客価値の創造」とは、「顧客にとって高い価値のある商品やサービスを提案・提供している」ということです。もちろんそのためには「顧客の理解」が必要であることはいうまでもありません。

顧客価値の創造において一番大切なのは、顧客の利益を第一に考え、顧客自身の目的の達成につながる、顧客に見合った価値の提供をするこ



代表取締役  
近藤圭伸

とです。

いくら商品サービスが素晴らしいものであっても、その顧客に見合っていないければ、なんの価値も生じません。

また、顧客価値の提案・提供をすることは、お互いにとっての問題解決(広い意味での問題)をすることであり、自社の社員と顧客の成長を約束することになります。お互いが成長できる、すなわちお互いの会社の継続的発展を支える根幹ということもいえます。

顧客価値の創造の具体的実践例としては、「顧客が何を欲しているかを把握し、その課題の解決に向けた提案をしている」「顧客の利益になると思えば、顧客にとって耳の痛い話もしている」「将来の顧客の成長を見据え、顧客に見合った商品サービスを提供している」「顧客自身も気づいていない、高い価値を感じてもらえる提案を行っている」などがあります。

これをもちまして、いい会社にするための7つの基本要素についてすべてを紹介しました。

これら7つの要素から「いい会社」の骨格(体系)を理解していただくと、「いい会社づくり」の取り組みが大変しやすくなります。

今回は、「いい会社づくり」のプロセスについてお伝えします。

TOPICS  
労働関係情報

●大手企業の今夏賞与は8.8%増 増加率は過去最高に(5月29日)  
経団連が大手企業(74社)の今夏賞与の第1回集計結果を発表し、平均妥結額が88万9,046円(昨夏比8.8%増)となり、2年連続で増加したことがわかった。増加率は1990年(8.36%)を上回り、比較可能な1981年以降では過去最高を更新した。  
[関連リンク]  
2014年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/054.pdf>

●月60時間超の残業代5割増し 中小企業にも義務付けへ(5月10日)  
政府は、月60時間超の残業代の割増率について、現在の25%から50%への引上げを義務付ける検討に入った。大企業と同水準として長時間労働を抑制する狙い。来年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016年4月からの適用を目指す。

●「過労死防止法案」が衆議院を通過(5月27日)  
過労死の防止対策を国の責務として定める「過労死等防止対策推進法案」が衆議院本会議において全会一致で可決され、今国会中に成立する見通しとなった。長時間労働などの影響による労働者の過労死やうつ病による過労自殺の防止が狙い。

●「解雇の金銭解決制度」導入見送りへ 産業競争力会議(5月29日)  
厚生労働省は産業競争力会議において、解雇無効の判決が出た場合に金銭で解決を図る新制度の導入を見送る考えを明らかにした。これまで、同会議の民間議員が解雇の金銭解決制度導入の検討を厚生労働省に求めていた。

産業競争力会議・厚生労働省から示された労働時間制度改革の概要

米国には、原則として週40時間といった労働時間の制限をなくし、労働時間の長さではなく仕事の成果で賃金を払う制度があり、「ホワイトカラー・エグゼンプション」と呼ばれています。

厚生労働省は、6月にまとめる成長戦略に、ホワイトカラー・エグゼンプションを想定した新しい労働時間制度を盛り込む方針を固めました。

対象者の範囲を職種などで限定し、そのなかで希望する人が新制度を選べるようにするというものです。

労働時間の配分を本人の裁量にゆだね、成果を出すことを意識させる、1人あたりの生産性向上を促す仕組みは、労働力減少の時代に即したものと見えます。

一方で、労働時間の規制を緩和することで、昨今の長時間労働・過重労働の問題を助長しないかという懸念があります。この点について厚生労働省は、「ホワイトカラー・エグゼンプション」に限らず、労働政策審議会で議論されている長時間労働抑制策と併せて今後、検討・議論されていくと思われます。

労働政策審議会の長時間労働抑制策は、特に中小企業の経営に少なからずインパクトを与えますので、今後の動向に注意が必要です。

新「労働時間制度」創設に向けた議論

項目	産業競争力会議	厚生労働省案
対象者イメージ	業務遂行、労働時間等を自己管理し、成果を出せる能力のある労働者	成果で評価できる世界レベルの高度専門職
対象者の具体的範囲	(1)職務内容と達成目標が明確で、一定の能力と経験を有する者 (2)業務目標達成に向けて、業務遂行方法、労働時間・健康管理等について裁量度が高く、自律的に働く人材 (3)各部門・業務においてイノベティブな職務・職責を果たす中核・専門的人材 (4)将来の経営・上級管理職候補等の人材	企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者  以下の労働者は対象に含めない。 ・ 補助的・現業的・定型的業務に従事する労働者 ・ 通常の労働者により容易に代替可能な業務に従事する労働者 ・ 顧客との関係等のために、一定の時間帯を設定して遂行される業務に従事する労働者 ・ 「職務経験が浅い」等、企業の中核部門等の中にあっても相応しくない労働者
過重労働防止	「労働時間上限」、「年休取得下限」等の量的制限の導入、対象者に対する産業医の定期的な問診・診断など	

労働政策審議会の議論(働きすぎの改善) 長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策

1. 割増賃金の在り方	中小企業では猶予されている月60時間超の残業代の割増率について、現在の25%から50%に引上げられる方向で検討されています(早ければ2016年4月から)
2. 労働時間の量的上限、勤務間インターバル	トラック運転者など一部の業種で設けられていた労働時間の上限や前日の勤務終了から翌日の勤務開始までの間に一定のインターバルを設けることを義務付ける
3. 年次有給休暇の一部について 時季指定を使用者に義務づけ	現行法では、(一部の例外を除き)労働者が有給休暇取得の時期指定を行います。現在、労働政策審議会では、付与される年次有給休暇のうち、一部についてその取得時期を会社が決めるという仕組みの導入が議論されています。繁閑の差を調整し、会社が労働者に計画的に年次有給休暇の取得をさせることで、年次有給休暇の取得促進につながると考えられています。



特定社会保険労務士  
土方 聡子

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

## 妊娠中の女性従業員に対する会社の法的対応

Q

〔質問〕

弊社の女性従業員で、現在妊娠5カ月の者がいます。会社として妊娠中の女性従業員に対する対応として法律上注意すべき点がありますか？

A

〔回答〕

妊娠中の女性従業員に対して、母性健康管理措置や軽易な業務への転換、労働時間の制限等、適用される法律や内容がいろいろあります。

内容を把握して、対応できるようにしておくことが大切です。

妊娠中の女性従業員に対して、会社が労務管理上、主に対応しなくてはならない法的なものは以下です。従業員から請求があった場合と、請求がなくても法律上禁止となっている部分がありますので、注意が必要です。

適用	内容	法律
①母性健康管理措置	・保健指導、健康診査の時間確保義務 ・保健指導等に基づく必要な措置義務	均等法12条 均等法13条
②妊産婦の時間外・休日労働 ・深夜業の制限	・妊産婦の請求により、変形労働時間制による労働の禁止 ・妊産婦の請求により、時間外労働・休日労働、深夜業の禁止	労基法66条
③軽易な業務への転換	・妊娠中の女性の請求により、他の軽易な業務への転換義務	労基法65条
④妊産婦の危険有害業務 の就業制限	・一定以上の重量物を取扱う業務、有害ガス発散場所の業務等、妊産婦に有害な業務を就かせることの禁止	労基法64条の3
⑤妊娠・出産を理由とする 不利益な取扱いの禁止	・妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと等を理由に、解雇その他の不利益な取扱いの禁止	均等法9条
⑥産前産後休業	・6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性が休業を請求した場合は、就業禁止 ・産後8週間の就業禁止(産後6週間後に女性からの請求があり、医師が支障がないと認めた業務のみ就業可能)	労基法65条
⑦解雇制限	・産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇禁止	労基法19条

※妊産婦とは、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性をいいます。

次世代育成支援のため、法律が次々と改正されています。平成26年4月より産前産後休業の社会保険料の免除が始まりました(対象:平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了する方より)。また、雇用保険の育児休業給付金の支給率が、育児休業開始から180日目まで67%へ引き上げられました(対象:平成26年4月1日以降開始する育児休業より)。法律改正にあった対応が会社には求められますので、注意が必要です。

# 総務のお仕事カレンダー 2014年6月・7月

お勧め



「人」Book



『企業の人事力』

林 明文／著 2014.3.13  
ダイヤモンド社、1,500円+税

すき家や和民が一部店舗を営業停止した例を待たず、特に介護や最近では建設の分野などでも人材不足が深刻化しています。生産年齢人口の減少自体は既に1990年代から始まっていたわけですが、最近の日経新聞で「大・労働力不足時代に入った」と報じられるなど、ここに来て「人手不足」が健在化し、話題になることが多くなりました。

本書は、この労働力不足(=労働力の高齢化の進行)という大きなトレンドの中にあって、現在の日本企業が行う人事管理が他の経営管理分野に比べてあまりにも未発達で遅れているとして、警鐘を鳴らしています。

役職定年制や選抜型次世代リーダー育成は本当に有効か、など個別の問題提起も行いつつ、東京オリンピック景気後まを見据えた、企業経営に寄与し強い人事管理とするための施策を提案しています。経営者や人事担当者には耳の痛い一冊かもしれません。辛口です。

6月1日(日)～ 7月10日(木)	労働保険の年度更新(7月10日まで) 参考リンク:厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/index.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/index.html</a>
6月10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」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html</a>
	源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付(5月分) 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」 <a href="http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm">http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
6月20日(金)	高卒者の求人票受付開始 参考リンク:厚生労働省「平成27年3月新規高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等について」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000040630.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000040630.html</a>
6月30日(月)	5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」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789</a>
7月1日(火)～ 7月7日(月)	平成26年度全国安全週間 参考リンク:厚生労働省「平成26年度全国安全週間実施要綱」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11302000-Roudoukijunkyokuzanzeniseibu-Anzenka/0000043598.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11302000-Roudoukijunkyokuzanzeniseibu-Anzenka/0000043598.pdf</a>
7月1日(火)～ 7月10日(木)	社会保険の算定基礎届の提出 参考リンク:日本年金機構「算定基礎届の提出」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=2053">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=2053</a>
7月10日(木)	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」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html</a>
	源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付(6月分) 参考リンク:国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 <a href="http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm">http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
7月31日(木)	6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」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789</a>
	労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の4月～6月の労災事故について報告) 参考リンク:厚生労働省「労働災害が発生したとき」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai/index.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai/index.html</a>

## [1]賞与支払届の提出

賞与を支給した場合にも社会保険料を徴収し納付する義務があり、支給日より5日以内に所轄の年金事務所(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)に賞与支払届を届け出ることになっています。

## [2]労働保険の年度更新

7月10日までに労働保険の年度更新手続きが必要となります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。

## [3]住民税の改定対応

今月より住民税が改定されます。早めに給与計算ソフトのマスター(住民税の額)を変更して、給与計算に備えておきましょう。

## [4]協会けんぽの被扶養者資格の再確認

5月下旬より協会けんぽによる被扶養者資格の再確認が実施されています。7月31日までに提出することになっていますので、早めに確認作業をおこなってください。

## [5]国民年金保険料免除・納付猶予制度の申請

保険料免除・納付猶予が承認される期間は、原則として申請日にかかわらず、7月から翌年6月まで(申請日が1月から6月までの場合は、前年7月から6月まで)の期間を審査し決定されます。ただし、7月に申請する場合に限っては、前年7月から本年の6月分までの期間(前サイクル分)についても申請することができます。

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

最近、昼間に外出すると、汗ばむくらいの陽気ですね。すっかり夏が近づいてきたことを感じます。私が住む町では、この季節になると祭囃子の音が聞こえてきます。毎年6月第一土曜日、日曜日に行われる天皇祭りに向けて、子供たちが一生懸命練習をしているためです。お祭りに参加することはなくなりましたが、いくつになってもこの祭囃子を聞くとワクワクしてしまいます。今年の天皇祭りは良い天気でありますように。(スダ)



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 : [info@delight-c.com](mailto:info@delight-c.com)