



□ プロフィールの写真を、ほぼ10年ぶりに取り直しました。“老け込んだ”と言われたらどうしようと思いましたが、思ったより好評で安心しました。ココ・チャンネルは「20歳の顔は自然からの贈り物、30歳の顔はあなたの人生。でも、50歳の顔はあなたの功績よ」といっています。50歳の時の顔にも責任を持てるように精進したいです。

これからの人材の活用

- ▶ 内閣府の規制改革推進会議で2019年5月20日に「ジョブ型正社員」の雇用ルールの特化についての意見が発表されました。「ジョブ型正社員」とは、職務、勤務地、労働時間のいずれかの要素(もしくは複数)が限定されている正社員のことを言い「多様な正社員」とも呼ばれています。
- ▶ ジョブ型正社員はどの程度普及しており、どのような運用がされているのでしょうか。
 - ✓ 働き方に何らかの限定区分がある企業は全体の35.5%というデータもあり、またその割合は企業規模が大きくなるほど増える傾向にあります。
 - ✓ 実際に職務が限定されていても約5割の企業では、就業規則や労働契約で明文化がされておらず、勤務地が限定されている場合においても約7割の企業で明文化されていないという過去データがあります。
- ▶ 現在の日本企業の多くで見られる、正社員と非正規社員といった両極端な働き方ではグローバル化・働き方の多様化による、様々な価値観・背景を持った国内外の優秀な人材の獲得ができない、希望と仕事のミスマッチによる早期離職などの理由から、注目が集まっています。
- ▶ ジョブ型正社員の雇用ルールの整備については、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別を明示、労働条件の変更する場合にも変更内容を明示を義務付けるなどの議論もなされています。



□ 「働き方改革」はテクニック論ではなく、「そもそも正社員とは何か?」「なぜ、転勤が必要なのか?」など、「自社で働くということはどういうことか?」を考え直すありかた論であると考えています。当たり前を問い直すことは大変ですが、社内で議論いただきたく存じます。

多様化が未来を切り拓く?

- ▶ 規制改革推進会議では、副業・兼業等多様な働き方についても6月6日に答申しています。
 - ✓ **副業・兼業の促進**
人材不足に対応するためには、現行の労働基準法で義務付けられている他企業で働く労働者の勤務時間の把握義務が実務上困難であることに言及し、副業・兼業は「労働者にとって大きな利点がある」ので「速やかに議論を開始し結論を得る」としています。
 - ✓ **テレワークの推進**
政府は、2020年までに雇用型テレワーカーを2016年の7.7%からの倍にすることを目標に在宅勤務・サテライトオフィスを助成金などを拡充して推進してきましたが、2018年に提示された「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」においてあたかも深夜労働を禁止するような表現をしていることに言及し、表現の見直すことにより目標達成を目指す方針です。
 - ✓ **日雇派遣の年収要件の見直し**
日雇派遣も現在の年収500万円以上の者という勤務要件の規制緩和を行う方針です。



□ 現在の労働基準法では、同じ日に複数の企業で勤務した場合は、労働時間を通算するルールになっています。例えば、朝に新聞配達をしてから出社した場合、すでに数時間働いているので、業務時間中のどこかからか時間外労働が始まってしまふ問題があります。



均等待遇・均衡待遇と職務内容等の整理

- ▶ 均等待遇と均衡待遇は言葉が似ていますが、少し意味合いが異なります。
 - ✓ 「均等待遇」 ①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲 が同じ場合に差別的取扱いを禁止すること
 - ✓ 「均衡待遇」 ①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲 ③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止すること
- ▶ 主な雇用区分ごとに労働条件を自社で整理してはいかがでしょうか。(出典:厚生労働省一部改)

社員区分(例)	契約期間	職務	勤務地	勤務時間	転居転勤	他部門配置転換
総合職	無期	無限定	無限定	フルタイム	あり	あり
限定社員	無期	無限定	限定	フルタイム	原則なし	あり
アソシエイト社員	無期	限定	限定	フルタイム	原則なし	原則なし
スタッフ社員	有期	定型業務	限定	フルタイム パートタイム	なし	なし



□ 均等待遇と均衡待遇とは、その他の事情の相違の有無が異なり、結果も「差別的取扱い」と「不合理な待遇差」と微妙に異なります。はた目では、雇用区分間で差が無いように見えても、指導責任の有無や緊急対応の責任など細かい箇所では違いがあります。どの雇用区分に何を求めるのかを熟慮していただくと、均等待遇・均衡待遇の説明がつけやすくなります。

～今月のおすすめ～

★ナスともずくの

中華風味噌炒め★

もずくの活用方法を
3回シリーズでお届けします！

最終回は、冷凍揚げなすを合わせた創作メニューです！
もずくの基本の下ごしらえの方法は5月号をご参照ください。

【材料(4人分)】

もずく(短くカットする)…100g,
冷凍なす…250g, 挽き肉…100g, 干し椎茸(水で戻す)…2枚,
お好みの野菜(細切り)…100g程度, 卸し生姜…1/2片分,
ごま油…大さじ1

【調味液】干し椎茸の戻し汁…大さじ3, 鶏がらスープ顆粒…
小さじ1/2, 味噌…大さじ1, オイスターソース…小さじ1/2,
砂糖…ひとつまみ, 豆板醤…小さじ1/2～(お好みで調整)

【作り方】

- ① フライパンに ごま油と生姜を加えて火にかけ、生姜の香りがしてきたら挽き肉を炒める。
- ② 冷凍なす, 椎茸, お好みの野菜, もずくの順に加えて炒め、塩・胡椒を少々加えて(分量外)薄く下味を付ける。
- ③ 【調味液】を加えて強火で煮立て、汁気が飛んでトロミがいたら完成。(もずくで自然なトロミが付きまます)

参考商品：ニチレイ「揚げてあるカットなす」

★おすすめ書籍のご紹介★

人生は、運よりも実力よりも
「勘違いさせる力」で決まっている

ふるむだ(著)

誰もが一度は思う「なんであんな奴が評価されるんだ!？」の謎を解き、「誰にでも使えるズルい武器」として解説する本書。著者であるふるむださんははてなブログで有名なブロガーで、メディアでもときどき紹介されています。

一見ふざけているのかと思うようなタイトルと表紙ではありますが、内容として書かれていることは納得できるものが多く記載されています。

『錯覚資産』という言葉を使い、認知心理学や錯覚の影響についてまとめた本書は、小難しい専門書を読み進めるよりはるかに読みやすく、初めて心理学や脳科学系の分野に興味が出始めてきた人にもオススメです。

採用や評価面談などで人と触れ合う機会が多い人ほど、自分がこの錯覚によって判断を鈍らせないように、反対にこの錯覚を利用して考えている人もいることを知るために、ご覧になってみてはいかがでしょうか。



社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL: 03-3791-1181 FAX: 03-6674-2508 Mail: info@sr-plus.co.jp

受付時間 9:30～18:00 (土日祝日および弊社休日を除く)

http://sr-plus.co.jp/

いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。

-----YouTube YouTube やっています「youtube 社労士 アイプラス」で検索ください-----