

第6号

平成28年8月20日

人材開発協会 会報

経営労務情報

今年から8月11日が、「山に親しむ機会を得て、山の恩恵に感謝する」日として、国民の祝日「山の日」となりました。これを機に山のレジャーを楽しんでみるのもよいですね。

掲載内容に関してご不明の点等があれば、お気軽に当協会までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会

理事長 湯瀬 正博

連絡先

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋2-11-5人材開発ビル

TEL:03-6380-8530 / FAX 03 5215 1734

1. チームビルディング研修が実施されました。

8-2



従業員の研修の第2弾として、平成28年8月9日（火）会員会社の従業員様6名が集い、以下の内容で研修会を行いました。今回も会員様の会議室を利用させて頂き、監事である保科様が講師を引き受けてくれました。

研修受講者の声（株〇〇社員）

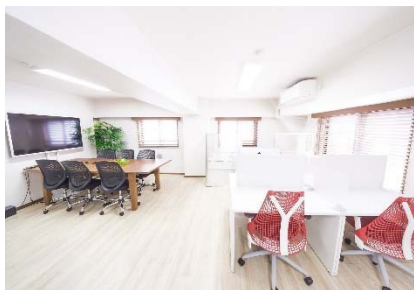
- ◎ チームビルディングは、組織を作るという意味で、まさに会社の組織はリーダーが意識して作り上げるものだと感じました。
- ◎ ボールを回すゲームで絶対無理だと思う秒数でも皆の意見や意気込みで達成できたことがまさに組織での達成感でした。
- ◎ 全く知らない他の会社の人と力を合わせて達成した感覚が新鮮でした。

時間	内容
9時30分	■研修スタート 研修の流れ&諸注意/アイスブレイク
10時00分 (30分)	
10時00分	■モチベーションマネジメント(レクチャー&ワーク) ・モチベーションとは?(レクチャー)
11時30分 (90分)	・上司として必要なセルフモチベーションマネジメント(レクチャー) ・部下のモチベーションコントロール(レクチャー&ディスカッション)
60分	(ランチ休憩) 11時30分~12時30分
12時30分	■部下のパフォーマンスを最大化する上司の境地 ・上司が持っていたい7つの機能の紹介(レクチャー)
13時30分 (60分)	・自分が上司に持ってもらいたい機能(個人ワーク) ・自分の部下に発揮すべき機能(個人ワーク) ・グループディスカッション(個人ワークの結果の共有と気づいたこと)
13時30分	■価値観の多様性(レクチャー&ワーク)
14時30分 (60分)	・私とあなたは同じじゃない(価値観の多様化している理由) ・仕事で大切にしたい7つの価値について個人の優先順位づけ ・受講者全員で各々の順位を共有し、制限時間内に合意をとりつ
14時30分	■チームビルディングとは
15時30分 (60分)	・グループとチームの違い ・チームビルディングに必要な5つの力 ・全員リーダーシップという考え方 ・チームビルディングの方法として考えられるもの(ワーク)
15時30分	■チームビルディングの実践
17時10分 (100分)	みんなで力を合わせて自立型ペーパータワーを制作。講師から出されたチームの力でどう乗り越え、高い成果をあげていくのか? リーダーシップ、チームワーク、役割分担、時間管理、決断等々、チームビルディング全般を体験から学びます。 ・戦略会議→タワー制作→判定→振り返り ・2回目戦略会議→タワー制作→判定 振り返り ・ワーク全体を振り返り、学びの抽出を行い、発表
17時10分	■まとめ
17時30分	今日の学びの整理/質疑応答



参加会員様

4社 6名



精神障害による労災請求件数が過去最多を更新

長時間労働や仕事のストレスによって過重な負荷がかかり、従業員が脳・心臓疾患や精神障害を発症するケースが増加しています。先日、この労災請求状況に関する平成27年度の集計結果が厚生労働省より発表されました。以下ではこの内容についてとり上げましょう。



1.脳・心臓疾患の労災補償状況

脳・心臓疾患の労災請求件数は795件となり、前年の763件から32件増加しました。一方、支給決定件数は251件と、前年の277件から26件減少しています。支給決定件数について業種別にみていくと、「運輸業、郵便業」が全体の4割近くを占め、「卸売業、小売業」、「製造業」と続いています。

2.精神障害の労災補償状況

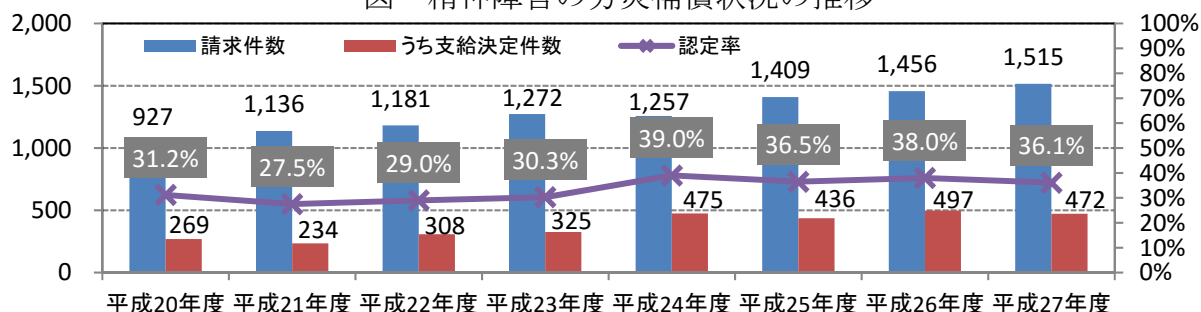
精神障害の労災補償状況は下図のとおりです。平成27年度の請求件数は1,515件となり、前年の1,456件から59件増加し、過去最多となりました。一方、支給決定件数については472件となり、前年の497件から25件減少したものの高止まりしています。また認定率については36.1%となっており、申請の3件に1件の割合で労災として認定されています。このうち、支給決定件数を具体的な出来事別に分類すると、上位項目は次のとおりとなっています。

- ①仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった（75件）
- ②（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた（60件）
- ③悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（45件）
- ④1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った（36件）

3.支給決定と時間外労働時間数

支給決定と時間外労働時間数（1ヶ月平均）の関係を確認しておくこと、脳・心臓疾患については支給決定のうち、80時間以上の時間外労働時間があった件数が225件と全体の約90%を占めています。一方、精神障害については、80時間以上の時間外労働時間があった件数は192件であり全体の約40%、80時間未満の時間外労働時間数であった件数が202件と全体の約42%となり、時間外労働が少ないから支給決定されないというわけではないことが分かります。

図 精神障害の労災補償状況の推移



精神障害の中で労災認定された要因としては、仕事の変化と嫌がらせ、いじめといったいわゆるパワーハラスメントが上位を占めています。そのため、仕事の内容が変わったり、同僚の退職等で業務量が増えたりするなど大きな変化があるときには、定期的に過重な負担となっていないか面談を行ったり、パワーハラスメントの研修を行うなどの予防措置の実施が求められます。



今後対応が必要となる 有期契約労働者の無期転換ルール

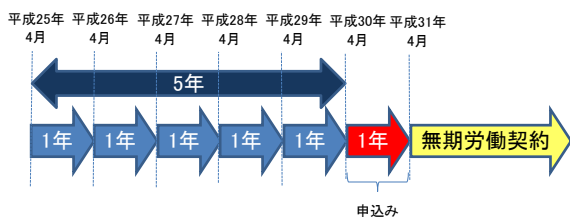
契約社員やパートタイマーなど期間の定めのある労働者（以下、「有期契約労働者」という）を活用している企業も多くあると思いますが、平成25年4月より改正労働契約法が施行され、この有期契約労働者の雇用期間が通算して5年を超え、労働者が申込みを行うことにより無期労働契約に転換できる制度が設けられました。今後の労務管理に大きな影響が予想されることから、改正内容と対応について確認しておきましょう。



1. 無期転換と対応の選択肢

この無期転換は、平成25年4月1日以降に始まった有期労働契約が反復更新されて通算5年を超える人が対象になります。例えば、下図のように、平成25年4月より1年更新で契約していた場合には、雇用期間が通算5年を超える平成30年4月に無期転換の申込みができるようになります。なお、この無期転換は自動的に切り替わるものではなく、労働者からの申込みにより次の契約から無期契約に変わります。

平成25年4月より1年契約で更新していた場合



企業の対応として、有期契約労働者の無期転換を受け入れていくケースと、あくまでも有期契約として人材を活用するケース等が考えられますが、後者の場合には、最終となる契約更新の際にその契約で雇止め（契約更新をしないこと）とすることを伝えることが望ましい対応となります。そのため、上図の例では、平成29年4月の契約更新時に伝えることが望まれるため、企業の方向性を早めに決

めておかなければなりません。なお、雇止めの有効性は個別の判断となりますのでご注意ください。

2. 整備が求められる 無期転換者への対応

この無期転換は有期契約労働者を正社員にするものではなく、あくまで有期契約が無期契約に変わることを指しています。この場合の、その他の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、就業規則等に特段の定めがなければ従来の内容と同じとなり、例えば1日4時間、週3日勤務の契約であればこのままになります。

今後、無期転換に申込み人が発生することを想定すると、企業としては、無期転換の申込みについて、どこへ、どのように行うのか社内手続きを決めたり、その他の労働条件を変更する場合であればその内容を決め、就業規則等に記載しておく必要があります。併せて、この無期転換となった人に適用する就業規則を準備しておくことがあり、有期契約労働者の就業規則を変更して適用できるようにするのか、新たに作成するのかといった検討が必要です。

無期転換を行った人については、定年の定めがあればその定年年齢まで雇用することになります。企業として長期雇用が前提になることから、無期転換にあたってその他の労働条件を定める必要があるか、早めに検討しておくことが求められます。