

松本みつはる社会保険労務士事務所

ニュースレター



5月

May

2018年

こんにちは、松本です。
年度替わりでお忙しいことでしょう。

世間ではゴールデンウィークです。
(この記事は連休前4月27日執筆)



この時期は、お客さまとこんな会話をします。
「連休中は何されるのですか？」

すると、社長は、

「俺に休みなんかね～よ」

経営者の立場はつらいですね！

私も経営者の端くれですので、休みでもほとんど仕事のことを考えており、休みを満喫する気分にはなりません。

一方、「働き方改革」の法案が通りそうですが、労働者の「休み」は法律でガッチリ守られることになります。
例えば「有給休暇」、5日間は強制的に取らせなければならない(義務)という法律改正が予定されています。

経営者さんのボヤキが聞こえてきそうです。

- ✓長時間残業はダメ。✓有休はたくさん与えろ。
- ✓育児・介護休暇だ。✓権利を守れ。

世の中、労働者保護の方向に流れておりますが、私はむしろ、**経営者保護の方が重要だ**と感じますね。

「過労死」は日本独特のもの。
「働きすぎると、人は死んでしまう」
という理論が日本だけに存在。

(嫌味を込めて指摘)これで日本は世界の競争に勝てるのかな！？すこし昔まで「働き者」は美德だったのにね！



ただ、国の進む方向には、従うしかありません。
あなたの参謀(さんぼう)として手助けしますよ！

これから夏！張り切って参りましょう！

日頃のご愛顧に、感謝！



CONTENTS 今月のお題

- 01 ごあいさつ
- 02 【労働トラブル】 …今最大のリスクはハラスメント！
- 03 【採用募集】 …新時代をチャンスに変える〇〇！
- 04 【助成金】 …「働き方改革」との関係性とは？
- 05 編集後記、プロフィールなど

労働トラブル奮戦記

Q & A 相談事例から学ぶ

今最大のリスクはハラスメント！ 編

会社への不平・不満・不信から当局に駆け込む者が後を絶たしません。年間100万件を超える労使紛争に、あなたは無関心でいられますか？

経営には「タイミング」がとても重要です。悪いことにもタイミングがあります。

たとえば、今だったら「ハラスメント」。財務省のエリート事務次官が、ハラスメント問題で辞任したばかり。



スポーツの世界では、伊調選手のパワハラ問題。あれだけの名選手・名コーチに何があったのか！

そういえば、相撲協会の問題もありました。女性が土俵に上がれないということで女性蔑視に関する議論も出てきました。貴乃花親方の問題も先輩力士からのハラスメントだったのかもしれませんが。

私が考える重要なポイントは、ハラスメント問題が発生すると、最悪な事態に陥るということです。もう最悪。

ここぞとばかりにマスコミはこぞって取り上げ叩きまくります。ずっとワイドショーを見せられている気分です。(個人的には、日本人の悪いところだと思いますが…)

だって、財務省のエリートさんが一発で辞めちゃうんですからね。もちろん、政権にも大きな打撃を与えています。

断言します！ **今最大級の経営リスクは「ハラスメント」。**

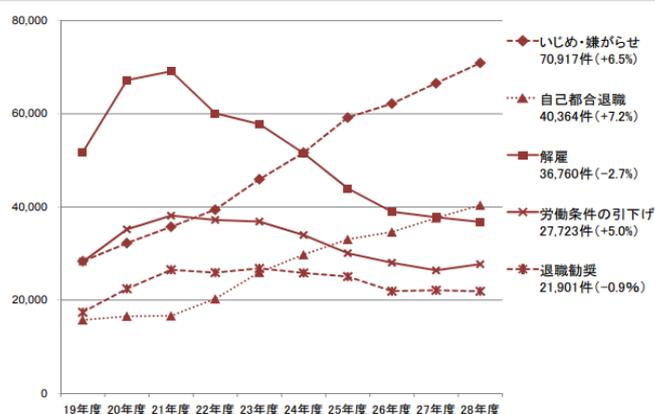


話しをもどしましょう。私がお伝えしたいことは、あなたにも注意していただきたいということ。中小企業でも「ハラスメント」は要注意です。統計が物語っております。

労働基準監督署はじめとする行政機関へ労働者が相談に出向いた件数がこれ！ ▼

統計上は「ハラスメント」=「いじめ・嫌がらせ」と表現。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

過去10年で右肩上がりに上昇中で年間7万件超、ぶつちぎりの1位です。労働トラブルの要因は、解雇や労働条件より、今は人間関係のハラスメントなのです。

今の労働トラブルは、いくつかの要素が同時に絡み合います。例えば、(実務経験上)こんなパターンが多いです。

- ①退職時のトラブルに、**残業代未払い**やハラスメントが絡むケース。
- ②**うつ病**で休業する社員が、ハラスメントが原因と主張するケース。
- ③**労働条件**が約束と違う、しかもパワハラをうけたと主張するケース。

私もハラスメント対策の支援に力を入れようと準備中！ルール作り(就業規則)や社内研修あたりからでしょうね！

お困りの方はご相談ください！



採用募集のツボ

人材をどう採用して育成するか？

新時代をチャンスに変える〇〇！ 編

「人材の入口戦略」。採用募集は経営上の最重要課題です。キーポイントは、たくさん集めて、その中から厳選して採用すること。アイデアを伝授します

人材の確保に頭を悩ませている会社が増えています。そもそも労働人口が減少しているのだから仕方ありません。



若手社員の3人に1人が辞めるなど、離職率の上昇と人材不足が深刻化しており、特に、東京オリンピックに関わる業界では、深刻な人手不足が続くでしょう。

しかし、ピンチと捉えていたら進歩がありません。多少強引にでもチャンスと考えるしかありませんね(笑)。

今こそ、魅力的な組織づくりを行う時です。もちろん従業員(働き手)にとっての魅力的という意味です。

もしかして、あなたは、「じゃあ、まずは給料を上げよう」とお考えですか？
ちょっと待ってください。

「給料アップでやる気アップ」
「手当てを上乗せすれば！」
「ボーナスを出そう！」



その発想は今や通用しなくなりつつあります。

人材を確保するために、同業他社に対抗して、初任給を引き上げたり、手当てを増やしたりする会社もよくありますが、今の時代、残念ながらあまり効果が期待できません。

若い世代を中心に、お金で動かなくなってきました。

今、雇用の世界で注目されているキーワードとして、**エンゲージメント(engagement)**という言葉があります。エンゲージメントとは、直訳すると「約束」や「契約」を意味します。

若き社労士の視点



経営者サイドからみると、エンゲージメントとは、従業員の会社に対する「愛着心」や「思い入れ」を表すものとお考え下さい。会社と従業員、双方が「貢献しあう関係」と考えることもできるでしょう。

なにそれ？ウチには関係ない…と考えるしないでください。

実は今、国で取り組んでいる「働き方改革」は、このエンゲージメントを高めるための施策とも言えます。

「従業員の成長が→会社の成長を高める」

「会社の成長が→従業員の成長を高める」

そうです。

双方が貢献しあう…エンゲージメントの肝はこれ！
給料払っているのだから文句を言うな！ではダメ。
つべこべ言わず業務命令に従え！もダメなのです。

エンゲージメントの考え方を打ち出した会社に、人は集まり、定着する傾向にあります。さらには、在籍する社員からの紹介や関係先からの人材の紹介が生まれてきます。

採用に困ったら、まずはこの辺を念頭に置きつつ、文章の表現を工夫して求人票を作成し、面接を行い、募るしかありません。お金だけでは、人は寄ってこないのです。

時代が明らかに変わりました。
ピンチととらえるか、チャンスととらえるか、

それはあなた次第です！



助成金ゲット情報局

失敗しないための「初めの一步」

「働き方改革」との関係性とは？ 編

とにかく複雑な助成金ですが、誤解を恐れずにやさしい言葉で解説に挑みます。

「これ、おいしいよ」と現金給付の魅力が実感できるはず！

助成金の制度自体が過渡期に入ったのかもしれませんが、いま国が働き方改革に大きく舵を切りました。



助成金制度もその働き方改革に大きく影響されてきています。新年度の助成金はその影響を反映した内容です。

ですので、これから助成金をゲットしようとした場合、ほとんど働き方改革のテーマにぶち当たることでしょう。

今までの助成金のように、単純ではなくなり、少々複雑なものになってきています。

- 1人採用したら〇〇万円
- この制度を導入したら1社〇〇万円

という単純なものではなく、

今後はこんな形がメインになりそうです。

楽勝

- 実際に要した費用実費に対し3/4の〇〇万円
- 従業員へこのレベルの待遇を用意できたら〇〇万円

ここで、「働き方改革×助成金」との関連を簡単に説明しましょう。法律がからんだ難しい話一切なしに簡単に説明すると、働き方改革を分解し、突き詰めると9のテーマに分けられます。(私が勝手に仕分けしたものです)

この9のテーマを実施するために、助成金を用意しているのです。飴と鞭でいうと、飴にあたるのが助成金。国としてら助成金という餌で、働き方改革を波及させたいのです。これがわかると、助成金をもっと有効に活用できます。

以下に、「働き方改革×助成金」を表にしましたので、これからの活用にお役立てください▼。

No.	働き改革のテーマ	対応する助成金
1	多様な働き方の整備	キャリアアップ助成金（各種コース）など
2	非正規社員の待遇改善	
3	女性の活躍推進	両立支援助成金（各種コース）など
4	高齢者の就業支援	特定求職困難者雇用開発助成金など
5	若者の雇用促進	トライアル雇用助成金など
6	育児と仕事の両立支援	両立支援助成金（各種コース）など
7	介護と仕事の両立支援	
8	長時間労働の是正	時間外労働等改善助成金（各種コース）など
9	キャリア支援	人材開発支援助成金（各種コース）など

編集後記

衣替えはもうされましたか？



体調が悪くても、言葉をしゃべれないから伝えられないだけかもしれませんが(笑)。

我が家の柴犬「テン」は、
ただ今、衣替えの真最中。大量に毛が入れ替わります。

変化に対応することって重要ですね。私たち社労士の世界も、これから随分変わりそう。AI、クラウド、電子申請・・・

だんだんと暖かく、というよりは、暑くなってきました。
この時期は、寒暖の差が激しいことがありますので体調を崩しがち、ご自愛ください。

『最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるのでもない。唯一生き残ることが出来るのは、変化できる者である。』(ダーウィン)

「テン」は強い体をもっています。4歳になりますが、病気をしたことはありません。冬でも夏でも外で飼っているし、
変化する自然の中で野性的に生きているからでしょう。

今月も、張り切って参りましょう！

松本みつはる



～プロフィール～ 松本 光治 (まつもと みつはる)

助成金・労務問題コンサルタント／社会保険労務士
悩みの深い労務＝『ひと』に関する解決策を 経営者目線で提案できる数少ない社労士。
(松本みつはる社会保険労務士事務所 代表／松本 SR 事務所合同会社 代表社員)

1971年(昭和46年)6月生まれ、46歳。埼玉県出身。現在ひたちなか市在住。
専修大学経済学部卒。外資系AIU損害保険会社を経て独立。
息子2人の子育てに苦戦中。悩み事: 中年太りと腰痛。 趣味: 柴犬と散歩。 好物: そば。

茨城県社会保険労務士会 登録番号 08110029 号
全国1000の社労士事務所のネットワーク正会員  PSRnetwork
中小企業福祉事業団会員

ご意見・ご相談をお寄せ下さい！

大学卒業から、一貫して法人営業の現場で育つ。年間優秀賞(2004年AIU)などのタイトルを獲得し、一見、順風満帆にみえた営業マン人生であったが、しだいに・・・結果を出しつつも、心が折れ始める。「ただの押し売りなんじゃないか?」・・・と思い悩む日々、次第にジリ貧に・・・そして、東日本大震災、茨城で被災。人生最大のピンチ。約3週間の窮地「水なし・電気なし・電話なし、物流なし」を経験したことで、「もう一回すべてやり直したい」という想いに突き動かされる。「セールスは卒業し、もっと価値ある提案をしたい!」と一念発起、ゼロから社会保険労務士として開業。復興支援の気持ちで、中小企業の支援をコツコツ展開。経営者の「困りごと」や「喜ぶこと」にスポットをあてたコンサルティングを实践。難解な法律論ではなく、わかりやすい現実論の提案が功を奏し、「助かったよ」という最高の褒め言葉をもらえるようになる。近年の実績としては、①過去5年間の助成金受給額→累計1億6000万円を突破。②労働トラブル相談→年間50件以上。③就業規則・雇用契約書の改善コンサル→累計40社以上・・・など。

【自由欄】感想・激励・意見・要望・お叱り・・・何でもけっこうです。FAX: 029-212-5112 へ

※今後の送付が不要な方は、お手数ですが以下に社名のみ記載しFAXでご一報ください。

→FAX: 029-212-5112

□ ニュースレター配信停止 貴社名 _____ 様

松本みつはる社会保険労務士事務所

〒312-0045 茨城県ひたちなか市勝田中央 14 番 8 号

ひたちなか商工会議所会館 3 階

T e l : 029-275-4700 (外出時は携帯へ転送) 携帯 : 090-3213-4754

F a x : 029-212-5112 (24 時間受付)

メール : info@matsu-sharo.com (24 時間受付)

ホームページ : <http://www.matsu-sharo.com> [松本みつはる](#) [検索](#)