



—News Topics—

- 病院側の事情と患者側の事情・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ (28)
「働き方改革関連法について」・・・・・・・・・・・・・・・・ P2
- 最低賃金の確認方法について・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 心理的安全性・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- 囲碁を始めてみませんか? (寄稿: 棋士 峯松 正樹さん)・・・・・・・・ P6



病院側の事情と患者側の事情

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント 三島 佐智

病院には、介護支援専門員という立場の方がおられ、入院患者の今後の生活や退院後の施設等の相談にのってくださいます。私もこの夏は、救急指定病院で、母親の転院先をめぐりお世話になりました。救急指定病院は、救急医療を要する傷病者のために優先的に使用される病床を確保しておかなければならず、慢性期の患者を長期に置いておくことができないという事情があるようです。そこで、専門員の方は、該当患者や家族に転院先を紹介しスムーズに退院してもらおうお仕事も担っておられるようです。

その専門員の方と患者（もしくは家族）との間に、トラブルが多いという話を聞きました。

入院患者側は、「自宅介護の限界や転院先に対する不安から、少しでも今いる病院で面倒を見て欲しい。」という差し迫った事情を抱えています。そのため専門員の方の言動に対し、「おまえら病院のくせして、病人を放り出そうとするのか!」と怒鳴る方もおられるとのこと。病院側の事情に理解し示さず、一方的に乱暴な言葉を投げかけられると、腹に据えかねてしてしまうのかもしれない。

実際、私の場合も、母親の退院後の移動先について希望する所に空きがなく、納得できない先への移動を急かされると、「無茶言われても!」と腹だたい思いをしました。そして、自分でも受け入れ先病院を探しに足を運び、訪問した先の病院で医療・介護の仕組みや事情を聞かせてもらいました。その中で、専門員の方が病院から受けるプレッシャーは並みではないという話を耳にし、病院側の立場も理解することができたのです。

「救急病院での入院は通常2週間。にもかかわらず、2ヶ月もお世話になっていること自体で面倒をかけてしまっている。」という思いで、何とか希望する転院先に入れてほしいとお願いし、運良く希望にかなった先を紹介して頂いたことはラッキーでした。



人やその方々が所属する組織には、それぞれの立場や事情があります。それらを一方的に押し付けられては困りますが、かといって、こちらの事情や希望ばかり主張する訳にもいかない…。あらためて「相手の立場を考える（想像する）」ことが大事だなあ…と思いました。

「働き方改革関連法について」



先日、「働き方改革関連法」が成立したというニュースを目にしました。これにより、会社の労務管理において対応が必要かと思いますが、改正点等が多岐にわたっているため、その内容がいまいち把握できていません。

そこで、新たに成立した「働き方改革関連法」について概要を教えてください。



『働き方改革関連法』の概要とポイントについて

現在、我が国は少子高齢化による人口の減少＝将来的な労働力人口の減少という問題に直面しており、こうした問題に対応するためには限られた労働力をフル活用する必要があり、そのためには多様な働き方のニーズに応える社会にしていく必要があるとの認識の下に検討が進められてきたのが、この「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律（以下、「働き方改革関連法）」です。

「働き方改革関連法」は広範ですが、大きく分けて3点に区分されます。

- ① 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- ② 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
- ③ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

この内、会社の実務に影響のある項目は②と③で、紙面の関係上、今回は②について解説させていただきます。

※働き方改革関連法は、まだ法律が成立したばかりであり、これに付随する省令や指針はこれから策定されることになります。

今後も引き続き情報をお伝えしてまいります。

◇ 『長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等』について ◇

(1) 時間外労働の上限規制の導入（施行日：平成31年4月1日 ※中小企業は平成32年4月1日）

以下の通り、法律による上限規制が新たに設けられることになりました。また、これに伴って、「36協定」の様式も改定されることになっています。

	現行	改定後
原則的な時間外労働の上限	法的拘束力のある上限なし ※告示により上限は示されていたが、当該告示には直接的な法的拘束力はなし	1ヶ月45時間(42時間)、1年360時間(320時間) ※括弧内は1年単位の変形労働時間制を採用している場合
特別条項を定める場合の上限時間	特別条項とは → 36協定に当該条項を定めた場合、年間で最大6回(6ヶ月)まで上記の原則的な上限を超えて時間外労働させることができるという制度 上限なし	1ヶ月100時間未満(※)、複数月(遡って直近2~6ヶ月のいずれにおいても)平均80時間(※)、 1年720時間 ※法定休日に労働した時間を含む

注) なお、自動車運転の業務、建設事業等の従来(改正法施行前)告示が適用除外となっていた業種については、当面上記の時間外労働の上限は適用されませんが、改正法施行5年後には、各業種に応じた上限(例えば自動車運転の業務であれば1年960時間)が適用されることとなります。

(2) 中小企業における時間外労働に対する割増賃金の見直し（施行日：平成35年4月1日）

平成22年4月1日施行の改正労働基準法により、原則、月60時間を超える時間外労働に対しては1.5倍の割増賃金を支払わなければならないとされてきましたが、当面、中小企業への適用は猶予するとされてきました。施行後は中小企業であっても、月60時間を超える時間外労働をさせた場合、1.5倍の割増賃金(※)を支払わなければならないとなります。

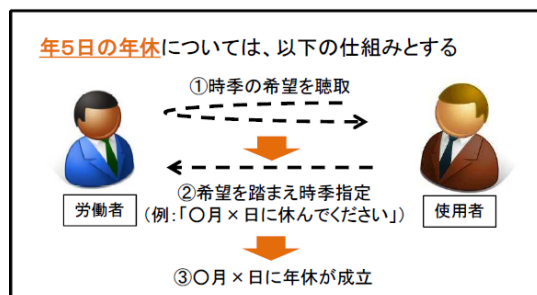
種類	支払条件	割増率
法定時間外労働	法定労働時間（原則1日8時間、週40時間）を超えたとき	25%以上
	法定時間外労働が（原則1ヶ月45時間）を超えたとき	25%以上
	法定時間外労働が、1ヶ月60時間を超えたとき	50%以上（※）
法定休日労働	法定休日（原則、週1日）に労働したとき	35%以上
深夜労働	22時～5時までの間に労働したとき	25%以上

(3) 年次有給休暇の時期指定の義務化（施行日：平成31年4月1日）

我が国の年次有給休暇の取得率が諸外国と比べて低いことから新設された制度であり、改正法施行後は年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対しては、毎年5日について使用者が時季を指定して取得させなければなりません。

ただし、労働者が自主的に取得した年次有給休暇の日数は使用者に義務が課される5日から引かれますので、年5日以上年次有給休暇を取得できている労働者に対しては使用者の時季指定の義務は発生しません。

なお、年次有給休暇の管理簿の作成と3年間の保存が義務付けられる予定ですので注意してください。



(4) 労働時間の把握の実効性の確保（施行日：平成31年4月1日）

従来から、ガイドラインにより、労働時間の把握方法については、現在ガイドラインにより通知されていますが、改正法施行後はこうしたガイドラインで示されていた事項について、今後は省令で定められる（つまりは法的な拘束力が生じる）予定です。

(5) フレックスタイム制の見直し及び高度プロフェッショナル制度の創設（施行日：平成31年4月1日）

フレックスタイム制において、現行労働時間の清算期間は1ヶ月が上限となっていますが、改正法施行後は設定できる清算期間の上限が3ヶ月に延長されますので、より柔軟な勤務が可能になります。

また、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）が新たに新設され、改正法施行後は、職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1000万以上）を有する労働者について、高度の専門知識を必要とする等の常務に従事する場合に、その他の一定要件を満たせば、時間外・深夜・休日割増賃金等の適用から除外するという取扱いが可能になります。

(6) 勤務間インターバル制度の普及促進等（施行日：平成31年4月1日）

勤務間インターバル制度とは、前日の（所定ではなく時間外労働を含めた実際の）終業時刻と翌日の（所定ではなく時間外労働を含めた実際の）始業時刻の間に、一定の業務に拘束されない休息時間を設けるという制度（例えば「いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。」といった制度）のことで、改正法施行後はこのような制度を設け、労働者に対して一定以上の休息時間が確保されるよう努めなければなりません。ただし、あくまで努力義務であって罰則もありません。

(7) 産業医・産業保健機能の強化（施行日：平成31年4月1日）

事業場単位で労働者数50人を超える場合、「衛生委員会を設置し毎月1回以上開催」、「産業医を選任」といった労働安全衛生法上の義務があります。改正法施行後は、こうした衛生委員会や産業医の機能が強化され、事業主には「衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容等を報告しなければならない」、「産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならない」といった義務が、新たに生じることになります。

以上

最低賃金の確認方法について

毎年、9～10月にかけて最低賃金額の改定が行われ、各都道府県によって上昇額は異なりますが今年では平均26円(去年は平均25円)の上昇となっています。近年は、政府が最低賃金1,000円を目指していることもあって上昇幅が大きく、自社の賃金額が最低賃金額を下回っていないかに注意しておく必要があります(特に非正規雇用を多く使用している企業や新規雇用の採用時の賃金額を低く設定している企業、固定時間外割増を設定している企業は注意が必要です)。

今回は、最低賃金の確認方法について、注意点をお伝えします。

1. 最低賃金

最低賃金とは、文字通り「絶対に下回ってはいけない最低の賃金額(最低賃金の減額特例という制度がありますが、紙幅の関係でここでは省略します。)」ですが、この最低賃金には都道府県ごとに最低賃金額が設定される「地域別最低賃金」とは別に、各都道府県の特定の産業に対して設定される「特定最低賃金(産業別最低賃金)」があり、基本的には前者より後者の方が最低賃金額が高く、自社が当該産業に該当する場合は、より金額が高い特定最低賃金(産業別最低賃金)が適用されることとなります。なお、特定最低賃金(産業別最低賃金)が設定されている産業は都道府県ごとに異なり、また、その最低賃金額の改定は地域別最低賃金より少し遅れて毎年11～12月に行われます。

◇ 参考

・平成30年度 地域別最低賃金の金額及び発効日

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/minimumichiran/

・平成29年度 特定最低賃金(産業別最低賃金)の該当産業、金額及び発効日(平成30年度の改定情報は、まだ出ていません)

https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/ki_junkyou/minimum/minimum-19.htm

※最低賃金の適用のベースになるのは、「その事業所の実際の所在地」です。例えば大阪に本社があり、京都に支店がある場合、京都支店に所属する従業員には大阪ではなく京都の地域別最低賃金もしくは特定最低賃金(産業別最低賃金)が適用されます。

平成30年 大阪 936円 10月1日から

2. 最低賃金の計算、その他注意点について

(1) 計算の対象とならない賃金

実際に支払っている賃金が法定の最低賃金額以上かどうかを確認(計算)する場合は、下記の賃金を除いて時給額(月給制であれば、後述の時間換算額)を算出します。

- ① 臨時に支払われる賃金(慶弔見舞金など)
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

☑ 営業手当や業務手当等の名目で「固定時間外割増手当」を支給している場合は、その手当は上記の④に該当します。つまり、それらの手当を除いた賃金の時給額(または時間換算額)が、最低賃金を上回っているかどうかを確認してください。

(2) 「月額賃金」を「時間あたり賃金」に換算する際の計算方法

最低賃金は時給額ベースで公表されていますので、月額賃金を時間あたり賃金に換算(時間給換算)する必要がありますが、その計算式は次の通りです。

計算式 : 月給額 ÷ 1ヶ月の平均所定労働時間(※) = 時間換算額

☑ この時の1ヶ月の平均所定労働時間(※)は、「年間の総所定労働時間」を12ヶ月で除して求めます。例えば、年間の総所定労働時間が1920時間とすると、これを12で除した160時間を使用することとなります。その月の実際の所定労働時間が155時間だとしても、この時間は使いませんので注意してください。

なお、どの期間をもって「年間」とするかについては法令に定めがないため、各企業において任意の期間(例えば会計年度や社内年間カレンダー等)を選択して頂いて結構です。

(3) 発効日以降は賃金額の改定が必要

最低賃金は、自社の給与計算期間の途中であっても、発行日以降の賃金に適用されますので注意してください。



みなさま、こんにちは。
今回は Google 社が実施した生産性向上についての調査、
「プロジェクト・アリストテレス」について紹介させていただきます。

●プロジェクト・アリストテレスとは？

Google 社の人員分析部によって実施されたもの。
同社内には数百のチームがあるが、その中には生産性の高いチームと、そうでないチームがある。なぜそのような違いが出るのか？
これを様々な角度から分析し、より生産性の高い働き方を提案することを目的とするもの。

【調査の一例】

- ・メンバーは社外でも親しく付き合っているか
- ・メンバーの学歴に共通性はあるか
- ・成功するチームのリーダーはリーダーシップがあるのではないか
- ・特定の報酬によってモチベーションが高まっているのではないか

などにおいて、多面的な角度から調査をしたそうです。

どれも
当てはまりそう。



…しかし「チーム編成の在り方」と「労働生産性」の間には、ほとんど相関性がないことが判明。

むしろチーム編成を固定化せず、メンバーの入れ替えをしても、成功するチームは何をやっても成功し、失敗するチームは何をやっても失敗する。そのようなパターンが確認されたとの事。

●生産性が高いチームにあるものは、「心理的安全性」と判明

成功するチームに共通してみられたものは「心理的安全性」。

例えば「心理的安全性」があるチームでは、
ミーティングの場で自由に発言することが可能で、メンバーは「自由に話せる」という安心とともに、たがいの発言から配慮や理解が進みます。

これらは「ルール」として決定したものではなく、自然に作られていったものでした。

「心理的安全性」とは、開かれた雰囲気、そしてそれらがもたらす安心や共感、理解といった穏やかな空気のことを指すそうです。



なかなか数値化しづらい分野の結果が出たなあ〜と感じましたが、納得できる結果でもありました。
みなさまの職場には心理的安全性はありますか？ 参考:現代ビジネス gendai.ismedia.jp (文章:湯口)

囲碁を始めてみませんか？

読者のコーナー



棋士 峯松 正樹 さん


私は現在54歳、サザエさんの波平さんと同じ年の囲碁棋士です。囲碁というとても難しいと思われる方が多いのですが、ルールは30分程度もあればわかるシンプルなものです。また、とても国際的でアマチュアの世界選手権には、60カ国程度の参加があります。将棋と違い、碁の場合は、国ごとのルールに微妙な差異はあるものの、実際の対局ではほとんど問題にならない程度であることがその理由です。



それでは、囲碁界と私の囲碁人生を紹介します。

私の入段した1980年頃は日本が最も強かったのですが、最近は中国、韓国に後塵をはいしている点と、活躍する年齢が昔は30、40代、今は10、20代とはっきり若返った点に日本の囲碁界の大きな変化を感じます。

私は、3歳の時、父に教えられてスタートしました。早いように思われますが、プロになっている人は一桁の年齢で始めている人がほとんどです。17歳で入段（初段になりプロと認められる）しました。これもほぼ平均です。日本にはプロ組織は2つあり、私が入ったのは日本棋院、もう一つ関西棋院があります。日本の棋士の人数は私が入段したころが300人を超えた程度、現在では400人を超えた程度で少し増えました。色々な方から、好きなことをして生活できるのはよい職業ですねと、言われますが、プロの世界、厳しい部分も多々あります。実際、対局だけで生活できるプロは10%程度、私を含め、多くの方は対局と教えることを合わせておこなっています。囲碁の棋士の良い点は、それ以外の仕事をするところなく生活できることだと思います。（ただ、最近の若い棋士ではアルバイトをしている人もチラホラいるようです。）

次に、私が囲碁を教えていて気が付いたこと  を2つ紹介します。

一つ目は、囲碁はミスのしかたで勝負が決まるという事です。したがって、本人に自覚がなくとも、相手のミスを誘うような手が大きな戦果をあげることが良くあります。このような手をみると、強い人はよく、このようなウソ手はよくないと批判します。確かに強くなるとミスが減るのでデメリットのほうが大きくなるのですが、では、強い人がそのような手を打たないかというと、実はプロでも劣勢の状況では、相手が間違えてくれそうな手を選択します。そして、そのような手を勝負手といって美化します。なかなか面白い構造です。

二つ目は、「先が読めない」と言われる多くの人について、その原因としては、うまく省けないことにあるように思う事です。一手、一手の選択肢が多い状況ではすぐに組み合わせ爆発を起こしてしまいます（私はいつも梅田の地下街と説明します）。先を読むにはうまく省いて選択肢を少なくすることが大切ではないかと思っています。つまり、目標と状況分析をしっかりすることが大切なのです。これをすっ飛ばして、先を読もうとされますと、迷路に入り、読めないと感じてしまいます。

囲碁は簡単に始められ、奥が深く、一生楽しめるものです。皆さんも始めてみませんか。

【読者のページは、皆様の趣味や会社のPRにお使いいただき、読者間の情報交換・交流の場になることを願って設けたものです。

是非、皆様からのメールやFAX、お手紙をお寄せ下さい！！