

人と社会を幸せにする！

いい会社カード好評発売中！



定価 3,300円(税込)

【いい会社とは】

いい会社には人それぞれの捉え方がありますが、弊社では企業と長年接してきた経験から、次のように定義いたしました。

「ブレない経営の軸を持ち、社員との信頼関係を築きながら、人と社会を幸せにする経営を実践することによって、いつまでも存在し続ける会社」

いい会社にゴールはありません。この定義にあるようにいい会社を目指して、経営者と社員が切磋琢磨している会社が「いい会社」です。

よく、「利益が出ている会社」「社員の定着がいい会社」「市場シェアや知名度が高い会社」などが「いい会社」といわれますが、それらはあくまで結果に過ぎません。

【いい会社カード】

「いい会社カード」とは、「いい会社」が実践していることを、50枚のカードにして見える化したものです。経営者と社員が協力して取り組む実践項目です。

このカードを使うと会社の「いいところ」と「課題」が即座に把握・可視化できます。

企業の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでみてください！

- 人と社会を幸せにする「いい会社」をつくろう！⑤P.1
- 労働関係法令等の最近の動き：『スポットワーク・スキマバイトを利用する際の留意点など』 ...P.2
- 労務の泉：『育児休業期間中の傷病手当金受給について』P.3
- 総務のお仕事カレンダー等P.4

Contents

『スポットワーク・スキマバイトを利用する際の留意点など』 ...P.2

➢ 労務の泉：『育児休業期間中の傷病手当金受給について』P.3

➢ 総務のお仕事カレンダー等P.4

人と社会を幸せにする「いい会社」をつくろう！

今回は「働きやすい職場環境の整備」「いい管理職」「顧客志向」についてお伝えします。

I. 働きやすい職場環境の整備

会社の成長は社員の成長そのものです。そして社員にいい仕事をしてもらうために重要なことは、働きやすい職場環境を整備することです。最初から完璧な職場環境はありません。しかし、少しずつ働きやすい職場環境を整備していくことが、長い



質的レベルの高低は、会社の存亡を左右します。

III. 顧客志向

会社は顧客に見合った価値の提供をし続けることで成り立っています。今、わが社が存在し社員の

デライト式 いい会社カード 一覧表

	A ブレない 経営の軸	B 独自の 事業展開	C 社員の 成長重視	D 当たり前の ことの継続	E 働きやすい 職場環境の 整備	F いい管理職	G 顧客志向
1	経営理念の共有	変化への柔軟な対応	長期雇用志向	あいさつ	就業規則の整備	率先垂範	おもてなし
2	中長期志向	本業へのこだわり	新卒採用の継続	身だしなみ	安全・衛生への配慮	観察	顧客の理解
3	身の丈主義	独自の技術・サービス	適材適所	整理	改善活動	傾聴	顧客価値の創造
4	現場主義	自社ブランド商品の創造・開発	認め合う風土づくり	整頓	チームワーク	承認	顧客との協働
5	能力ある人材の抜擢	自社販売	人を育てる風土づくり	清掃	評価・処遇の公正さ	対話	クレーム対応
6	情報共有	事業改革	チャレンジ重視	約束の履行	親睦会の定期開催	成長支援	顧客への感謝
7	取引先とのパートナーシップ	—	自律支援	報告	風通しの良さ	PDCA	—
8	地域貢献	—	—	—	ES測定	自責性	—

目でみると「いい会社」づくりに大きく寄与します。

II. いい管理職

いい管理職は部下にいい仕事を与え、仕事の中で部下を観察し、話を聴き、認め、逃げずに対話をしています。管理職としてのマネジメント手法をいくら学んでも、部下との信頼関係がなければなんにも役立ちません。現場を支える中間管理職の

暮らしがあるのは、顧客のお陰であるという感謝の気持ちを持って、顧客価値の創造のために行動することが何より重要です。

今回は「いい管理職」について、その詳細を解説いたします。結局、いい管理職がいなければ会社は継続することができません。いい管理職は何をしているのかをひも解きます。

TOPICS
労働関係情報

● ストレスチェック実施義務の対象拡大を検討

厚生労働省は、従業員数50人未満の小規模事業場に対し、従業員のストレスチェック実施を義務付ける方針を固めました。来年の通常国会で労働安全衛生法改正法案の提出を目指しています。

現行法では、50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施については、労働者のプライバシー保護等の懸念により当分の間は努力義務とされています。

検討会での議論では、現行法において義務とされる実施内容をそのまますべての事業場に対して一律に求めることは困難であり、現実的で実効性のある実施内容を求めている必要があるとされています。

● 連続勤務、見直しへ「14日以上禁止」を軸に検討

厚生省の専門家研究会が、最長48日間の連続勤務が可能となっている現行法を見直す方向で検討していることが分かりました。14日以上連続勤務を禁止する案が検討の軸となっており、残業時間と併せて連続勤務日数も制限することで健康確保を図る狙いがあります。

現行の労基法では、週休制が難しい場合は「変形休日制」として4週間を通じて4日以上休日を与えることを企業などに義務付けており、4週間のはじめの4日間と次の4週間の終わりの4日間を休みにした場合、間の48日間は連続勤務となっても休日の取扱いとしては制度上の法違反とはされていません。

スポットワーク・スキマバイトを利用する際の留意点など

スポットワーク(「スキマバイト」ともいう)が、飲食店などの人手不足、副業・兼業の拡がり、仲介サービスのアプリの利便性等により浸透し、スポットワーカーが増加しています。Uber Eats等の「ギグワーク」は個人事業主として仕事を請け負いますが、「スポットワーク」は雇用契約により、単発的に短時間・短期間の仕事をする働き方のことを指します。

顧問先様からスポットワーカーの利用(タイマー等への求人掲載)に関するご相談が増えていますので、本号では労働法規の適用関係、利用前に検討・準備すべきことをご紹介します。

スポットワーカーの労働法規等の適用

スポットワーカーは労働者であるため、労働基準法等の労働法規が適用されます。但し、法の中の個別の規定は、適用されない部分があります。下表は、日々雇用される者(1日の契約期間で雇入れられ、その日限りで労働契約が終了する労働者)を前提としています。日々の労働契約が更新されたり、一定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は適用・取り扱いが異なる部分がありますのでご注意ください。

労働法規等	原則 適用○/除外×	適用・除外の主な内容/留意点
労働基準法	○ 一部を除き	【適用】 労働条件の明示、労働時間、賃金、36協定等 休業手当(使用者の帰責事由は平均賃金6割以上)等 【除外】 年次有給休暇、解雇予告、労働者名簿の作成
労働契約法	○	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分は無効(就業規則で定める基準による) やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において労働者を解雇できない。 必要以上に短い期間を定め、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。
最低賃金法	○	最低賃金額より低い賃金で契約した場合は無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされる。
男女雇用機会均等法	○	性別を理由とする差別の禁止、セクシュアルハラスメント対策
育児・介護休業法	×	法の対象労働者から日々雇用される者は除外されている。
パートタイム・有期雇用労働法	○ 有期労働者	【適用】 <ul style="list-style-type: none"> 雇用管理の改善に関する事項に係る相談窓口 同一労働同一賃金(職務が正社員と同一のとき)
労働者派遣法	30日以内の短期派遣は原則禁止	
労働安全衛生法	○ 一部を除き	【適用】安全衛生教育(雇入れ時)、特別教育(危険・有害) 【除外】雇入れ時・定期健康診断※常時使用する労働者でない
労災保険	○	一般労働者と同様、業務災害・通勤災害が適用
雇用保険	×	【注意】 同一事業主に引き続き31日以上雇用され、週の所定労働時間が20時間以上となる場合は一般被保険者として加入
健康保険 厚生年金	×	※雇用期間の定め・見込みが2か月以内であっても、2ヶ月を超えて「更新される旨」、「更新される場合がある旨」が明示されている場合は適用される。

スポットワーカーの利用にあたって検討・準備すべきこと

■ スポットワーカーに適する業務の選定

- 一般的に、マニュアル化された作業、単純・定型作業を中心とした業務が考えられますが、ミスマッチを防ぐため、職場間でばらつきが生じないように業務内容を定め、相違の無い求人掲載をする必要があります。

■ スポットワーカー専用の就業規則を整備する

- どの程度の人数を想定するかによりますが、既存のパートタイマー就業規則を準用せず、上記の労働法規の適用・除外を踏まえ、新たにスポットワーカー用の就業規則を整備することをお勧めします。
- スポットワーカーの定義(週所定労働時間が20時間未満、1日以上30日以下の期間の定め)、賃金(時給制、通勤費は実費、賞与・退職金は無し)、賃金の支払い(就労日又は就労日の2営業日以内)等を規定します。

■ スポットワーカーの職場受入体制を整える

- 未経験でも分かりやすい業務マニュアル・作業手順書の整備、作業手順の動画を作成
- スポットワーカーの教育係、相談窓口の配置
- 既存従業員の残業削減、休暇の取得促進につながるため、スポットワーカー活用・サポートの協力を求める

育児休業期間中の傷病手当金受給について

Q.

〔質問〕

育児休業中の女性社員と定期面談を行った際、「産後うつの状態でメンタルヘルス不調となったため傷病手当金の支給申請を検討したい」と相談がありました。本人は育児休業期間中であり雇用保険から育児休業給付金を受給していますが、傷病手当金との併給は可能なのでしょうか？

A.

〔回答〕

育児休業給付金（雇用保険）と傷病手当金（健康保険）は、それぞれの支給要件を満たす限り併給可能です。

1. 育児休業給付金とは

一定の年齢までの子を養育する労働者は育児介護休業法に基づいて育児休業を取得することができますが、育児休業期間中の賃金については無給としている会社が多く、生活の保障がないと育児休業の取得を躊躇・断念してしまう可能性があります。

そこで、労働者が育児休業を取得しやすく、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することを目的として支給されるのが育児休業給付金です。育児休業給付金の支給要件は次のとおりです。

- ① 一定の年齢までの子を養育するために育児休業を取得した雇用保険の被保険者であること
- ② 育児休業を開始した日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）月が12ヵ月以上あること
- ③ 支給単位期間中の就業日数が10日以下または就業した時間数が80時間以下であること

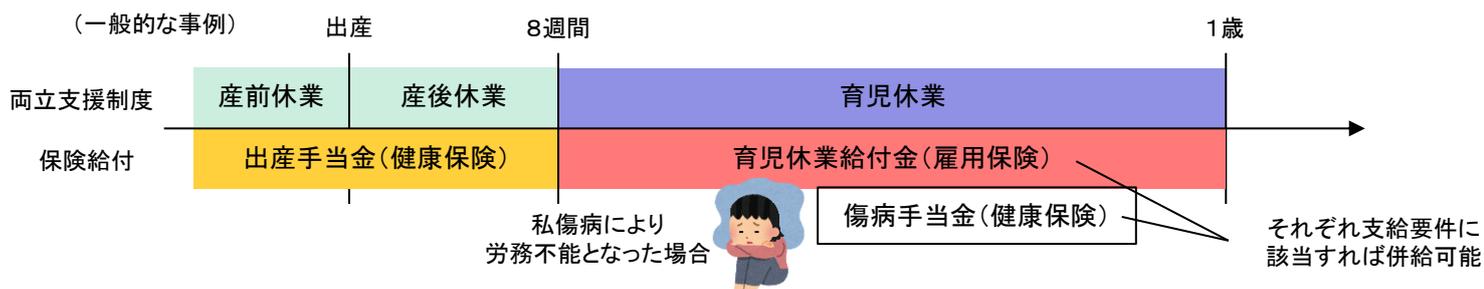
2. 傷病手当金とは

傷病手当金は、私傷病による休業中に健康保険の被保険者の生活を保障するために設けられた制度で、私傷病による療養のために会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給される給付であり、支給要件は次のとおりです。

- ① 業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること
- ② 仕事に就くことができないこと（労務不能であること）
- ③ 連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと

3. 併給の可否および金額調整の有無

雇用保険法に基づく育児休業給付金と健康保険に基づく傷病手当金の併給（同時受給）を禁止・制限する法令は無く、それぞれの支給要件を満たす場合は併給も可能であり、併給による金額調整（給付の減額）もありません。



なお、健康保険法上の出産手当金については、出産手当金と傷病手当金それぞれの支給要件を満たす場合は原則として出産手当金のみが支給されますが、出産手当金の額が傷病手当金の額よりも少ない場合には、傷病手当金を請求することにより、出産手当金との差額が支給されることになっています。



『なぜ部下は不安で不満で無関心なのか』

片岡 裕司ほか・著 2024.11.18
日本経済新聞出版、税込1,760円

タイトルはネガティブな表現を用いていますが、サブタイトルに「メンバーの『育つ力』を育てるマネジメント」とあり、本書は、いま部下の育成について受難の時代を迎えている上司の皆さんに向けて、部下を育てるヒントを提供し、上司の皆さんを応援する内容となっています。

その方法論として5つのステップを紹介しています。注目は、ステップ2「強みではなく持ち味を活かす」です。本書では持ち味を「その人にとって苦も無く、自然にできる考え方、行動のパターン。知識や技術など身につけることができるものとは違い、その人が本来持っている特性」と定義し、従って、持ち味は環境によって強みにも弱みにもなり、まず大切なのは、そんな持ち味をそのまま理解し受容することにあります。それによって部下が育つ起点ができていくわけですね。この後、部下の持ち味を発見する方法も紹介されていますが、『持ち味カード』も紹介して欲しかったです(笑)。

総務のお仕事カレンダー 2024年12月・2025年1月

12月2日(月)	10月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html 健康保険証の新規発行終了 ■参考リンク: 厚生労働省「マイナンバーカードの健康保険証利用について」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08277.html
12月10日(火)	11月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
1月6日(月)	11月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html
1月10日(金)	12月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
1月31日(金)	12月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html 法定調書(源泉徴収票、報酬支払調書、法定調書合計表)の提出 ■参考リンク: 国税庁「法定調書の種類および提出期限」 https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/annai/hotei/01.htm 給与支払報告書の提出 ■参考リンク: 名古屋市「給与支払報告書」について https://www.city.nagoya.jp/kurashi/category/392-4-11-2-0-0-0-0-0-0.html

[1] 賞与支払届の提出

従業員に賞与を支給した場合、支給日から5日以内に年金事務所(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)へ賞与支払届を提出する必要があります。

■参考リンク: 日本年金機構「従業員に賞与を支給したときの手続き」

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20141203.html>

[2] 年末調整

年末調整に係る書類の回収・申告漏れのチェック等の作業は順調でしょうか? 本年(令和6年分)の年末調整においては定額減税に関する事務を行う必要があります。昨年度からの変更内容を確認の上対応しましょう。

■参考リンク: 国税庁「年末調整がよくわかるページ(令和6年分)」

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/index.htm>

[3] 来年度の会社カレンダーの準備

1月1日起算で会社の年間カレンダーを作成している場合は、来年度の祝日等を確認しつつ速やかに作成しましょう。同日起算で1年単位の變形労働時間制に関する労使協定、36協定を締結している場合は、協定の更新も忘れずに行いましょう。

ホームページもぜひご覧ください <https://www.delight-c.com/>

Editor's note

秋を通り越して冬到来とも感じられる冷え込みの今日この頃、東山動植物園の木々も紅葉の見ごろを迎えています。とはいえ私自身は風景に目もくれず、ヤブイヌのヒロマルにばかり会いに行きます。ゾウやコアラなどの大御所とは異なり園内の片隅でひっそりと飼育されているヒロマルですが、そのかわいらしさは園内随一です。短い手足、寸胴な体形、丸い耳などかわいらしさのポイントはいくつもありますが、一番の魅力は歩き方だと思っています。他の動物たちは、どんなにかかわらしい姿かたちであっても歩き方をはじめとした身のこなしは野生の力強さを感じさせる一方、ヒロマルはただひたすらにトコトコと歩きます。『お前、そんなに野生やっついていけるんか?』と言いたくなるレベルでのトコトコぶりなので、是非一度ご覧ください。(四)



社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社

〒461-0001

名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F

TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620

URL : <https://www.delight-c.com/>

E-mail : info1999@delight-c.com