



- 気付きニュースをご覧いただいている、松永さん(女性)という方に「消しゴムはんこ」を作ってもらいました。今月の私の写真は、消しゴムハンコバージョンです。
- 松永さんはフリーのITコンサルですが、「消しゴムはんこ」の他に、漬物屋を立ち上げたり、いろいろ面白いことをされています。多彩って素敵ですね。

契約社員に関する実態調査

契約社員用の就業規則がある事業所は6割以上

- 契約社員を活用している事業所(848社中395社)に対し、適用する就業規則について聞いたところ、「契約社員用の就業規則を適用する」が64.1%を占め、「正社員の就業規則を準用している」(31.4%)を大きく上回りました。
- 前回(2007年度)調査と比較すると、「契約社員用の就業規則を適用」が46.1%から18.0ポイント増加しており、多くの中小企業で契約社員用の就業規則が整備されたことがうかがえます。



- 就業規則の冒頭に、「この規則は、パート・アルバイトを除く」と書いてあるケースがあります。この一文がある場合、パートさんとトラブルになった場合は、就業規則では対応できません。
- 小規模事業者であれば、ゼロからパート用の就業規則を用意する方法以外に、パート用の雇用契約書を整備するとともに、正社員用の就業規則の中でパートさんに適用する部分を整理・明示する方法もあります。
- なお、**パートさんや契約社員が労働時間のみ違わず、正社員と同じように働いている場合や、正社員登用制度があれば、助成金が出る可能性があります。** お心当たりあれば、お声掛けください。

▼パートや有期雇用契約者の処遇改善に関する助成金の例(概要)

- 正社員への登用試験を整備し、実績がある場合 ……40万円
- 正社員と共通の処遇制度(評価制度や賃金テーブル)を導入した場合 ……60万円
- 正社員と同じような研修(OFF-JT)を施した場合 ……40万円
- 短時間正社員制度を導入し、実績がある場合 ……40万円

ビジネス・コミュニケーション白書(2011年)

インターネット閲覧やメール通信は個人の良識にゆだねられる傾向

- インターネットの閲覧規制:「閲覧内容に規制がある」が43.7%と最多ですが、「自由に閲覧可能」と「自由に閲覧可能だが、内容をチェックしている」を合計すると44.5%にのびります。
- 社内コミュニケーションの現状:「満足できない」が61.9%と最も多く、今後必要なこととしては「必要とする情報が共有出来る環境」62.6%と「組織目標の共通理解」47.8%が挙げられています。



- 仕事中に、会社貸与のスマートフォンでインターネットゲームを行っていたり、Facebookに、ウっかり機密情報を書き込みをするケースなどは想定されます。
- これらは数年前には存在していないインフラであり、就業規則の服務規程に書かれていないと思います。就業規則が時代に対応できているか確認してみてください。



労働時間について

行政官庁の臨検に備えて

- サービス残業撲滅など、その時々テーマに応じて、労働基準監督署が指導強化の名目で事業所に対し一斉に立ち入り実態調査（臨検）を行うことがあります。
- その際、最初に求められるのが出勤簿・賃金台帳です。労働日・労働時間が適切に管理されているかを確認します。これが適正に把握されていないということは、長時間労働やサービス残業が黙認、放置されていて、それに伴う賃金も適正に支払われていない疑いがあるとみなされ、徹底的にチェックされます。
- このように出勤簿・賃金台帳は、労務管理に関する記録の中で、最も重要な書類の一つです。ぜひ一度再点検をしてみてください。

労働時間チェックリスト

- お昼の電話番など、休憩時間なのか労働時間なのか分からない時間がある。
- 暗に残業が指示されたり、残業せざるを得ない空気がある。また、部下が残業をしても上司は特に何も言わない。
- 始業時刻前や終業時刻後に、全員参加必須の早朝ミーティングや終礼などを実施している。
- 部下の勤務状況を把握していない。
もしくは、タイムカードで時間管理をしているが、部下の実際の始業時刻や終業時刻はよく分からない。
- 部下の勤務時間を本人からの申告制としているが、適正な自己申告ができるような雰囲気ではないし、申告内容の妥当性をチェックしていない。
- 職場の管理職は、自身の職場の36協定の上限時間を知らない。知っていたとしても、上限時間を超過しないように部下の仕事の調整を行っていない。
- 誰が長時間働いているか組織的に管理していない。（ウワサ話で把握している等）。
事実関係の確認や、フォローも行っていない。
- 労働時間や健康問題、仕事上のストレスに関する個別の相談窓口を用意していない。
- ヒト・モノ・カネの管理の権限が無く、上司から指示を受けているが、店長等の名目であるため、管理職とされている。
- 労働時間等の労基法の規制が適用されない管理職であるので、時間外労働、休日労働に加えて、深夜労働時間も割増賃金を支払っていない。
- 賃金台帳や出勤簿は用意しているが、タイムカード等の記録、残業申請書など時間管理書類などは管理していない。

参考文献：労政時報 3823号

例えばですが、

- ✓ タイムカードと、シフト表の勤務時間が一致していない。
- ✓ 従業員に申し訳ないので、残業代の代わりに、夕飯として高級仕出弁当を支給している。
- ✓ 全員強制参加の、屋形船懇親会 兼 全社会議を開催している。

等あれば要注意です。

また、未払い残業問題は、「労働時間の長さ」を指摘されます。事業主は防衛策として労働時間の内容で対抗せざるを得ません。

たとえば、「業務の中身」や「指揮命令の上での残業かどうか」を把握したり、残業許可制による、無断/無意味な残業を抑制するおくことが重要です。



気付き日報

ヒューマンイノ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/>