

中小企業の強い組織づくりをプロデュースする……

# ひととき レター

2018  
May  
皐月

人事労務マネジメントひととき  
リガーレひととき株式会社  
〒460-0003  
名古屋市中区錦3-1-30錦マルエムビル6F  
TEL:052-684-4020  
FAX:052-684-4030  
e-mail : info@hito-to-ki.jp

『今年は梅雨入りが早まりそう』と聞いて「嫌だなあ」と思った方、梅雨＝“不”快と認識しています。日常の“不”の悪影響から抜け出すために……裏面をご覧ください。

## 前号に続いて…我が国の『働き方改革』とは

出直し感がありますが、働き方改革法案が衆院本会議で審議入りしました。与党はなんとか今国会で法案成立を目指しています。その行方は不透明ですが、企業としては現時点での方向性を確認して、確実な対策を検討していく必要があります。

国



中小企業に影響のある法案の3項目と、36協定における行政の動きを以下にまとめてみました。残業時間の上限規制導入は施行されれば、70年振りの大改正となります。

### ■法案

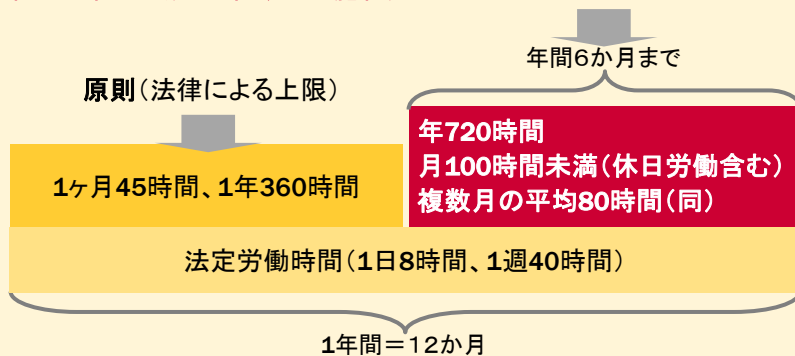
#### ☑時間外労働の罰則付き上限規制の導入

現状は36協定の特別条項により残業時間の上限なし

⇒残業時間の法律上の上限が！

(中小企業は平成32年4月1日施行)

例外(法律による上限)



①管理が複雑に！  
②超えたらアウト！

#### ☑月60時間超の割増賃金率50%へ

現在中小企業に適用している猶予措置の廃止(平成35年4月1日施行)

⇒いよいよ迫ってきた5年後！

#### ☑有給取得の義務化(中小企業は平成32年4月1日施行)

有給休暇が年10日以上ある労働者について、うち5日の取得を企業に義務付け

⇒義務なので取得させないと法令違反に！



### ■36協定

#### ☑36協定未届けに対する指導の強化

…今年度から36協定未届事業場に対しての相談指導事業が民間に委託されることになりました。これまで調査はするものの、その後の相談指導まで手が回らなかったところを強化し、36協定の締結に結び付けようという取組です。

#### ☑労働時間相談・支援コーナー

…全国の労働基準監督署に設置(電話・窓口)  
…労働条件等の情報提供(以下ポータルサイト)  
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>  
※この他、時間外労働の上限設定に取り組む際に利用可能な助成金なども予定されている

#### ☑書面の作成支援ツール

…厚生労働省では、監督署に届出可能な以下の4種類の書面を作成できるツールを用意  
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/agreement/login.php>

- ・36協定届
- ・1年単位の変形労働時間制に関する協定届
- ・労使協定届
- ・労働日等を定めたカレンダー
- ※会員登録すると過去のデータ保存も可能に

出していない企業要確認！  
今後、益々重要性が増す

企業



国の動きからは、いよいよ現実に迫りつつある『働き方改革』です。各企業の『生産性を高める』力がますます試される時代となります。でも、ひとつ間違えると逆効果も。そこで、時間効率アップ以外の秘策を今回ご紹介します。

詳しくは裏面にて

＝ひととき考＝

右記は昨年11月に調査が実施され、先月23日に公表されたものです。調査対象は7635事業場で、このうち50人未満の企業は約30%でした。厚生労働省では今後もこうした取り組みを積極的に継続していく動きです。

労務管理の問題が経営に大きなダメージをもたらさないよう、慎重な対応が求められます。

平成29年度『過重労働解消キャンペーン』の重点監督の実施結果より

- 《指導例①》36協定について労働者に周知していないことが判明⇒是正勧告
- 《指導例②》労働時間の把握方法について、勤務シフト表で定めた勤務予定時間をそのまま労働時間の実績としており、実際の始業・終業時刻を把握していなかった⇒ガイドラインに基づき指導
- 《指導例③》会社側が一方的に指名した者を労働者の代表として36協定を締結しており、協定が無効となっていたことが判明⇒是正勧告



人間の基礎代謝が下がる時...睡眠不足、運動不足、不摂生...と不の積み重ねによりますが、これは、企業にも同様のメカニズムが適用されます。不機嫌な上司、不明瞭な指示、不公平な評価...により会社の生産性が低下する現象です。そこで、こうした不の連鎖を断ち切るために、そもそも職場内にどんな「不」が発生しているのかを以下の図に沿って洗い出してみてください。

