



# でらいとニュース

**Delight Consulting**

発行 : デライトコンサルティング株式会社  
 発行責任者 : 近藤圭伸  
 編集 : 鈴木久江、東卓  
 発行日 : 偶数月1日

## Contents

- ◆ 特集Topics 改正雇用対策法 外国人の適正な雇用管理
- 【組織人事／労務管理】
- ◇ 連載企画(最終回) どんな企業でも起こりうる人事労務問題とその対処法 (3/3)
- ◇ 連載企画 「働きがいのある会社」とはどんな会社か ①5つのディメンジョン(構成要素)
- 【Communication】
- ◇ コーチングTips 質問スキル ③スキル実践のコツと具体例 (2/4)
- ◇ おすすめ書籍 舛田光洋(著)『「そうじか」で自分磨き』
- ◇ でらいとの独り言 信号も守れない大人たち

ホームページもご覧ください  
<http://www.delight-c.com/>

Topics

## 改正雇用対策法 外国人の適正な雇用管理

労務管理アウトソーシング事業部 社会保険労務士 後藤 正文

第166回通常国会で改正雇用対策法(以下、改正法)が成立しました。その中で、外国人労働者に関する主な改正内容として、外国人労働者の雇用状況を厚生労働大臣(公共職業安定所)に届け出ることが事業主に義務づけられました(平成19年10月1日施行)。同時に、外国人の雇用管理の改善、離職時の再就職援助が事業主の努力義務とされ、厚生労働大臣は、事業主が適切に対処するために必要な指針を策定することになりました。

そこで、今回は、事業主に義務づけられる外国人雇用状況の届出について解説します。

### 1. 改正の経緯と目的

経済社会情勢の変化に伴い、日本で就労する外国人労働者数は年々増加しており、外国人の不法就労の問題や、労働条件をめぐるトラブルも多くなってきています。従来の外国人労働者に関する報告制度は、概ね50人以上の規模の事業所を対象とした「任意報告」であり、報告内容も外国人労働者の総数等に留まる内容でした。そのため、外国人労働者全体の雇用状況の把握ができず、また、行政より雇用管理指導、再就職支援等を的確に行えない状態でした。そこで、外国人の雇用に関する基本ルールを整備することを目的として、今回の法改正が行われました。

(厚生労働省 外国人雇用状況報告より) 単位: 人

外国人労働者数	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
直接雇用者数	141,285	157,247	179,966	198,380	222,929
間接雇用者数	86,699	116,898	132,436	144,891	167,291

直接雇用…事業所において直接雇用契約を交わして労働者を雇っている場合のこと。

間接雇用…直接雇用以外の形態で、労働者派遣、請負等により事業所内で就労している場合のこと。

### 2. 外国人労働者とは

外国人雇用状況の届出の対象となる外国人とは、「外交」、「公用」、「特別永住者」である者以外の外国人とされています。注意しなければならない点は、外国人研修制度における研修生(在留資格は「研修」)は、労働者ではない為、届出は必要ありませんが、在留資格を「特定活動」に変更して、「技能実習生」として雇い入れられた

段階で届出が必要になります。

また、省令では、外国人であるかどうかの判断として、通常の注意を持ってその者が外国人であると判断できる場合に行うものとされています。ただし、氏名や言語等から、その者が外国人であると一般的に判断できないケースは、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることはないとされています。

### 3. 外国人雇用状況の届出事項、方法、期限(本年10月1日施行)

外国人雇用状況の届出に記載すべき事項は、以下の通りです。なお、この届出を行わなかった場合には、30万円以下の罰金に処されることになります。

外国人労働者の区分	届出事項	方法	期限
A 雇用保険の被保険者	①氏名、②在留資格、③在留期間、④国籍、⑤生年月日、⑥性別、⑦当該外国人の雇用状況等に関する事項	雇用保険の被保険者資格取得・喪失届の備考欄に②、③、④を記載して届ける ※①、⑤、⑥、⑦は取得・喪失届の記載事項	雇入れの場合は、「雇入れ日から翌月10日まで」 離職の場合は、「離職日の翌日から起算して10日以内」
B 雇用保険の被保険者ではない外国人	①氏名、②在留資格、③在留期間、④国籍、⑤生年月日、⑥性別	所定の届出様式で、公共職業安定書に届ける	雇入れ・離職した日の属する月の翌月末日まで
C 平成19年10月1日時点で現に雇われている外国人			平成20年10月1日までの間に届け出る ※離職した場合はA、Bの方法による

### ●届出事項の確認方法

氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍については、「外国人登録証明書」または「旅券(パスポート)」の提示を求め、届け出るべき事項の確認を行います。資格外活動の許可の有無については、「資格外活動許可書」または「就労資格証明書」の提示を求め、確認を行います。

### (最後に)

今回ご紹介した改正雇用対策法の施行により、各企業の外国人労働者の雇用管理について、どのような実態が明らかになるのか注目される所です。

ただ、言語、生活習慣だけではなく、就業に関する認識も国によって異なるなど、外国人労働者にはトラブルが生じやすい要因があります。法律を整備するだけではなく、事業主が外国人労働者に関してどれだけ認識を深めるかが重要であると考えます。



連載企画〈最終回〉

## どんな企業でも起こりうる人事労務問題とその対処法 (3/3)

代表取締役 近藤 圭伸

「どんな企業でも起こりうる人事労務問題とその対処法」も今号で最終回です。前号では労使トラブルを引き起こす要因の内、「人的要因」についてお話ししました。今号では①就業規則上の欠陥②暗黙のルール(悪しき習慣含む)への疑問③従業員への就業規則の周知徹底についてなど、法的または運用上の側面から解説します。

## 原因①就業規則上の欠陥

労使のトラブルで、人的要因に次いで多いのが、就業規則上の欠陥です。就業規則上の欠陥とは主に、「労基法改正に適用していない」「休暇取得や退職時の手続き等が明確でない」「自社に合ったように規則が直されていない」ことから起こります。

## ●労働法改正に適用していない

労働法は近年頻繁に新法の制定や改正が行われています。最近の法改正で大きなものは、**育児・介護休業法の改正**(「育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大」「育児休業期間の延長」「介護休業の取得回数制限の緩和」「子の看護休暇の創設」)や**高齢者雇用安定法の改正**(65歳までの雇用確保措置の義務づけ)があります。

上記は労働法改正の大きなものですが、中小企業ではこれら大きな法改正が見逃され、就業規則の改定にまで至っていないということがよくあります。女性従業員や高齢者従業員からすると、これら法改正の内容はかなり関心がありますし、法律どおりの処遇が、自社においてなされると考えています。例えば、これまで60歳定年としていた企業の従業員の中には、改正法施行によって、60歳までと同様の条件で65歳まで雇用が継続されると単純に解釈している者がいるかも知れません。したがって会社は、65歳定年制、勤務延長制度、再雇用制度、定年廃止など、65歳までの雇用確保措置に対する自社の考え方を明確に示し、必要な就業規則の改定をしておかないと、後で大変なトラブルになる恐れがあります。

## ●休暇取得や退職時の手続き等が明確でない

休暇取得や自己都合退職の手続きが明確に規定されていないため、無用なトラブルが起こることがあります。これらは、どちらかという会社にリスクが及ぶものが多いので、会社のためにもしっかりルール化したほうが良いと考えます。

例えば、従業員が「月末で辞めます」と一方的に言ってきたり、突然会社に来なくなるといったことがあります。会社は、このような場合、欠員の補充や引継ぎがままならず大変困ってしまいます。こうした事態を招かないよう、次のような条文を就業規則に追加されるとよいと考えます。

## 第〇条(自己都合退職)

1. 自己の都合により退職しようとする者は、少なくともその1ヶ月前まで、所属長を経由して退職願を提出しなければならない。
2. 前項の場合、会社の承認があるまでは従前通り業務に従事するとともに、所属長の指示に従い、必要事項の引継ぎを完全に行わなければならない。
3. 業務の引継ぎは、会社指定の業務引継ぎ書を提出し、検収を受けて完了とする。

これらは労務管理手続きを定めた規程の一例です。同様に手続きをしっかりと定めるべき箇所は、就業規則の中に沢山あります。今一度就業規則を見直され、トラブルを未然に防ぐために、手続きを明確に規定することをお勧めします。

## ●自社に合ったように規則が直されていない

企業によっては、書店で購入した就業規則作成本やインターネットでダウンロードした雛形を参考に就業規則を作成するケースがあります。雛形を参考にするのはよいのですが、雛形にそのまま社名を

入れ、勤務時間を変える程度で流用してしまうところに問題があります。そこには自社の業種特性や会社の考え方が入っていませんので、実態と合わないばかりでなく、トラブルが発生する余地が生じてしまいます。例えばITの会社であれば、服務規律の条文に、個人情報への取扱いや自社のパソコンの使用上の注意などが、他社より詳細に規定されてもよいと思います。また、同業種で独立が可能な職種の場合は、競業防止や自社の顧客を奪われないような規定も必要になります。このように自社に合った規則を作成することは、労使のトラブルを未然に防ぐと同時に、事業上のリスクヘッジにもなります。

## 原因②暗黙のルール(悪しき習慣含む)への疑問

会社にはいくつかの暗黙のルールがあります。なぜ暗黙かと言いますと、それを明確にしすぎると、会社に都合が悪い、従業員に権利を主張されすぎやしないかといった心配を経営者が持っているためであると考えます。暗黙のルールは、創業したての会社や中小企業では、ある程度仕方がない部分もあると思いますが、最近はその暗黙的なところでよくトラブルが起こります。最近の若い人は、そのような暗黙的なところが嫌なようです。また、会社への信頼感が持てないといったことにもつながっているようです。私の経験からしますと、暗黙のルールがないと会社の経営が立ち行かなくなるといったケースはありません。経営者の単なる思い込みか、もう必要がないのに放置しているだけではないかと思えます。したがって、明確にできるものはルール化し、必要のないものは廃止したほうが、労使共にスッキリしてよいと考えます。

暗黙のルールでよくあるのは、「慶弔見舞金の金額(従来の慣行による)」「会社が忙しいときには休暇を取得するものではない」「残業はしてもタイムカードに記録するな」「感じのよい人が処遇される」など、悪しき習慣と考えられるものもあります。これらは、厳密に言えば労働基準法に違反するものや、不公平感を増長するものがありますので、なるべく早めにルール化すべきと考えます。

## 原因③従業員への就業規則の周知徹底

労働基準法では、就業規則は従業員に周知徹底することが定められています。しかしながら、従業員に就業規則を周知していない会社は、現実によくあります。その理由は、従業員に権利を主張されたくないといったことが大きいように思います。しかし最近では、就業規則を周知していないことは、会社側のリスクやデメリットの方が大きくなっています。例えば、従業員を解雇した時、就業規則がない場合や従業員が解雇があることを全く知らされなかった場合は、解雇が無効になってしまうことがあります。(実際に判例あり)

逆に、従業員に就業規則を周知徹底、教育することで、会社に次のようなメリットがあります。

- ・従業員の就業上(労働条件)の誤解や勘違いを予め防止できる
- ・教育により不正や不誠実行為を予防できる
- ・安心・やる気を引き起こすことができる
- ・会社への信頼感が増す

このように就業規則を従業員に周知徹底し、教育することは、労使のトラブルを大きく低減することに貢献するばかりでなく、会社と従業員の信頼関係の醸成にも役立ちます。

3回に渡り、労使トラブルを引き起こす原因とその対処法などについて解説してきました。まだまだ、お話ししたいことは山ほどありますが、また違うかたちで情報提供をさせて頂きたいと思えます。ちょっとした就業規則条文の工夫や就業規則の教育などで、トラブルは随分減りますし、会社への信頼感が高まります。皆さんの会社でも是非、規程の見直しや就業規則教育をされてはいかがでしょうか。



## 「働きがいのある会社」とはどんな会社か ①5つのディメンジョン(構成要素)

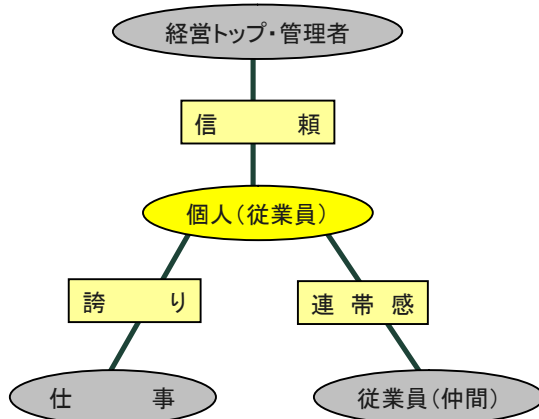
代表取締役 近藤 圭伸

組織人事コンサルティング事業部 取締役 岸 孔司

今号から「働きがいのある会社」とはどんな会社か、というテーマについて、皆さんと一緒に考えていきたいと思います。このテーマは、終わりのない永遠のテーマかも知れません。連載とはいえ、いつ最終回を迎えるのか、実のところ私にもはっきりしません。いくつかの研究や事例の中から、「働きがいのある会社」について、自信の持てる意味づけや、アプローチの仕方が明確になった時点で、最終回したいと思います。

さて、前号では、『Great Place to Work Institute (R)』の定義する「働きがいのある会社\*」について、次のご紹介しました。

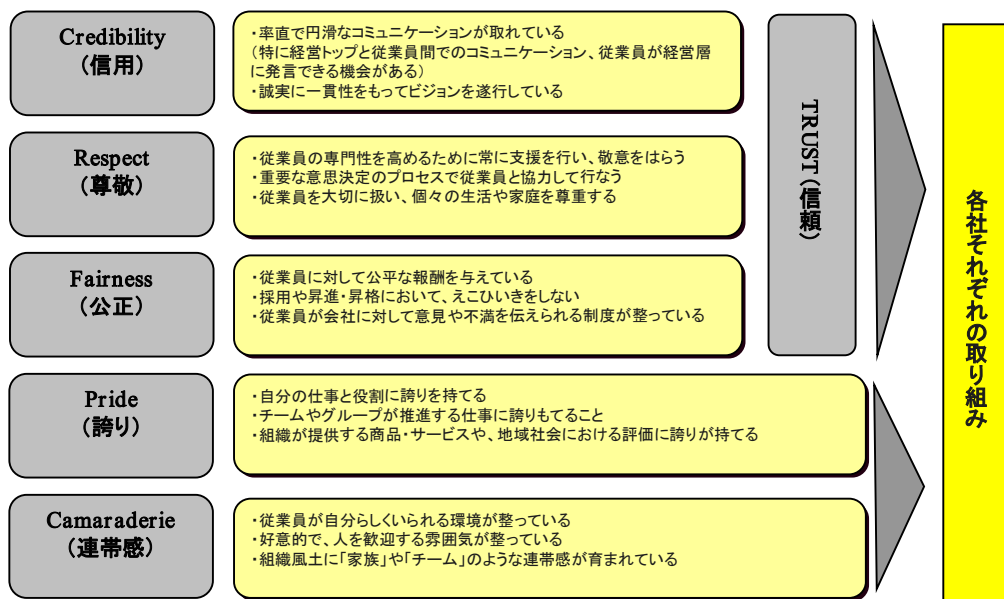
\*「従業員が勤務している会社や経営者・管理者を信頼し、自分が行っている仕事に誇りを持ち、一緒に働いている仲間と連帯感が持てる会社」



出典:Great Place to Work Institute モデル

「働きがいのある会社」といっても、上記モデルだけでは概念的ですので、もう少し具体的に、「働きがいのある会社」を構成する要素についてご紹介いたします。

その要素とは、5つのディメンジョンから構成されるといわれています。①信用、②尊厳、③公正(この①～③をひとくくりにして**信頼**)④誇り、⑤連帯感です。(下図)



出典:Great Place to Work の5つのディメンジョン

これらのディメンジョンには、それぞれどんなことをいうのが定義されています。例えば、①信用では、経営者・管理者と従業員間で、率直で円滑なコミュニケーションが取れていることや、経営者・管理者が誠実に一貫性を持ってビジョンを遂行しているなどです。

なるほど、確かに5つのディメンジョン全てが、ある一定のレベル以上で満たされていれば、「働きがいのある会社」といえるかなと思います。皆さんの会社でも一度チェックされてみてはいかがでしょうか。

もちろん、この考え方以外にも、働きがいを向上させるうえで、参考になる理論はいくつかあります。「マズローの欲求5段階説」や「ハーズバーグの動機づけ・衛生理論」はその代表的なものです。

今回ご紹介したこの5つのディメンジョンは、マズローやハーズバーグの理論における動機づけの要素部分を、比較的わかりやすい形で、「信頼」「誇り」「連帯感」というキーワードで表現しているといってもよいかもしれません。

では実際に「働きがいのある会社」にしていくためには、どうしたらよいかということですが、私はまず最初に「経営者・管理者と従業員の信頼関係づくり」から始めるべきだと考えます。経営トップが率先して取り組まなければ何も変わりません。信頼関係(①信用)づくりといってもいろいろな方法があると思います。これを各企業が小さなことでの、実際にやってみることに尽きると考えます。

例えば、社長が定期的に現場に行き、作業員に明るく声を掛けてみるだけでも、大きな変化が起こります。このようなことは、時間もお金もかかりません。社長の気持ち次第です。弊社でも現場にほとんど顔を出していなかった社長さんに、そのことをアドバイスしたら、現場が活気付き、社長への信頼感が向上したというケースも目の当たりにしています。

小さなことかもしれませんが、5つのディメンジョンの定義にあることを、会社の施策や戦略として粘り強く実行してみる事が重要ではないかと考えます。

次号からは、5つのディメンジョンまたはそれに類することを、実際に取り組まれ「働きがいのある会社」に向けて地道に努力している会社の事例などをご紹介します。



## 質問スキル ③スキル実践のコツと具体例(2/4)

組織人事コンサルティング事業部 シニアコンサルタント 東 卓

今回は、オープンクエスション(拡大質問)のひとつである「チャンクアップ&ダウン」についてお話します。チャンクとは「塊(かたまり)」、チャンクアップは「塊を大きく膨らませる」、チャンクダウンは「塊を細かく砕く」という意味です。

- チャンクアップの質問・・・理想の状態を描かせる質問
  - チャンクダウンの質問・・・具体的なアイデアを引き出す質問
- ⇒通常、チャンクアップから始めて相手の期待感・意欲を高め、チャンクダウンによって具体的な行動プランに落とし込んでいきます

チャンクアップ&ダウンは、仕事やプライベートを問わず、目標・プランの設定、問題解決策立案などの場面で使うことができます。チャンクアップのコツは、目標を達成した状態、あるいは問題を解決した状態をできる限り具体的にイメージできるような質問を投げかけ

ることです。特に、理想の状態を手に入れたときの達成感・成長感など、相手の心理面にフォーカスします。相手(話し手)が心の底から「そうなりたい!」と思えるほどモチベーションを向上すれば素晴らしいことです。チャンクダウンのコツは、①目標達成や問題解決のための方法について、なるべく多くのアイデアを引き出すこと②まず何から実行するか、いつから始めるかを明確にすることです。

## チャンクアップの質問例

このプロジェクトが成功すれば、

- ・君はどんな気持ちになる?
- ・周囲の人から何と言われるかな?
- ・君は何が得られるだろうか?
- ・次に目指すべき目標は?

モチベーションアップ

## チャンクダウンの質問例

このプロジェクトを成功させるために、

- ・まずは何から始めますか?
- ・具体的な行動で言うとしたらどんなことかな?
- ・いつから始めますか?

具体的な行動へ

おすすめ書籍

舛田光洋(著)『「そうじ力」で自分磨き』(日本実業出版社、税込¥1,260)

労務管理アウトソーシング事業部 社会保険労務士 山條 里奈



毎日の会社生活の中で「仕事をもっと効率化したい」、「時間を短縮したい」、「何よりも成果をあげたい」と思うのは私だけでなく皆さん共通の思いではないでしょうか?

本書では「捨てる」→「磨きこみ」→「整理整頓」の3つのスキルを用いて、理想に近づく方法が簡潔に書かれています。ここでは、「捨てる」に関してご紹介したいと思います。「引き出しの中は整理整頓されていますか?」「パソコンの中身はキレイですか?」仕事環境は仕事に対する思いを表

しているそうです。「ブロークンウィンドウ理論」にもあるように、汚く乱雑である空間からはマイナスエネルギーが発せられ、さらにマイナスを引き寄せます。有名な話にニューヨークの地下鉄の落書きを消すことで重犯罪が減少したという話がありますよね。仕事環境も同じで、書類やデータを山のように抱えると混乱し、何をすべきなのか分からなくないませんか?そこで、本当に必要なものか、不要なものかを判断して捨てることで、頭の中でも何が一番重要な仕事なのかを明確にすることができます。ご紹介したものは内容のほんの一部で、他にも多くの事例が載っており、どれも考えさせられるものばかりです。とても分かりやすく、読みやすく、実践もしやすい本です。少しでも興味を持たれた方にぜひ一読をお薦めします。

でらいとの独り言

## 信号も守れない大人たち

就職支援事業部 マネジャー 平林 信彦

私は通勤に自転車を使っています。通勤経路には小学校の通学路があり、途中には小さな交差点があります。その交差点でのごと。信号が赤のため登校する小学生10人程がきちんと並んで止まっています。私は小学生たちの後ろで、信号が青になるのを待っていました。すると小学生たちの横を、自転車に乗った大人や歩行者達が信号を無視して渡っていきました。私は、その光景を見ながら、「小学生たちは信号無視をする大人達をどう見ているのだろう」と考えました。別の日のこと。幼稚園ぐらいの子供を自転車の後ろに乗せた母親が、赤信号の交差点手前にいました。その母親は車が来ないことを確認し、「行っちゃえ〜」と子供に話しながら、信号を無視して道路を渡っていきました。

朝、バスを待っていたときのこと。通学の時間帯で小学生や中学生の姿もありました。バスが到着して乗客が乗り込む。運転手は乗り込む客一人ひとりに「おはようございます」と声をかけていました。その挨拶に、返事をする大人はほとんどいませんでした。子供達は「おはようございます」と、元気に返事をしてバスに乗り込んでいました。

世間では、若者のマナーの低下が言われています。本当にそうでしょうか? マナーが低下しているのは、若者ばかりでなく大人達もでしょう。子供たちがマナーやルールを守る大人達の姿を見れば、何も言わなくても見習うはずでしょう。大人一人ひとりが子供達の見本となり、手本を見せることが、一番身近な教育ではないでしょうか。信号が青に変わるまで、子供達の背中を見ながら考えていました。

## 【編集後記】

「メタボリックシンドローム」通称「メタボ」。この言葉もすっかりお馴染みになってきましたが、診断基準は国や学会によって異なるそうです。「ということは、別の基準なら私はメタボじゃないかも?」と思われる方、また、「私は基準より胴囲が1cm細いからセーフ。」と思われる方もいらっしゃるでしょう。

しかし、その考え方は危険です!!メタボな方、メタボになりつつある方、生活習慣を変えましょう!食事の量やバランスも大事ですが、適度な運動をするだけでも体調が良くなります。最近朝晩は涼しくなってきたので、私は時間があるときは自転車に乗ったりしていますが、気分転換になりますし、ストレス解消にも役立ちますよ。(ス)

## 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/>E-mail : [info@delight-c.com](mailto:info@delight-c.com)

デライトコンサルティングは、「個人と組織の成長を図り、社会に貢献する」を経営理念として、  
— Customer Delight (お客様の感動) —  
を協創する人事コンサルティング会社です。