

「日本人にとって居心地の良いホテル

～老舗旅館の接客様式とホテルの利便性・清潔感

新
谷
尚
樹
氏

代表取締役社長



株式会社高山グリーンホテル

- 設立：昭和47年（昭和48年開業）
- 所在地：高山市西之一色町2-180
- TEL：0577-33-5500 FAX：0577-32-4434
- URL：http://www.takayama-gh.com
- 事業内容：ホテル業
- 従業員：341名
- 会社略歴：昭和47年新谷泰助氏をもって「高山グリーンホテル」を設立、昭和48年開業。昭和57年和風本館増築。平成3年天皇皇后両陛下行幸啓の栄を賜る。平成5年ホテル敷地内にて温泉湧出。平成8年和風新館「天領閣」増築。平成18年「人気温泉旅館ホテル250選」に7年連続選ばれ、五星ホテル認定となる。

【温泉湧出、そして“天領閣”建設へ】

辻井社長：日頃は岐阜県経営者協会のご活動にご協力頂きまして、有難うございます。まず初めに、御社発展の転機になった礎についてお聞かせ下さい。

新谷社長：高山市は観光地として年ごとに知名度を高めていきましたが、温泉地ではないというハンディがネックとなっていました。豊富な観光資源を持つリゾート地でありながらも、泊る所ではないというイメージがあったのです。そこで平成4年、真の宿泊地としての認知を狙い、温泉掘削の大英断に至りました。数々の苦難はありましたが、平成5年、当ホテル敷地内に高山としては第2号の温泉が湧出しました。全社挙げて“高山を温泉地に”との思いがかなったわけですが、これは後の天領閣建設へと繋げることができました。

私どもが目指したのは、「日本人にとって居心地の良いホ

テル」です。それは、癒され、落ち着ける空間である旅館の良さに加え、清潔で、明るく、機能的といったホテルの良さを取り入れる、これが「日本人にとって居心地の良いホテル」であるとのコンセプトで、平成8年、和風新館“天領閣”を建築しました。

しかし、いかに素晴らしい施設があっても、それを動かし、命を与えることのできる「人」が無ければ単なるハードにすぎず、「人」というソフトがあってはじめて、そこから「おもてなし」が生まれるのです。そこで、ホテル経営に関するソフト面の向上を目指して「reborn（生まれかわり）計画」を実行しました。「reborn計画」では、“天領閣”完成直後に、ホテル業務を3日間クローズして、500名の全従業員を対象にサービス研修を実施しました。その後も「日本人にとって居心地の良いホテル」にふさわしい接客サービスを研究し続けてきました。例えば、旅館では常識である“玄関でのお客様のお迎え、お見送り”とか、地場素材を活用した料理など、高山を訪れる観光客の方々に喜ばれるアットホームなサービスを心がけるように工夫を重ねています。

このように「天領閣の建設」と「reborn計画」、これが高山グリーンホテルの一大転機であったといえます。

【リアルジャパン 飛騨高山の確立を目指して】

辻井社長：新谷社長が、まさにrebornを目指され、成果を挙げてこられたことが分かりました。それでは、社長の考えておられる今後の事業展開についてお聞かせ下さい。

新谷社長：近年、安価で刺激の多い海外旅行の影響で、国内旅行が低迷しており、観光・ホテル業界を取り巻く状況は厳しくなっています。加えて、ホテルに宿泊されるお客様が、海外で高級ホテルを体験され、また、ご自宅の住環境が向上していることなど、ホテルに求められるニーズが非常に高くなっています。

そのためには、設備投資を積極的に行い、ホテルの魅力を増大させていかねばなりません。今までにも、レストランの充実を図るために、無国籍料理バイキング“グリーンアテラス”や“高山お土産商店街”をオープンさせて、魅力付けを図ってきましたが、今後は、来年4月の稼働を目指して、客室のリニューアル(注)を図っていくつもりです。

リニューアルで柱になるのは、当ホテルからの「眺望を活かす」ことです。例えば、北アルプスを眺めながら露天風呂に入って頂くような部屋を提供したり、飛騨木工連のご協力で、リミックスジャパンという新しいコンセプトの飛騨の家具を取り入れた特別客室、また、飛騨牛ステーキを客室で楽しんで頂けるようなルームサービスができる部屋などを提供したいと考えています。

そして来年3月には、我が国で2番目に長い「飛騨トンネル」が開通し、高山と白川郷が繋がります。安房トンネルの開通時には、東京方面から飛騨地域への観光客が大幅に増加しましたが、飛騨トンネルの開通で、白川郷を経由して、高山と北陸が繋がることは“観光高山”の大きなチャンスであると思います。白川郷へ40分、金沢へ1時間半というのは非常にインパクトがあり、大きな期待を寄せています。飛騨

」を目指して

を併せ持つ日本型ホテル～

トンネルの開通によって、さらに、新しく生まれ変わった高山グリーンホテルの真価が問われることになると思います。

辻井社長：来年の飛騨トンネル開通に向けて、高山観光のPRソングを出されたと同いしましたが。

新谷社長：外国人向けに、日本の観光紹介を行う場合には、北アルプス一帯の「アルペンルート」、東京・京都を結ぶ「ゴールデンルート」などの旅行ルートが紹介されます。

以前、国土交通省の方と懇談する機会がありましたが、飛騨トンネル開通により、松本（奥飛騨）－高山－白川郷－金沢という一大国内旅行エリアが出現し、そのエリアでは、日本の伝統文化や豊かな自然を存分に楽しむことが可能です。そこで「松本（奥飛騨）－高山－白川郷－金沢」を「リアルジャパンルート」と名づけてはどうかと提案しました。さらにリアルジャパンを売り出すために、知人に作詞・作曲をお願いして「リアルジャパン飛騨高山」という歌を制作しました。今年の秋のぎふデスティネーションキャンペーンや飛騨トンネル開通記念にも役立つということで、飛騨高山観光協会のバックアップも頂き、今後は、高山のPRに活用していくことになりました。

辻井社長：先ほども「reborn計画」でサービスの充実についてお話されましたが、御社の社員教育についてももう少しお聞かせ願えませんか。

新谷社長：当ホテルにおいても、新入社員教育の他、外部コンサルを招いての専門教育を実施しております。しかしそれ以上に、優秀な人材が集まり、育ち、定着していくためには、生産性を高め、社員の所得に反映できる仕組みを作ることが重要だと考えます。それには、付加価値を高めて客単価を上げたり、バック部門への設備投資、運営システムの見直しによって合理化し、余った労働力でお客様へのサービスを充実させるといった、根本的な部分について構造改革を行っています。

(注) 来年4月リニューアル予定の客室



【50年以上に渡る地道な奨学育英会活動】

辻井社長：次に、高山グリーンホテルさんの取り組んでおられる社会的貢献についてお話下さい。

新谷社長：当ホテルのグループ組織に、祖父（新谷泰助）が昭和28年に設立した「財団法人新谷育英会」があります。祖父は家庭の事情から、小学校しか卒業出来ませんでした



代表取締役
辻井重則
氏

◆聞き手 辻井硝子建材株式会社

ので、自分と同じような境遇の方に資金を提供して、「学ぶ」という時を1人でも多くの皆さんに与えたいという気持ちがありました。50年以上に渡って活動を続けているこの奨学金制度には返済義務がありませんので、奨学生の方々には、大変喜ばれているのではないかと思います。年間で、高校生約100名、大学生約50名の方がこの育英資金を受けて学生生活を送っています。設立以来、おかげさまで、多数の学生の方々のお役に立っており、奨学生の皆さんから感謝の手紙を頂いたりしております。

辻井社長：新谷社長は観光協会などの要職にも就いておられますが、その活動についてお聞かせ下さい。

新谷社長：会社の発展は高山の発展あってのことです。今高山市では、飛騨の古い街並みや、屋台を世界遺産にノミネートしていただき、最終的にユネスコに申請して、認証してもらえるよう活動しています。私も観光協会と一緒に働きかけていきたいと思っています。白川郷と高山がダブルで世界遺産になれば、インバウンドの外国人のお客様にかなりのインパクトがあると思います。

辻井社長：最後になりましたが、岐阜県経営者協会へのご要望があればお願いします。

新谷社長：数年前、若手経営者が集まって「21世紀にふさわしい岐阜経協の在り方を考える」ということで議論したことがありましたが、その際に、「セミナーも会議も、岐阜中心で開催されるけれど、高山をはじめ、各地方の都市にいても参加できるような仕組みは出来ないか」というようなことをご提案させていただきました。ほとんどのセミナーが岐阜での開催ですので、参加したいと思ったセミナーにもなかなか距離・時間の問題でできません。高山で新入社員研修を実施頂ければ、参加される企業は少なくないと思いますし、また、TV会議システムや、インターネットを活用したりすれば、岐阜・多治見・高山で同時に会議や研修が出来るのではないかと思います。

最後になりましたが、今年は暖冬ですから、桜の開花が早まります。春の高山祭（4月14日・15日）に満開になるのは10年に1度と言われているので、皆さん是非高山へお越し下さい。

辻井社長：今日は、貴重なお話を頂き、有難うございました。

【労働 3 法案の国会提出を閣議決定 —改正労基法、労働契約法、改正最賃法—】

政府は3月13日、改正労働基準法、労働契約法、改正最低賃金法の各法案の国会提出について閣議決定し、通常国会に提出しました。改正労基法案は時間外労働の削減策として割増賃金の引き上げ、労働契約法案は就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加などに対応するため、労働契約の締結、変更、継続・終了などのルールを規定。改正最賃法案は地域別最低賃金について、「生活保護との整合性」も考慮するよう決定基準を明確化することなどを定めています。

2月に国会提出済みの失業手当向けの保険料率下げを盛り込んだ雇用保険法改正案など3法案と合わせて、雇用ルール改革に向けた国会の議論が本格的に始まることになります。

【今通常国会に提出した雇用ルール関連 6 法案】

法律名	主な内容
3月13日に閣議決定、通常国会に提出	
最低賃金法改正案	<ul style="list-style-type: none"> 地域別最低賃金を生活保護との整合性を考慮して決定 地域別最低賃金の不払に係る罰金額の上限(2万円)を50万円に引き上げる 派遣労働者について、派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されるように整理 など
労働基準法改正案	<ul style="list-style-type: none"> 月の時間外労働80時間超については、現行の割増賃金25%⇒50% (※注1) 年次有給休暇について、現行の日単位での取得から、5日分は「子の通院等の事由」などに対応して、時間単位での取得が可能 (※注2)
労働契約法案(新法)	<ul style="list-style-type: none"> 出向や転籍、解雇など雇用のルールを明文化 労働契約の変更について、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること など
2月に提出済み	
雇用保険法改正案	失業手当向けの保険料率(労使折半)を引き下げ
パートタイム労働法改正案	正社員とパートとの賃金などでの「均衡待遇」を図る
雇用対策法改正案	募集・採用時に年齢制限を禁止

※注1 80時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる。

※注2 労働基準法は、年次有給休暇の付与を1日単位としていますが、労働者の請求に応じて半日単位で与えることはできません。

資料出所：厚生労働省ホームページ報道発表資料
(<http://www.whlw.go.jp/houdou/>) ⇒ 2007年3月13日

【直接雇用の外国人労働者、約22万3千人に増加 厚生労働省調査 06年6月】

厚生労働省は、2006年6月1日現在の外国人雇用状況報告を発表しました。外国人労働者を直接、または間接雇用しているのは3万488事業所で、報告を提出した事業所に占める割合は、前年の29.8%から33.6%の増加となりました。岐阜県については、昨年6月1日現在、外国人労働者を直接雇用しているか間接雇用している事業所は847事業所となり、前年(757事業所)より約12%増加しています。

また、今後6カ月以内に新たに外国人労働者を雇い入れる予定のある事業所数の割合は全体で18.3%、岐阜県では15.9%となっています。

外国人雇用事業所数及び外国人労働者数(06年6月1日) 単位：所、人

	事業所	うち直接雇用している事業所数	直接雇用されている外国人労働者数	間接雇用されている外国人労働者数
全国合計	30,488	27,323	222,929	167,291
岐阜県	847	687	7,896	11,714

資料出所：厚生労働省

【岐阜県内外国人 過去最高に 県全体の2.6% 登録5万4,300人】

岐阜県の調査によると、2007年1月現在における、県内の外国人登録者は約5万4,300人で、前年に引き続き過去最高を記録し、県総人口に占める割合は2.6%に上っていることが分かりました。

外国人登録者の国籍別では、ブラジルが約2万人で全体の36.7%を占め、次いで中国約1万6,400人、フィリピン約7,200人の順。5年前に比べ、ブラジル人は32%、中国人は61%増となっています。

岐阜県内の外国人登録者の分布を地域別に見ると、岐阜市、大垣市、可児市、美濃加茂市、各務原市、関市の6市で、全外国人登録者の64.4%を占めています。

岐阜市においては、縫製工場などにおける中国人研修生の受け入れが盛んなことや、興行資格を持つフィリピン人が繁華街で就労していること、また、大垣市、可児市、美濃加茂市、各務原市、関市においては、大規模工場において日系ブラジル人雇用が進んでいることなどが、これらの地域で外国人登録者が多い理由であると分析しています。

岐阜県内 外国人登録者の分布

	総数(人)	人口比(%)	ブラジル	中国	フィリピン	韓国・朝鮮
岐阜市	9,476	2.3	239	4,567	1,763	1,773
大垣市	7,108	4.4	4,647	1,277	292	455
可児市	6,631	6.7	4,646	240	1,193	281
美濃加茂市	5,409	10.2	3,701	313	1,079	114
各務原市	4,057	2.8	1,959	701	450	473
関市	2,343	2.5	937	1,048	127	84
その他	19,340	1.7	3,837	8,214	2,266	2,790
県計	54,364	2.6	19,966	16,360	7,170	5,970

資料出所：岐阜県国際課

【来年春 大卒採用 13.5%増 人材確保時期早まる】

日本経済新聞社がまとめた2008年度の採用計画調査によると、08年春の大卒採用計画数は前年実績見込み比13.5%増となり、主要企業が採用を増やし続ける姿勢が明らかになっていることが分かりました。

大卒の2ケタ増は4年連続で、業種別に見ると、製造業が12.6%増、非製造業が14.2%増となり、いずれも高い伸びを見込んでいます。製造業で積極的な採用計画を打ち出しているのは、自動車・部品や造船。伸び率がそれぞれ13.5%、24.7%といずれも07年度を上回っており、強気の姿勢がうかがえます。

採用競争激化で、企業が学生に「内々定」を出す時期も早くなっており、同調査では08年春入社組に内々定を出す時期を「前年より早める」と答えた企業が27.7%にのぼり、「遅らせる」を大きく上回りました。

【2008年春の新卒採用計画】 (伸び率は前年比%)

	採用確定社数 (社)	採用予定人数 (人)	伸び率 (%)	
			08年春	07年春
大卒計	1,459	96,919	13.5	20.9
文科系	780	15,535	10.9	13.8
理工系	774	27,568	16.6	22.4

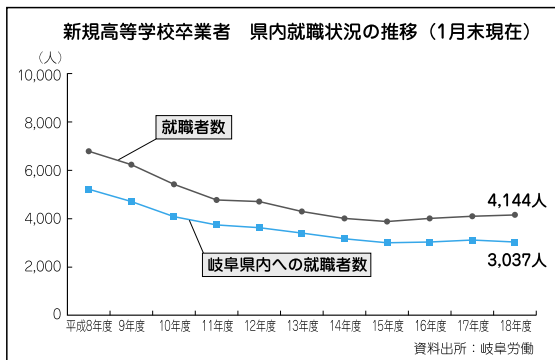
資料出所：日本経済新聞社

岐阜県内の企業においても、来春に向けた強い採用意欲がみられ、岐阜新聞が県内主要企業を対象に実施した「2008年春の採用計画についてのアンケート」によると、有効回答中37.5%が07年春と比べた採用人数を「増加」としており、「減少」の19.4%を大きく上回っています。

【今春の就職内定率 大卒者、高卒者ともに上昇】

厚生労働省と文部科学省が発表した06年度の大学等卒業生就職状況調査(2月1日現在)によると、今春大卒者の就職内定率は87.7%で、前年同期の水準を1.9ポイント上回っていることが分かりました。男子は88.5%(前年同期比1.2ポイント上昇)、女子は86.8%(同2.8ポイント上昇)と、ともに回復しています。

一方、厚生労働省が発表した06年度高校・中学新卒者の就職内定率(1月末現在)は88.1%で、前年同期より2.8ポイントのアップとなっています。岐阜県の就職内定率は95.3%と、愛知県(96.3%)に次ぎ全国で2番目に高い数値となっていますが、県外への就職者も増加傾向にあります。



労働行政レーダー ヘッドライン

06年 転職者 最高の346万人 女性は2.9%増

06年に転職した人は前年比6万人増え、346万人(前年比1.8%増)と、調査を始めた02年以降最多。企業が積極的に即戦力となる人材を増やしていることを反映し、中でも女性の転職が前年に比べ2.9%増と高い伸び。

総務省調査より

1人あたり所得の都道府県格差、3年連続で拡大

04年度の1人あたり県民所得の都道府県間の開きを表す「変動係数」が3年連続で拡大。岐阜県は前年度比2.9%の減となる。内閣府「平成16年度県民経済計算について」より

今春新卒採用、中小の63.7%が予定人数確保できず

中堅・中小企業(資本金1,000万円~1億円)を対象に実施した調査で、今春新卒採用について63.7%が当初予定人数を採用できていない状況にある。

東京商工会議所「新卒者等採用動向調査」より

団塊の技 伝承不安「人不足」が最大の理由

団塊世代の約3割が後世に技能を十分に伝えられていないと感じている。理由(複数回答)は「伝える相手がそもそもいない」(42.0%)、「会社のサポートが足りない」(27.1%)

「労働政策研究・研修機構調査」より

お知らせ

平成21年5月までに「裁判員制度」が始まります。

3月12日(月)、岐阜地方裁判所長 片山俊雄氏が、経営者協会事務局に来局され、当協会に対して「裁判員として参加しやすい環境の整備」に向けての要請がありました。

具体的には、①裁判員制度のための特別の有給休暇制度の新設、②従業員が裁判員に参加しやすい職場の環境作り、について企業の理解が得られるよう協力要請がありました。企業の皆様には、ご理解ご協力の程、よろしくお願いたします。

【裁判員制度とは】

国民から選ばれる裁判員が、刑事裁判に参加する制度です。20歳以上の国民の中から選ばれた6人の裁判員と、3人の裁判官が、ともに刑事裁判に立ち会い、被告人が有罪か無罪か、有罪の場合どのような刑にするかを判断します。この制度の創設を内容とする「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」(裁判員法)が平成16年5月28日に公布されました。この制度は、平成21年5月までの間にスタートします。

今企業に求められる「労務コンプライアンス」



東京国際社会保険労務士法人
社会保険労務士

岡田 烈 司 氏

1. 労務コンプライアンスとは

法令を遵守し企業活動において社会規範に反することなく、公正・公平に業務遂行することをいう。労務管理の分野におけるコンプライアンスを総称して、最近では労務コンプライアンスと呼ばれている。

労務コンプライアンスの重要性を認識するためには、労務を取り巻く次のような環境の変化を理解する必要がある。

企業の健全な成長・発展 → 従業員の高いモチベーションの維持 → 動機付け要因（満たされるほど満足する要因）・衛生要因（満たされて当然、ただし満たされないと不満となる要因）の双方を満たすこと → 労務コンプライアンスの状況は、典型的な衛生要因

2. 時代背景に見る労務リスク顕在化の可能性

リスク自体は、過去も現在も、そして将来においても、その存在自体に変化があることはない。ただリスクが顕在化する確率は、近年において下記理由から急上昇している。

- ①インターネットによる情報の氾濫 — 検索者に都合の良い情報のみを取り出す
- ②個人の法律意識の高まり — 法律に関するテレビ番組や雑誌の記事などが人気
- ③終身雇用制度の崩壊による人材移動の活発化 — 前職の職場環境との比較が容易
- ④個人加入ユニオン（労働組合）の広がり — ユニオン（合同労組）に加入した社員を通じて労働条件是正要求がされるケースが増えている
- ⑤個別労働関係紛争解決促進法の施行 — 相談件数が増加している
- ⑥労働審判制度のスタート — 労働問題が顕在化しやすくなることも考えられる
- ⑦内部告発（外部通報）の一般化 — 平成18年公益通報者保護法施行
- ⑧行政官庁の取締まり強化

3. 労務リスクの分類と特徴

- ①費用発生リスク
- ②訴訟リスク
- ③行政処分リスク
- ④風評被害リスク

これらのリスクがどこでどのように発生するかは、コントロールできない。しかも一旦発生したら直接関係のない他の労務問題まで波及し、ドミノ式に顕在化していくという性質がある。したがって労務コンプライアンスは経営課題と認識すべきである。

4. 労務問題解決への道筋

①現状認識

- * 法律の運用や判例が従業員寄りになってきた
- * 従業員が法律に詳しくなっている

* 従業員が権利を主張してきている

②方策

- * ソフト面 — 人事制度や組織風土の整備
⇒ 従業員の満足度を高める
- * ハード面 — 就業規則をはじめとする社内規程の整備
⇒ 会社の管理強化

5. 労務コンプライアンスへの一般的対応

①時間外手当支払いへの対応

* 過去2年間の未払い時間外手当の支払い義務と将来への対応が必要であり、企業がその対応方法に最も頭を悩ませている問題

* 労基法に基づいたみなし労働時間制度の適用

* 基本給から固定労働時間外労働手当を切り出し、一定の時間外労働を支給している形を取る方法 — 一定額は30日/月程度が多い

* 年間休日を休暇にすることで所定労働日を増加し、法定労働時間に近い所定労働時間に変更する方法 — 時間単価減少につながるが、導入に際しては不利益変更にならないように従業員代表とよく協議する必要がある

* 労働時間管理を変更する方法 — 在社時間はタイムカードで管理し、労働時間は不就労時間の控除が自分で出来るように、手書きの出勤時間記録簿などを行うことも一方法である

②就業規則の修正

* 法改正に対応していないケースがある
16年1月 労働基準法改正（解雇事由の明記）等々

* 必要事項が網羅されていない — 欠勤控除方法、賃金支払期の途中で入退社した従業員給与の取り扱い、各種手当の乖離、支店・営業所における就業規則提出等を労基署から指摘を受けるケースがある

* 記載事項

絶対的必要記載事項

— 始業・終業時刻、休日、休暇、賃金に関する事項等
相対的必要記載事項

— 退職金、賞与、安全衛生、災害補償、表彰、制裁等
任意記載事項

— 採用手続き、出張旅費、配置、異動、退職等

③三六協定の締結・届出

* 適切な管理 — 各事業所においてそれぞれ従業員代表を選出し、彼らとの間で協定を締結し、毎年1回定期的に協定届けを所轄労基署に届出を行うことが適切な管理である 届出は事業所単位

* 適切な内容 — 延長時間の限度基準内であること
45時間/月・360時間/年 等

- ④雇用契約書の整備
- * 労基法 15 条による労働条件の明示が必要
 - * 労働条件の明示が義務付けられている事項（労基法施行規則 5 条）は、労働契約期間・就業場所及び従事する業務に関する事項・始業及び終業時刻・退職に関する事項 等々である
- ⑤安全管理体制
- * 衛生管理者の選任 — 業種にかかわらず選任が必要 50 人以上 200 人以下 1 名
 - * 産業医の選任 — 50 人以上 3,000 人以下 1 名選任
 - * 衛生委員会 — 常時 50 人以上の事業者は衛生委員会を設置しなければならない 審議事項・委員の構成・開催頻度等を安衛法 18 条に定めている
- ⑥アルバイト・パートの社会保険加入
- * 非正規社員の社会保険加入基準は、その事業場の通常の労働者の日又は週の労働時間及び月の労働日数が概ね 4 分の 3 以上勤務していれば加入することになる
 - * 社会保険料負担を嫌うケースが多いが、これは強制加入であるため企業責任として加入させなければならない
 - * 多くの非正規社員を社会保険未加入としていた際に、突然調査があった場合には多額のキャッシュアウトが予想される 早く是正することがリスクヘッジになる
- ⑦長時間労働の発生
- * 社会的流れとして、長時間労働を抑制する方向にあるため、企業としても積極的に取り組まなければならないテーマである
 - * 労災が発生し死傷者が出ると、その発生原因に関して安全配慮義務が問われ、場合によっては刑事責任を問われることもある また最近では労働者や遺族が会社に損害賠償を求める根拠は、安全配慮義務違反の追及が一般的となっている
 - * 過重労働と健康管理をめぐる労務管理のポイント
常軌を逸した長時間労働 → 3,000 時間／年 以上はほぼ過労死と認定される
過重労働を把握した場合の対応 → 労働量減・健康診断受診・働く環境整備（パワハラ、セクハラ等）・適正配置等々
 - * 医師による面接指導 — 対象労働者 → 100 時間超労働者／月 等
 - * 過労死認定基準
月 45 時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発生の関連性が徐々に強まると評価される 発症前 1 ヶ月当たり概ね 100 時間又は 2 ヶ月間ないし 6 ヶ月間にわたって、1 ヶ月当たり概ね 80 時間を超える時間外労働を認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価される
 - * 健康管理のために時間管理をすることが重要である — 健康管理のための時間管理と割増賃金を払うための時間管理は違う
- ⑧各種労使協定の未整備
- * 適切に協定されていない項目として賃金一部控除協定が目立って多い — この協定自体は労基署への届出義務はないが、事業所ごとに締結しておけば問題ない
 - * 労使協定は事業所ごとに締結する必要があり、就業規則同様に従業員に周知義務が課せられていることにも注意したい
 - * 従業員の過半数代表の選出は、民主的方法（投票・選挙・挙手）で行うこと
- ⑨障害者雇用率の未達成
- 企業名の公表の可能性がある・300 名以上の企業は障害者雇用納付金の納付義務を負う
- ⑩労働時間制度の枠組み
- * 就業規則を久しく変更していない、あるいは担当者が法改

- 正に気づかないなどの理由で本来週 40 時間が週 44 時間であったりするケースを見かける
- * 変形労働時間制度の導入において適正な導入がなされていないケースも見られる
 - 誤った導入をすると、当該変形労働時間制度そのものが無効とされる可能性があり、結果として思惑以上の時間外手当の支給を求められることもあり精査を行うことが肝要である
- ⑪セクシュアル・ハラスメントへの対応
- * 企業に課せられたセクハラ防止のための配慮義務
事業主の方針の明確化とその周知・啓発 相談・苦情への対応 セクハラが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応
 - * 最低限の企業の配慮義務を果たすことが、セクハラが発生した時に企業を守る一因となる
- ⑫定期健康診断
- * 企業は労働者に対し健康診断を受診させる義務があり、労働者も企業が指示した健康診断を受診する義務を課されている 受診を拒否する労働者に対しては、企業側は毅然とした対応をすべきである
 - * 健康診断を行わなかったことによる健康障害等により損害賠償を請求された場合、安全配慮義務違反を免れることは難しいとされる
 - * 安全配慮義務違反に対する監督行政の取り組み強化
監督行政の流れは、健康障害防止にシフトしている 健康障害の基となる過重労働や安全配慮義務違反に対しては、強い指導がなされる傾向が目立っている
- ⑬法定帳簿の未整備
- * 一般的に法定帳簿の整備状況については、企業の対応もそれほど意識することもなく、人事管理ソフトや給与ソフトからのアウトプットで対応することが多い それですべて網羅されているのであれば問題ないが、何らかの項目が欠落しているケースも見受けられる
 - * リスクは、労基署の是正勧告において指摘されることが多いことである
- ⑭アルバイト・パートの年次有給休暇
- * 非正規社員であっても労基法上の労働者となるため、年次有給休暇を取得する権利を持つ
 - * 週所定労働時間が 30 時間以下は週所定労働日毎に比例付与される
週所定労働時間 30 時間以上の非正規社員は通常従業員と同じ付与日数となる
- ⑮管理監督者の扱い
- * 管理監督者は労働時間等に関する規定の適用除外とされている 従って時間外労働や休日労働という概念がないため時間外手当・休日手当を支給する余地はない
 - * 管理監督者は世間一般に浸透している言葉のイメージと、労基法 41 条 2 項に定められた定義とは非常に乖離がある
前者は管理監督する立場の者をすべて意味する 後者は労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず実態に即して判断すべきである
 - * 問題となるのは、世間一般の管理監督者についてのイメージを、労基法の管理監督者に当てはめ、時間外手当を支給しない措置を行うことである
労基署の調査や本人の告訴により労基法上の管理監督者として否認された場合には、莫大な時間外労働手当を遡って支給しなければならないので注意が必要である
- 以上
- ※本稿は、さる 3 月 7 日に未来会館で開催された「第 163 回 人事・労務担当者会議」における、ご講演の概要（事務局文責）です。