

副業した時の 労働時間管理のこれから

注目トピックス

01 | 副業した時の労働時間管理のこれから

副業を容認する企業が増える中、従業員が複数の会社で働く場合には、これまでと異なる労働時間管理が求められることがあります。副業した場合の残業代と併せて解説をします。

特集

02 | 「雇入時の健康診断」と 「定期健康診断」の関係

労働安全衛生法で実施義務のある「雇入時の健康診断」について、定期健康診断と混同しがちです。それぞれの健康診断の実施時期、並びに検査項目について解説します。

03 | ハラスメントの傾向と対策

ハラスメントが起こる傾向を分析し、企業としてどのような対策ができるかを考察します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 感動する説明「すぐできる」型 (PHP 研究所)

相手を感動させる説明スキルを身につけることは、「笑い」を取りにいくことより何倍も簡単。本書では、笑いのセンスがゼロでも話し下手でも、人の心を動かす説明ができる「型」を紹介しています。



松澤社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | ハラスメント危険度チェックシート

副業した時の 労働時間管理のこれから

副業を容認する企業が増える中、従業員が複数の会社で働く場合には、これまでと異なる労働時間管理が求められることがあります。副業した場合の残業代と併せて解説をします。

はじめに

働き方改革の流れの中で、副業を容認する企業が増えています。しかし副業容認により、2社以上にまたがる労働時間の管理や、残業時間の算定の複雑化といった問題が注目されています。厚生労働省も、副業・兼業をする人の労働時間について、従業員の健康確保を前提に、残業規制を柔軟に適用する方針を示しました。以下、副業と労働時間管理、残業代の関係について解説をします。

現行法規の問題点①

現行の労働基準法において、複数の職場で働く人の労働時間は**通算する**と規定されています。そして、通算した労働時間が法定労働時間を超えた場合には、どの企業が割増賃金を支払うかが問題になります。割増賃金を負担させられるとなるとそれぞれの企業は副業許可に消極的になるかもしれませんし、そもそも関係のない企業どうしが連携して対象労働者の労働時間把握を共同で行うことも現実的ではありません。結果として正確な労働時間把握は労働者の自己申告によるものになるでしょう。



合計11時間労働
→残業割増はどの企業？

現行法規の問題点②

現行制度では、労働安全衛生法において、事業者に対し、**定期健康診断**や**ストレスチェック**制度、長時間労働者への**医師の面接指導**等を義務付けられているものの、副業・兼業をしている者に対する特別の健康確保対策はとられていないという問題点があります。

検討の方向性

厚労省の「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会（2019年7月9日開催）」資料によると、次のような方向性が話し合われています。

【健康管理について】

企業は、副業・兼業をしている労働者について、**自己申告により把握した通算労働時間**などを勘案し、健康を確保するための措置を講ずるように配慮しなければならないこととする。ただし、労働者のプライバシーには配慮すること。

【残業の上限規制について】

労働者の自己申告を前提に、通算して管理することが容易となる方法を設けること（例：副業時間の「上限時間」などを企業ごとに定める、自社と副業・兼業先の労働時間を通算した上限時間を就業規則に盛り込むなど）。

【割増賃金について】

①労働者の自己申告を前提に、通算して割増賃金を支払いやすく、かつ時間外労働の抑制効果も期待できる方法を設けること（例：企業が予見できる副業時間のみ通算して、割増賃金の支払いを義務付けること）。

②または各事業主の下で法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務付けること。

これらの内容を見ると、少なくとも企業側に「副業を容認する場合、大体どのくらい副業時間が見込まれるのかを労働者にヒアリングすること」「副業時間と自社の労働時間を通算した上で健康に配慮すること」などの義務または努力義務が課せられる方向性が読み取れます。今後の議論の行方に注目していきましょう。

参考：「2019年7月9日(火) 副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告書（案）

「雇入時の健康診断」と「定期健康診断」の関係

労働安全衛生法で実施義務のある「雇入時の健康診断」について、定期健康診断と混同しがちです。それぞれの健康診断の実施時期、並びに検査項目について解説します。

はじめに

「1年に1回は健康診断を実施しなければならない=定期健康診断」については認知されている一方で、「雇入時の健康診断」についてはその実施時期や内容について正しく知られていないケースがあります。以下、雇入時の健康診断と定期健康診断の関係や違い、注意点について解説します。

雇入時の健康診断

【1.検査項目】

雇入時の健康診断で行うべき検査項目は以下の通りです。

- (1) 既往歴及び業務歴の調査
- (2) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- (3) 身長★、体重、腹囲★、視力及び聴力の検査
- (4) 胸部エックス線検査★
- (5) 血圧の測定 (6) 貧血検査★ (血色素量及び赤血球数)
- (7) 肝機能検査★ (GOT、GPT、γ-GTP)
- (8) 血中脂質検査★ (LDL コレステロール、HDL コレステロール、血清トリグリセライド)
- (9) 血糖検査★
- (10) 尿検査 (尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
- (11) 心電図検査★

医師の判断により一部の項目(表中の★の項目及び喀痰検査)を省略できる定期健康診断と違い、**雇入時にはすべての項目について健康診断を行う必要があります。**

【2.入社前実施】

雇い入れられた従業員が、医師による健康診断の結果(3ヶ月以内に実施したのもの)を提出した場合、**雇入時の健康診断に相当する項目については省略することができます。**そのため、入社前に内定者に対して対象項目を満たす健康診断の受診を求め、その結果を提出してもら

うことで雇入時の健康診断とすることができます。

なお、その際の費用負担について法律上具体的な定めがないこともあり、従業員の負担とするケースも見られますが、本来の法律の趣旨から考えると**企業負担とすることが望ましい**でしょう。

【3.実施時期】

雇入時の健康診断の実施時期については、雇入時の**直前又は直後**とされていますが、具体的な期限までは法律上明確にされていません。しかしながら、従業員が雇入れ前3ヶ月以内に受けた健康診断の結果を提出する場合は、雇入れ時の健康診断に相当する項目については省略できることや、雇入れ時の健康診断の目的が、従業員の配置決定や入社後の健康管理にあることを考慮すると、雇入れの**前後3ヶ月以内の実施が望ましい**でしょう。

定期健康診断で代用できるか

定期健康診断の実施時期がたまたま雇入れの直前又は直後であったとしても、定期健康診断の項目が省略されている場合は、雇入時の健康診断を実施したことにはなりません。**言い換えれば、省略なく実施されれば代用することができます。**企業ですで行われている定期健康診断のルーティンの中で雇入時健康診断を実施しようとする場合は、健康診断項目について注意しましょう。

なお、逆に雇入時の健康診断を実施した場合、実施後1年間は定期健康診断を省略することができます。

法律で定める健康診断を実施しない場合、労働基準監督署の臨検調査で是正勧告を受けるほか、悪質とみなされた場合50万円以下の罰金となることがあります。従業員の健康について配慮することは採用面でも重要になるため、未整備の場合は順次対応していきましょう。

ハラスメントの 傾向と対策

ハラスメントが起こる傾向を分析し、企業としてどのような対策ができるかを考察します。

はじめに

パワハラ防止法が成立したり、厚生労働省がパワハラに関する情報サイト「あかるい職場応援団」を開設したりといった動きから、世間ではいっそうハラスメントへの関心が高まっています。SNS などの発信ツールも充実しているため、ハラスメントの炎上リスクが具体化すると企業経営に大きく影響を及ぼします。以下、ハラスメント行為をタイプ分けし、具体的な傾向と対策について考察していきます。

ハラスメントの種類

セクハラ・パワハラ・マタハラ（マタニティーハラスメント）など様々な類似語が派生していますが、一言で言うとハラスメントとは「人から人に対する嫌がらせ」に他なりません。それは嫌がらせを意図したものもあるし、世代の違いなどからくる加害者意識のないものもありますが、類型化すると以下のようなタイプがあると言われています。

タイプ	内容
(1)からかい・軽口	イジリや性的言動などで悪気なく傷つけるようなもの。
(2)被害者から加害者に	自分が若い頃に受けた指導や命令を後輩に行うもの。
(3)能力限界	精神的余裕がなく、つい言動が激しくなるもの。プレイングマネージャーが部下に辛くあたる場合など。
(4)相性が悪い	性格や考え方が合わず、行動がいちいち鼻につくもの。せっかちな人とのんびりした人など。
(5)思い込み	自分が正しいという思い込みが過激になったもの。行きすぎた熱血指導、一方的な恋愛感情、モテると勘違いするなど。
(6)世代間ギャップ	年齢差からくる価値観の違いが深刻化したもの。性差別や暴力など。
(7)欲求不満	私生活で満たされていないことの八つ当たり。

会社ができること

ハラスメント問題対策のために会社ができることは何でしょうか。ハラスメント行為者に厳正に対応する姿勢やペナルティーの規定化・周知による抑止、ハラスメント相談窓口の設置などはもちろん必要ですが、予防のためには**フィードバック機能の整備**と**人員適正配置**も検討できます。

【1.フィードバック機能の整備】

(1)(2)(5)(6)などの自覚のないハラスメント行為者に対して、「あなたの言動はハラスメントの可能性が**ように見える**」と中立的なフィードバックを与えることで、問題の深刻化を防ぐことができるかもしれません。

また、ハラスメントの行為者になりやすい上司に対しても、独断的な指導をせずに、部下との関わりについて周囲からフィードバックを求める習慣を持つよう指導すると良いでしょう。

【2.人員適正配置】

(3)(4)などについては、部署異動や業務配分を変えることで予防効果が見込まれます。無理をさせているマネージャーの仕事を減らしたり、相性の悪い上司部下を引き離したりといった対応を検討しても良いでしょう。

セミナー実施

パワハラ防止法では、事業主に対して研修を実施するなどしてパワハラ防止に努めるよう求めています。この機会に社内でハラスメントについて研修を行い、予防をしましょう。

また、公平で中立なハラスメント相談窓口を設置し、くすぶっている問題が深刻化しないように対策することも検討しましょう。

カリスマ予備校講師が初公開! 感動する説明「すぐできる」型

犬塚 壮志 著

単行本：224 ページ

出版：PHP 研究所

価格：1500 円（税抜）

はじめに

感動できる説明をするために、特別な話し方も絶対に笑いがとれるネタも必要ありません。今回は、本書冒頭で紹介されている「話がつまらなくなる4つの要素」とその対策について説明します。

認知の壁

話の内容が全く理解できない場合は「認知の壁」によってその話がつまらなく感じてしまいます。この壁は、興味や関心をひき、面白いと思ってもらうための最初にして最大の関門であると筆者は述べています。

話し手と聴き手の知識や理解度のギャップが大きいときに起こりやすい

「認知の壁」が生まれてしまう原因の1つとして、筆者は上記のように述べています。専門的な知識や用語を使って話しても、聴き手がそれを知らない場合にはストレスを与えてしまう可能性が高くなります。ストレスを感じなかったとしても、すんなりと理解ができなければそれだけでつまらない話と思われるのです。

私事の壁

人がもっとも興味があるのは、「自分に直接関わること」

話のネタに関心はあっても、自分には関係がないためつまらないと思われるのが「私事の壁」です。この壁を突破するためには「自分とどう関係しているのか」をしっかりとイメージさせる必要があります。

テレビの通販などは視聴者の家庭で起こる様々な出来事に絡めて商品の説明をします。性能や値段だけをアピールすることはありません。自分に関係しているとイメージさせることで「私事の壁」を突破しているのです。

獲得の壁

これは講師などがぶつかることが多い壁の1つです。話のなかで紹介したテクニックを聴き手が自分の中に取り込めない場合に生じます。

紹介したテクニックを実際に使いこなせるかどうかよりも、取り入れる緊急性や必要性を感じさせる説明をすることの方が大切です。内容が良くても話し方・伝え方のせいで聴き手がハードルを高く感じてしまい、尻込みしてしまうことは珍しくありません。講師に限らず、日常の業務でも意識すべきポイントと言えます。

もう知っているネタは回避する

聴き手が話の内容をしっかりと理解している場合、話を面白く聞かせるのはさらに難しくなると筆者は言っています。

なぜなら、その話は聴き手の中でこれ以上は深まることがないからです。成人に9×9を丁寧に教えることと変わりありません。そういったネタでもつまらないと思わずに話す方法はありますが、出来るだけ回避すべきというのが筆者の考えです。

ポイントは、こちらが話す前に聴き手の知識レベルや理解度を把握すること

重要なのは伝えたい内容について関心を持ってしっかりと聞いてもらうことです。そのためには「つまらない!」と思われる可能性を少しでも減らすことが大切になります。

難しいテクニックや才能を必要としない型にはめた方法による、分かりやすい説明を学べるおすすめの1冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の松澤労務NEWSはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

松澤社会保険労務士事務所	
代表	松澤 浩貴
所在地	〒433-8112 静岡県浜松市北区初生町 352-2
営業時間	8:30~17:30
電話	053-437-2511
FAX	053-437-8888
メール	matsuzawa@matsuzawa-roumu.jp

代表よりあいさつ

ハラスメント研修の依頼が増えております。

ご要望があれば、講師として1時間から2時間程度お話しをさせていただきますので
お気軽にお申し付け下さい。

ハラスメント危険度チェックシート

ハラスメントの危険度を確確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	からかいやイジリなどの言動が社内でみられる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	下ネタが話題になることがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	異性の上司部下が2人で行動することがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	熱血漢な上司がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	おとなしく無口な部下、女性がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	上司と部下の世代が著しく離れている（20代と50代など）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	私生活に問題を抱えている上司がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	業務過多なマネージャーがいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	社内恋愛がこじれて問題になったことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	女性蔑視や性的少数派に対する偏見が見られる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は 053-437-8888 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	