

ABC マートは なぜ書類送検されたか

注目トピックス

01 | ABC マートはなぜ書類送検されたか

労働局内に新たに設置された過重労働撲滅特別対策班が、早速7月上旬に靴小売大手のABC マートを書類送検しました。この事件について解説します。

特集

02 | ストレスチェックの義務化について

労働安全衛生法改正により、平成 27 年 12 月からストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が始まります。

03 | 営業社員を本気にさせる報酬制度は何か

営業社員のモチベーションを上げるためにどのような報酬制度（インセンティブ）を作ればよいかはマネジメントの永遠の課題です。業績向上に効果的な報酬制度の作り方を再考しましょう。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | あなたはどう見られているのか

(パイインターナショナル)

自分の強みを見つけるメソッドといえば「ストレングスファインダー」が有名ですが、この書籍ではさらに細分化されたタイプ診断によって自分の強みと弱みを知ることができます。自己評価でなく他社評価を重要とする現代社会において読んでおきたい一冊だといえるでしょう。



神田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 | 過重労働チェックシート

ABC マートはなぜ書類送検されたか

労働局内に新たに設置された過重労働撲滅特別対策班が、早速7月上旬に靴小売大手のABC マートを書類送検しました。この事件について解説します。

はじめに

ブラック企業という言葉が取りざたされてしばらく経ちますが、この度7月に靴小売大手のABC マートに労働局の調査が入り、労働基準法違反容疑で同社の労務担当役員が書類送検されました。

この事件は労働局側が今後長時間労働の取り締まりを厳しくしていくことを予想させます。以下、今回のABC マート事件を解説します。

過重労働撲滅特別対策班

東京・大阪の両労働局は今年4月よりブラック企業対策強化のため、「過重労働撲滅特別対策班（通称、かとか）」を結成しました。

労働基準監督官は、企業の長時間労働や賃金未払い、労災隠しなどを取り締まりますが、この特別班は特に長時間労働に焦点を絞った取り締まりをしています。

労働基準監督官は海上保安官や麻薬取締官と同じ『司法警察官』としての権限を持っているため、指導や是正勧告に従わない企業には、立ち入りによる強制捜査（臨検）や、使用者の逮捕や送検までを行う権限を持っており、今回はその権限により同社が送検されました。

ABC マートが指摘された法違反とは

労働局によると、同社は昨年4月～5月、東京都内で勤務する従業員計4人に対し、労使協定で定めた上限（月79時間）や法定労働時間を超える月97～112時間の残業をさせていた疑いがあり、過去にも同社の店舗で長時間残業が横行しているとして是正勧告がなされたものの改善がみられないため、書類送検をすることになったようです。

この事件の注目ポイントは「いずれのケースも時間外賃金は適正に支払われていた」ということ。残業代を正しく計

算して支払っていても、「労働時間が長いこと（労使協定を超えた長時間労働をさせたこと）」をもって書類送検までの制裁を受けることがあるという前例になりました。

残業時間の上限

会社は原則として法定の労働時間を超えて労働者を働かせることができませんが、時間外労働等に関する労使協定書（いわゆる「36（サブロク）協定」）を結んで労働基準監督署に届け出ることによって罰を免れることができます。

この36協定とは、会社と従業員代表などとの間で「一定期間（1ヶ月～1年）において、〇〇時間までは残業の可能性があること」を互いに確認する内容になっており、その残業時間上限については厚生労働省令で以下の上限基準が定められています。

期間	限度時間	1年単位変形労働時間制の場合の限度時間
1ヶ月間	45時間	42時間
1年間	360時間	320時間

※その他1週～3ヶ月当たりの限度時間あり

まとめ

今回は社会的影響力のある大手企業をいわば「見せしめ」として送検することで長時間労働取り締まり強化をアピールしたい意図が見えます。

これからは「書類上だけの整備と残業代支払い」だけではなく「長時間労働そのもの」が取り締まりを受けることを意識し、業務効率化や人員配置を考えていかななくてはならないでしょう。

ストレスチェックの義務化について

労働安全衛生法改正により、平成 27 年 12 月からストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が始まります。

はじめに

職場におけるメンタルヘルス不全が問題視される中、労働安全衛生法の改正により平成 27 年 12 月 1 日より社員のストレスを定期的にチェックすることが義務化されます。

会社は社員のストレスチェックをし、ストレスになっている職場環境の改善、メンタルヘルス不全の予防を進めていくよう求められます。以下、法改正ポイントについて解説します。

改正ポイント

ストレスチェック義務化の法改正のポイントは以下の三つです。

1. (50 名以上の事業所について) 社員へのストレスチェック実施
2. 高ストレス状態かつ申出を行った社員への医師面接
3. 医師面接後、医師の意見を聴いた上で必要に応じた就業上の措置

1. ストレスチェックの実施

「ストレスチェック」とは、社員に質問（アンケート）に答えてもらい、回答結果をもとにストレス状況を把握する質問調査で、医師、保健師等により実施されます。会社は定期的（概ね 1 年ごとに 1 回程度の予定）にストレスチェックを行い社員のストレス状況を把握する必要があります。

ストレスチェック調査項目は会社が選択可能ですが、国では標準的な調査票として「職業性ストレス簡易調査票（57 項目）」を推奨する予定としています。

※従業員数 50 人未満の事業所は当面の間努力義務となっています

アンケート例：

職業性ストレス簡易調査票

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	さ ま ま だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4

2. 医師面接

ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として面接指導が必要と評価された社員から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが会社の義務になります。ストレスチェックの結果は、労働者の同意なしに実施者（医師、保健師等）から会社に通知することはできませんので、事前に同意を得ておく必要があります。

3. 就業上の措置

面接の結果「ストレスの少ない仕事への配置転換」や「労働時間の軽減」など就業上の措置を行う必要が生じることがあります。

労働者に対する不利益取扱いの防止

面接指導の申出を理由として社員に不利益な取扱いを行うことは法律上禁止されます。ストレスチェックや面接指導を拒否した社員に対して不当な配置転換や職位変更を行ってはなりません。ただし、安全や健康に配慮した上での労働条件の変更提案はむしろ必要な場合があるでしょう。あくまで一方的でなく話し合いながら決めていくことを求められます。ストレスチェックは当面従業員 50 人未満の企業には努力義務ですが、ストレスを多く抱えた社員のパフォーマンスの低さを放置することは会社運営上よいことではありません。50 人未満の会社も社員のストレス状態の把握に努めましょう。

営業社員を本気にさせる 報酬制度は何か

営業社員のモチベーションを上げるためにどのような報酬制度（インセンティブ）を作ればよいかはマネジメントの永遠の課題です。業績向上に効果的な報酬制度の作り方を再考しましょう。

はじめに

営業社員の報酬制度（インセンティブ）をどのように設計するかはマネジメントの重要な課題ですが、正解を見つけるのは簡単ではありません。

極端な業績連動型の報酬制度は一部のデキる社員にとっては望ましいですが平均的な社員は不満に感じ、逆に変動の少ない歩合制度にすると有能な社員を興醒めさせます。この記事では自社の業績向上に最適な報酬制度を考えるために必要な視点を紹介します。

視点 1：長期的か短期的か

報酬制度を考える上では「業績評価期間をどの長さに設定するか」を検討します。高額商品など「商談の期間が長い」商品売る業種の場合、1日、1週、1ヶ月などの短期では正しく成果を判定できません。逆に単価の低い商品売る営業社員に対して半年や1年の業績評価をすると、日々のモチベーション維持の観点ではマイナスでしょう。

また、社員の能力レベルも業績評価期間設定に影響します。能力の高い社員は長期的な計画を立てて自発的に営業活動ができるため短期的なご褒美でモチベーションを高める必要はありませんが、一方で能力が低い社員に対しては日々のご褒美を上げたほうがよいかもしれません。



	長期	短期
商品	商談期間が長い 高額	商談期間が短い 安い
社員能力	高い、計画的	低い

視点 2：金銭かプロセスか

売上や成約件数など、金銭的な成果を直接評価するか、それとも営業活動のプロセス（過程）を評価するかも大事な視点です。売上に対する貢献度が正確に算出しやすい場合は金銭の実績で営業社員を評価できますが、極端な金銭評価をすると周りとの協力しなくなるなどの弊害があります。

会社が評価する営業プロセスを社員に公開することで、社員の行動をある程度標準化することができますが、プロセスは業績に必ずしも連動しません。社員の習熟レベルも、金銭的評価とプロセス評価の選択に影響するでしょう。



	金銭	プロセス
営業社員の貢献度	正確に測定できる	正確に測定できない
社員習熟度	高い	低い

視点 3：エンジンとノルマ

目標を達成したらインセンティブが付くようにするか（エンジン）、目標を達成できなければ減給になるか（ノルマ）も報酬制度設計の際に検討したい事項です。社員感情をイメージしながら営業社員の「望ましい行動」を増やす上でどちらが効果的かを考えましょう。

A/Bテストの実施

報酬制度はいったん決めると変えてはならないものではありません。この記事で紹介した視点をもとに様々な変更を加えながら、自社に最適な報酬制度を作り上げていきましょう。

あなたはどう見られているのか

サリー・ホッグスヘッド 著

単行本：400 ページ

出版：パイインターナショナル

価格：1,900 円（税別）

はじめに

自分の強みを見つけるメソッドといえば「ストレングスファインダー」が有名ですが、この書籍ではさらに細分化されたタイプ診断によって自分の強みと弱みを知ることができます。

自己評価でなく他社評価を重要とする現代社会において他人から「どう見られているか」をなぜ考えなければならないのでしょうか。

オンラインテストで診断してみよう

本書を購入するとWEB診断のアクセス方法が書いてあります。診断は無料ですので、同時に部下やご家族にも試すことができとても楽しく自分がどう見られているかを評価することができます。

49 のタイプに分かれる

この本に書かれている前提としては、「時間が無い日常で弱みを矯正することに労力を割くばかりでは凡庸な存在になってしまう」ということです。

人間が持つ強みを7つに分類し、最も強いものと二番目に強いものの組み合わせで合計 49 タイプに分類されます。

- イノベーション・・・クリエイティブである
- 情熱・・・感情表現豊か・直観的・愛嬌がある
- 権力・・・自信がある・目標志向・決然としている
- 威信・・・野心的・妥協しない・尊敬されている
- 信頼・・・安定感がある・頼れる・馴染み深い
- 神秘性・・・控えめ・論理的・観察が鋭い
- 警告・・・計画的・几帳面・信頼できる

例えば、企業人としての強みとして挙げられる「情熱」と「信頼」という組み合わせならば、「愛される人」という

タイプになります。

このタイプは、たとえばミーティングであれば、参加者が「歓迎されている」と感じ活発な意見を引き出すことができたり、面倒見がよく、誠実だと周りから見られるタイプです。

大切なのは長所を自覚すること だけではない

この書籍によって、自分の強みが分かり、それを自覚することが最も大切なのではありません。それよりも大切なのが「そのように他人から見られていること」と「タイプ別の相性」です。

本当に面倒見がよい人材は自分のことを「自分は面倒見がよい」と自覚していません。そのため大切なのは、周りからそう見られているからこそ、社内外でその強みを活かした活動を考えるということです。本書では具体的に「自分にキャッチコピーを付ける」という方法が紹介されています。

もうひとつの「タイプ別の相性」に関していえば、このタイプ別診断は非常に多くの実績があり、AT&A やハイアット、米国フォーチュン 500 企業も採用しているメソッドになっていますので、採用や配属などの参考にすることも可能です。

こうしたタイプ別診断は、徐々に市民権を得ており、いわゆる 12 星座や血液型占いのように感じる方も減ってきています。あくまでも長年に渡る統計を基にできているので、有益な参考資料になることでしょう。



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

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

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。

神田社会保険労務士事務所	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0816 千葉県船橋市芝山 1-31-7 A-105
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@kandasr.com

代表よりあいさつ

8月に入り夏本番となりました。大変厳しい暑さが続きますので、熱中症対策など十分に気を付けたいものです。さて、今月 ABC マートの話題を取り上げましたが、この会社では、割増賃金は適正に支払われていたにもかかわらず、いわゆるサブロク(36 協定)で締結した時間数を超えて残業させたケースを取り締まったものとして、注目されました。また大手企業ということもあり、他企業への影響力も考慮し、書類送検にまで至ったと思われます。ここ最近では、ブラックバイトなど新たな問題も取り沙汰されています。これは大学生などのアルバイトが、学業が本業であるにもかかわらず、試験前でもシフトに入れられ休めない、長時間労働を強いられる、退職させてくれないなど、過酷な労働環境の実態をよく耳にします。労働法に疎い若者にとって、それが法違反であることなど知る由もありません。おかしいと思ったら、是非身近な大人に相談していただきたいと思います。

8月はお盆休みで長期の休暇がある会社も多いことでしょう。当事務所では8/12～8/16まで夏季休業とさせていただきます。暑い夏はゆっくり静養し、あるいは長期休暇を利用して旅行に出かけ、心身ともにリフレッシュを図るなどして英気を養いたいと思います。

平成 27 年 8 月 1 日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

過重労働チェックシート

自社の過重労働の状況をチェックしましょう。FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	月間の残業時間は45時間以上である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	月間の残業時間は80時間以上である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	休日出勤が頻繁にある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	午後10時～早朝5時の深夜労働がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	健康診断を年1回以上実施できていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	休憩を取れないことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	肉体的な負担が大きい業務である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	精神的な負担が大きい業務である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	リフレッシュのための休暇（夏季休暇など）が取れていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	休日にも社内行事などに参加させることがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は 047-496-0601 まで

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