

過重労働解消キャンペーン 実施について

注目トピックス

01 | 過重労働解消キャンペーン実施について

長時間労働の削減に向けた取り組みの徹底や過重労働による健康障害の防止対策など、長時間労働対策の強化が国の取り組む重点課題とされています。11月から再び「過重労働解消キャンペーン」が実施されることになりました。企業側の労務管理体制に不備がないかチェックしましょう。

特集

02 | その会議の「目的」は何か？

～目的別会議進行のススメ～

働き方改革の流れのなかで、無駄に長い会議は批判の対象とされていますが、メンバーが一堂に会して対話をする機会を持つことには効能もあります。

03 | 問題社員が退職するときの「交渉」フロー

問題社員が退職するときには慎重な対応が求められます。誤った手順で退職となり、後でトラブルにならないようにするためには何に気をつけるべきでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | うまくいったやり方から捨てなさい

(サンマーク出版)

人生の新しいステージに踏み込んだ時、自らを更に成長させるために必要なことは、今までにうまくいったやり方を1つずつ捨てること。独自の観点で多くの成功者を分析し「人生を変えるための方法」を確立した筆者の手法とはどういうものなのでしょうか。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 過重労働解消キャンペーン

事前チェックシート

過重労働解消キャンペーン実施について

11月から再び「過重労働解消キャンペーン」が実施されることになりました。企業側の労務管理体制に不備がないかチェックしましょう。

はじめに

長時間労働の削減に向けた取り組みの徹底や過重労働による健康障害の防止対策など、長時間労働対策の強化が国の取り組む重点課題とされています。

11月から再び「過重労働解消キャンペーン」が実施されることになりました。企業側の労務管理体制に不備がないかチェックしましょう。

内容

平成30年11月1日(木)から11月30日(金)までの1ヶ月間実施される今回のキャンペーンでは、次の取り組みが予定されています。

1. 過重労働が行われている企業への重点監督の実施

特に次のような企業を対象に、労働基準監督官等の調査が実施されることになっています。

1. 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
2. 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

また、今回のキャンペーンで重点的に確認する事項として次のものが挙げられています。

1. **36協定と実態の乖離**：時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか等
2. **賃金の不払い**：賃金不払残業が行われていないかについて
3. **時間管理方法**：不適切な労働時間管理をしていないか
4. **医師による面接指導**：長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置がなされているか

特に36協定について、届出の有無だけでなく、「労働者代表の選出方法」「限度時間を上回っている実態」についても確認・指導される可能性があるため、注意が必要です。

36協定のチェックポイント

| | |
|------------|--|
| 労働者代表の選出方法 | <ul style="list-style-type: none">• 労働者代表が「経営者サイド」の人でないか？• 選出方法がいい加減でないか？等 |
| 限度時間と実態の乖離 | <ul style="list-style-type: none">• 限度時間を超えていないか？• 限度基準を超えている場合、特別条項の記載があるか？等 |

監督指導の結果、公表された場合や、1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、新卒者等を対象とした求人を一定期間受理しないペナルティーが課せられます。

2. 電話相談の実施

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」が実施され、都道府県労働局の担当官による相談窓口が設置されます。

長時間残業などの過重労働だけでなく、労働に関する相談全般をしやすい環境になることで、不満を持つ労働者からの苦情が増加するかもしれません。

3. 周知・啓発活動、その他

リーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用によりキャンペーンが周知されます。その他セミナー開催や優良企業の取り組み事例紹介なども行われるとのこと。

「過重労働が問題視されていること」が世間に広く伝えられるため、やはり労働者からの不満を誘発することが考えられるでしょう。

その会議の「目的」は何か？ ～目的別会議進行のススメ～

働き方改革の流れのなかで、無駄に長い会議は批判の対象とされていますが、メンバーが一堂に会して対話をする機会を持つことには効能もあります。

はじめに

日本の企業における会議のやり方については、「会議の準備資料作りに時間をかけすぎる」「作った資料をただ読み上げることに時間を使う」「形式的でダラダラと長い」など色々な問題点が指摘されています。

しかし、メンバーが直接集まって対話をするのがアイデア創出やコミュニケーションの円滑化に繋がることもあります。働き方改革のために社内の会議を改善する際の、「目的別」進行方法について紹介します。

3つの目的

会議を行う場合の最終的な目的は次の3つに集約されます。

会議の目的

- ・意思決定
- ・アイデア出し
- ・チームビルド

会議がうまくいかない時、この目的が明確なものとして共有されていなかったり、複数の目的が混在していたりすることが原因であることが多いようです。では、それぞれの目的に応じて、どのように会議を進行すればいいでしょうか。

会議の目的を伝える

会議の目的が何であっても、会議の招集時に目的を知らせることは共通して大切です。



何のために集まるのか、ゴールは何かを最初に伝え、会議進行中も参加者の目につく場所に書いておくことで議論の脱線を予防することができるでしょう。

1. 意思決定

会議の目的が「やること/やらないことを決める」「選択肢を選ぶ」などの意思決定の場合、事前準備により会議時間の短縮が可能です。会議前に意思決定に必要なデータやリスクについて共有し、参加者に目を通してもらった上で、会議の場では決定することに集中すると良いでしょう。「会議までに資料に目を通し、自分の意見を留意してこないことは参加者の責任を果たしていないことだ」という空気を作ることが成功のカギです。

2. アイデア出し

会議の目的がアイデア出しの場合、アイデアの「総数」並びに「発言頻度」が会議成功の尺度となります。「その場で意思決定をしなくて良いこと」を表明し、参加者の意見を否定せずどんどんアイデアを出してもらいましょう。人前での発言に抵抗を感じるメンバーに対しては、小グループで話す環境を作ると発言が促されます。出たアイデアはホワイトボードに書き足していくと、組み合わせた新たなアイデア創出の役に立ちます。

3. チームビルド

会議の目的がチームビルドである場合、体験型学習がふさわしいでしょう。お題を与えてグループで問題解決に取り組みせ、プレゼンテーションを行い、チームワークによる小さな成功体験を積ませることを意識してはいかがでしょうか。チームビルドを目的とした会議の場合、会議の終盤に振り返りの時間を設けることが重要です。

他者との違いや協働作業をして感じたことなど、チームのあり方について自分の考えを述べてもらうことで、よりチームを意識するよう促すことが可能です。

問題社員が退職するときの「交渉」フロー

問題社員が退職するときには慎重な対応が求められます。誤った手順で退職となり、後でトラブルにならないようにするためには何に気をつけるべきでしょうか。

はじめに

問題社員が退職する際には、退職理由や金銭など条件面の合意をきちんと取り付けておかないと、後になって深刻な労使トラブルに発展することがあります。

いかに円満に解決し、感情的な不満を残さないよう「交渉」していくかが後々のトラブル予防のカギになります。以下、問題社員が退職する際に注意すべき場面と、その際の交渉のポイントについて順を追って説明します。

場面 1 : 退職理由

まず重要なポイントは「退職理由」です。自己都合退職を解雇として取り扱ったり、解雇と退職勧奨を取り違えたりすると後でその理由を巡ってトラブルになります。

また、退職理由によって退職後の失業保険の給付内容が変わってくるため、以下の表に合わせて退職理由を明確にしましょう。

| 退職理由 | 内容、事例 |
|-------------|--------------------------------------|
| 自己都合退職 | 労働者から辞めるよう申し出たもの。 転職、私傷病、家庭の都合など。 |
| 退職勧奨からの合意退職 | 会社から辞めるよう勧め、双方合意した もの。 |
| 解雇 | 会社から一方的に契約を打ち切るもの。 |

交渉のポイント 「失業保険を早くもらいたいから」という理由で事実と違う退職の理由にするようなことは不正なのでやめましょう。

また、解雇には様々な法律的制約がかかるため、やむを得ない場合を除いて解雇という土俵で交渉しない方が得策です。

場面 2 : 退職金または退職合意金

次に重要なことは退職一時金や退職合意金などの金銭の支払いです。退職金規程がある場合、規程に準じて退職金の支払いをすることになりますが、規定を上回る特別な退職金を上乘せすることで退職者との交渉を円滑にするなども検討できます。

また、退職金規程がなくても、退職勧奨に応じてくれた場合の見返りとしての退職合意金を提示することで、退職の合意締結をスムーズに執り行うことができるかもしれません。

交渉のポイント 退職金の上乗せや合意金の支払いについては他の社員に知られないように注意しましょう。不公平感を感じて別の労使問題に発展することがあります。退職合意金の相場はケースバイケースなので、勤続年数や給与額、役職、本人の経済状況を鑑みて判断しましょう。

場面 3 : 証拠書類と離職票

退職理由と金銭面、退職日などについての内容が確定した場合、後々のトラブルを防ぐために証拠書類をきちんと残すようにしましょう。

自己都合退職であれば「退職願」の提出をしてもらい、退職勧奨からの合意退職や解雇の事案であれば「合意書」などを取り交わすことでリスクを減らすことができます。

交渉のポイント 離職票（失業給付をもらうためのもの）など退職後の金銭に関わる情報も交渉の材料となります。退職後の金銭不安を和らげるために失業給付の内容について相手方に丁寧に説明すると良いでしょう。

うまくいったやり方から捨てなさい

椎原 崇 著

単行本：211 ページ
出版：サンマーク出版
価格：1,400 円（税抜）

はじめに

パチプロとして最大で月 200 万円以上を稼ぎ、若くしてセミリタイア生活を送っていた筆者。そんな中、独自の手法と観点で多くの成功者を分析し「人生を変えるための方法」を確立しました。それはいったいどういうものなのでしょうか。

人生の足かせ

「これまでうまくいったやり方」ほど、人生の次のステージでは「足かせ」となる。本書冒頭で筆者はこのように述べています。

人生が次のステージへ進もうとしている時、だれもが些細な違和感を抱くといいます。長年の趣味に興醒めしたり、好きな物や嫌いな物が変わったりする。そんな無視できてしまう程度の違和感によって、人は変化することを避けようとします。現状を維持することが確実・安全だと考えているからでしょう。

人は、自分が今いるステージそれぞれで、「うまくいくための方程式」が違う

公私を問わず、日々の生活が変化するタイミングは誰にでもあることです。もしその時に違和感を覚えたのなら、むしろ慣れ親しんだやり方を一度手放す絶好のタイミングなのです。

社長の変化

筆者の実体験を見てみましょう。パチプロで稼いだ資金をもとに飲食店を開業した筆者は順調に事業を拡大していきました。社長である自分も店舗に顔を出し、休んだ記憶がないほどがむしゃらに働いたといいます。しかし、ちょっとしたことから先ほどの些細な違和感を覚え、社員に「お任せ宣言」をしたところ状況は一変しました。店舗で働く従業員に責任を持たせることでパフォーマンス

が向上した。筆者自身も時間とお金に縛られなくなり、本当にやりたいことを模索して注力する余力が生まれた。

飲食店の創業から発展までを支えた「社長が誰よりも働くべき」というやり方を手放した筆者は、見事に人生の新たなステージで活躍されています。

自分のモードを知る

「本当にやりたいことが見つからないのですが、どうすればいいですか？」

これは筆者がとてもよく受ける質問だそうです。確かにそういった状況は不安です。やりたいことを見つけたと思ったのに、すぐに興味が別のジャンルに移ってしまう。そのような事もあるでしょう。その問題の原因は「本当にやりたいことではなかったから」などではなく「自分のモードが変化しているから」と筆者は考えています。

カウンセラーモード、作家モード、ビジネスマンモード、アーティストモード、女性モード、母親モード、娘モードなど、様々なモードがあるそうです。

人は自分が思っている以上に多くのモードを持っています。「やりたいことがない！」とってしまった時には、自分が今どんなモードなのか、少しでも楽しんでやれることはないのかを見つけ出す。そしてとにかく止まらずに動き続けることで、本当にやりたいことに出会えるチャンスが広がっていくのです。

人生のステージアップへ向けて、劇的な成長につながるアイデア満載の一冊です。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

| みよた社会保険労務士事務所 | |
|---------------|---|
| 所長 | 御代田 裕介 |
| 所在地 | 〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号 |
| 営業時間 | 平日 9:00~18:00 |
| 電話 | 024-983-0735 |
| FAX | 024-983-0736 |
| メール | info@office-miyota486.com |

代表よりあいさつ

いつの間にやら、世間ではすっかり定着した感があるハロウィンですが、わたしは流行に乗り切れずに、かぼちゃの煮物を食べながら、渋谷の盛り上がりテレビで眺めておりました。

先月は、毎年恒例の会津塩川パルーンフェスティバルで気球を見て、癒されてきました。帰りに喜多方ラーメンを食べてきたのですが、どこもかしこも大盛況でしたね。お目当てのお店には入れませんでした。何軒目かでやっと入れたお店がなかなか美味しかったです。

食べ物の話ばかりですが、スクワットマジックは継続しています。今月もよろしくお願いいたします。

過重労働解消

キャンペーン事前チェックシート

過重労働解消キャンペーンを迎えるにあたり、事前にリスク診断をしてみましょう。

チェック項目

| No | チェック項目 | YES | NO |
|----|--|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 36 協定の締結をしている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 36 協定の労働者代表の者は、経営者側とみられる可能性がある | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | 36 協定の労働者代表の者を選出する際、挙手や選挙、投票などの公平な方法を用いている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 36 協定の特別条項を締結している | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | 過去に長時間労働に関連した労災申請をしたことがある | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 近年の離職率が極端に高い | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | 時間管理方法について不安がある | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | <p>Q7 で yes と回答した方へ：時間管理方法についての不安な点を選択してください（複数選択可）</p> <p> <input type="checkbox"/> 出勤簿がない、時間管理をしていない <input type="checkbox"/> 出退勤管理を労働者本人が手書きで行っている <input type="checkbox"/> 労働時間が長すぎないかのチェックをしていない <input type="checkbox"/> 1分単位で労働時間計算をしていない <input type="checkbox"/> 労働時間の端数処理方法がわからない その他（ </p> | | |

FAX のご返送は 024-983-0736 まで

| | | | |
|-----|--|---------|--|
| 貴社名 | | ご担当者名 | |
| ご住所 | | E-mail | |
| TEL | | ご要望を | |
| FAX | | お書きください | |