

ヒューマンイノベーション 事務所通信

Vol.3 2011年06月発行

ヒューマンイノベーション(株)
社会保険労務士 今井 洋一
〒153-0053 東京都目黒区五本木
2-15-12 5Proビル3F
Tel:(03)3791-1180
ご相談は info@humani.jp



- 先週から、自分の発言を「～せねばならない。」から、「～したい。」に変えるように意識しています。「～せねばならない。」だと、失敗を恐れ始めますし義務感で楽しくないのです。結果、一時的な高揚感はあるのですが、虚無感が残ってしまいます。また、「～せねばならない。」から「～したい。」に発想を切り替えるときに、行為の意図や意味を考えることもできます。
- 「事務所通信を出さなければならない。」ではなく、「冒頭のコラムを読んでいただき、5回に1回くらいは、“なるほどね！”と思ってもらいたい。」と思うと、楽しさ倍増になります。

2011年夏の緊急節電対策

対策を検討中の企業は54%

- 東日本大震災の影響を受け、企業や一般家庭には今夏のピーク時(7～9月平日の9～20時)に一律15%の消費電力削減が求められています。そこで「時間外労働の削減の徹底」「始業・終業時刻の繰り上げ」「夏季連続休暇の時期・長さの変更」「所定休日の変更」といった何らかの対策を検討している企業が半数以上にのびました。このほか、今後検討予定の企業も30%と、全体として節電対策については何らかの取り組みが必要となっています。



日経の記事で、土日出勤・平日を休日にする会社も出てきているようです。「土日だから、休日にせねばならない。」ではなく、「〇〇したいから、水曜日を休みにしたい！節電もあるから、ちょうど良いタイミングだ！」そんな柔軟な発想をもちたいですね。

勤務形態変更に伴う人事面での注意事項

- 「夏季休暇の増大(一斉休暇が難しい場合は事務所やフロア単位の休暇)」の場合は「休日変更」「有給休暇の計画付与」「休業手当の支給」といった勤怠上の取り扱いルールを定めておく必要があります。
- 「夏期就労時間の短縮」「休日のシフト」「サマータイム制の導入」については、就業規則への記載が必要で、変更時には改定が必要となります。
- 「フレックスタイム」「在宅勤務などのテレワーク」については就業規則への記載のほか、労使協定を締結する必要があります。



従業員のみなさんは、「規則なんだから、従わねばならない。」という思考になっていませんか。やみくもに勤務形態を変えるより、「どうやって働きたいの？」と聞いてみると、勤務形態のニーズが見えてくるかもしれません。「下校後の子供が、自席の隣で宿題をしているのを見ながら働きたい。」など、意外とコストのかからない勤務形態を求めているかもしれませんよ。

コミュニケーション感覚

なんのための情報交換？

- 産能大学の調査によれば、社員同士での「情報の共有」「教え合い」「助け合い」雰囲気がある(「ある」または「どちらかといえばある」)割合は70%前後と高いのに対して、社員同士が「学び合う」「育てようとする」雰囲気があるのは50%強程度にとどまりギャップがあるそうです。



自分の仕事を早く片付けるために、「情報を交換せねばならない。」「仕事を教えねばならない。」という自分都合の発想が少し垣間見えます。「社員は何をしたくて、同僚とコミュニケーションを取っているのか？」観察してみたいかですか？

■ そのほかの 気になるニュース

- 新入社員の理想の上司は、男性は池上彰さん。女性は天海祐希さんだそうです。ニュースは「誰が」ではなく、「どんなところが」がポイントだと思っています。今年は「やる気を引き出してくれそう」が最も多い理由でした。見本や手本としての上司ではなく、自分に直接的な効果のある上司が求められているようです。



事業主の方へ！（春先に忙しい会社必見！！）

標準報酬月額保険差算定の要件を改正

- 今般、標準報酬月額の定時決定に際し、保険者が算定する場合の要件が見直され、従来の3つの要件に新たな要件が加わりました。

④ 当年の4, 5, 6, の3ヶ月間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額の間2等級以上の差を生じた場合であって、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合支給されているようなケースでは、保険者算定を利用することにより、場合によっては社会保険料が引き下げられることになる。



3月・4月・5月に残業の多い企業はお得になることがあります。

例えば、春の転居で忙しい運送会社さんや、不動産会社さん。GW期間中が稼ぎ時の飲食店や、異動・昇進に伴う、名刺の印刷で忙しい印刷屋さんなどは、お得になりそうです。



～こんなときはどうする？～ 判決事例紹介

日々の業務でありそうな、労働事件の判例をクイズ形式まとめてみました。



通勤途中に、子供が入院している病院に立ち寄る際に交通事故にあい負傷しました。

この場合の負傷は、通勤災害によるとして、休業給付及び障害給付が支給されるのでしょうか？



×（労災にならず、支給されません）

帰宅時に子供の世話をする事情は理解できますが、このような経路を「就業のためにとらざるを得ない経路として、合理的な経路であるとまで認めることは困難である」と判断されます。そのため、通勤途上の事故とは認められず休業給付及び障害給付は支給されません。



通勤途中の満員電車で、足を踏んだ・踏まないでケンカになってしまい、大ケガをしました。

この場合は通勤途上の労災になるのでしょうか？



○（労災になり、療養給付が支給されます。）

原因が足を踏まれて、謝罪を求めているところに、暴行受けて大ケガをしている。不適当に挑発したからではないため、通勤で起きうる事故として労災が認定されました。



例えば、雨の日の通勤途中に駅の階段で滑って骨折した、自転車通勤中に事故にあったなど、通勤災害は発生するリスクは高いです。従業員の通勤経路は時々確認してみましょう。



気付き日報



ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>