

2019年1月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2019.新年号 Vol.1901

《新年号》

仕事の効率化は社員次第？！

特集 いよいよ施行！ 働き方改革関連法のポイント



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【2019年 企業支援メニュー】

- ・労使間トラブル防止対策のご提案
- ・採用時適性診断サービス
- ・助成金活用診断サービス

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

本年もより充実したサービスを提供し、皆さんが安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。御社のお困り事を、お気軽にご相談ください！



年頭のごあいさつ



田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士

代表 田中 洋

新年 明けましておめでとうございます。

皆様には、お健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は、日本全国で自然災害が多く発生した年でした。たかが雨と言えない、平成最悪の西日本豪雨を始め、大雪、台風、地震など、自然の驚異を感じた年ではなかったでしょうか。また、風疹などの病気も爆発的な広がりを見せ、警告が出るほどとなりました。さらに大学不正入試問題やスポーツ界でのパワハラなど、不祥事が明るみとなった年でもありました。しっかりと状況の把握をし、対策を取らないといつの間にか巻き込まれてしまうこともあります。「自分には関係がない」と思っているのは、自分の身は守れません。多くの人が実感できないままとなっている景気回復も、いざなぎ景気を超える景気と発表された後、年末の株価の乱高下など、景気の持続についても疑問視する声も出てきました。「周りを見る力」というものも大切となってきています。

今年はいよいよ働き方改革関連法が順次施行されます。また、入管法の改正が予定されており、正規・非正規社員のほか、外国人の雇用について、より注意が必要となってくることも予想されます。

本年の弊所企業支援メニューですが、労使間トラブル対策として、引き続き【労使間トラブルの未然防止対策のご提案】をはじめ、【採用時の適性診断サービス】、雇用に対して国が力を入れている【助成金活用診断サービス】【外国人労働者活用に関する支援】と、本年もより充実したサービスを提供し、皆様が安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。

今年が平成が終わり、新しい元号が始まる年となります。

この一年が皆様にとって、イノシシのように何事があっても一直線に進む年となりますよう御祈念申し上げ、新年の御挨拶といたします。



新・人事マネジメント戦略



2019年 仕事の効率化は社員次第?!
～ホーソン効果とピグマリオン効果とは?～
特集 いよいよ施行! 働き方改革関連法のポイント

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

『働き方改革』が今年4月より施行となります。また5月には、平成から新元号へ変わります。2019年は様々な変化の年となりそうです。

法律改正への準備ももちろん大切ですが、重要なのはそれが社員にとってどう影響するかです。ITの普及、AIの台頭などと言われていますが、やはり労働力の基本は「人材」です。環境を整えただけでは効率化しない理由を探る必要もありそうです。



生産性の向上、仕事の効率化とは…?

法律改正の中、法律遵守のため枠組みだけを整えても、社員の働き方は全く変わらない…、そんな経験をもつ経営者の方も多いかと思います。もちろん、法律は遵守すべきもので、それに沿った改定や枠組みづくりは大切です。本来は、経営者も労働者もWin-Winとなるようにと、法改正がなされたはずなのですが…、実際は、『時短ハラスメント』（「残業するな」と言われるが、仕事量は今まで通りのため、ストレスを感じる等）などといわれる現象が起きてしまうことがあります。

生産性の向上や仕事の効率化とは、どんなものなのでしょうか?

ITの導入や社員教育も一つの方法ですが、こういった職場環境が整っていても、本人の能力があっても、イマイチ生産性の向上や仕事の効率化がなされていない場合があります。

この理由としては、実は社員たちの「やる気」がない、という単純な理由だったりします。そんなこと?!とってしまえば身も蓋もないですが、「やる気」はどんなことでもとても大切に重要なものなのです。

では一体どうすれば「やる気」を引き出すことが出来るのでしょうか?



ホーソン効果とピグマリオン効果…？

ホーソン効果…？？

アメリカシカゴのホーソンという街の工場で、ある実験が行われました。工場の照明の明るさを変化させ、それによる社員の生産性の変化についての実験でした。

まずは照明を明るくしてみたところ、社員の動きが活発となり、生産性が向上し始めました。もともと実験チームは、照明を明るくすることで生産性が向上するだろうと目論んでいたため、思惑通りの結果だったのですが、実験なので、反対のデータも必要です。このため、今度は照明を暗くしたところ、社員の生産性は下がり…、いえ、下がらずに生産性は明るくしたときと変わらず、だったのです。この現象を後にハーバード大の教授らが分析し、「ホーソン効果」と名付けました。

ホーソン工場での実験結果は、実験チームという外部者が工場に入ることにより、「見られている」という意識から、格好良いところを見せようと頑張り、その結果をして生産性が上がったというもの。人は「他の人から関心を持たれている」ということ、プラス「他の人から期待されている」と感じたときにモチベーションが上がり、やる気が高まったとされています。

ピグマリオン効果…？？

教師が期待している子供とそうでない子供に教育指導を行った結果期待している子供の成績が向上したといえます。このことから周りから期待されると、良い結果を出せる傾向があることを、ピグマリオン効果といえます（名前の由来は、ギリシャ神話のピグマリオンから…）。



ホーソン効果はビジネス心理学、ピグマリオン効果は教育心理学ですが、同じキーワードがあることにお気づきでしょうか？

「人は期待される（関心をもたれる）」ことです。人は期待や関心を持たれるとやる気になることが多いのです。また、個人個人でも効果がありますが、組織としてはさらに大きな効果があると言われています。

これを職場でも是非応用してみてください。少し大きな仕事のプロジェクトチームに「期待している」ことを伝える、業務成績が落ちてきた部下に声をかけて話を聞いてみる…。もちろんあまりに頻繁に声掛けをすることは、かえってプレッシャーとなることもありますので、反応などをみながら声掛けをしていくと良いでしょう。また、声掛け等により、コミュニケーションが活発となり、コミュニケーション不足からくる業務上のミスや、ちょっとした感情の行き違いを防ぐことも出来ます。



新年、気力やパワーが衰えないうちに、社員のやる気を後押ししてみると、良いスタートダッシュがきれるかもしれません。

《特集》 いよいよ施行！ 働き方改革関連法のポイント

4月から順次施行となる「働き方関連法案」。昨年から特集をしていますが、大きな3つのポイントについて再度確認をしておきましょう。

時間外労働の上限規制の制限

時間労働の上限が原則「月45時間、年360時間」となります。特別な事情がある場合でも「年720時間」「単月100時間未満（休日労働を含む）」「複数月平均80時間（休日労働を含む）」を限度に設定することになります。個別の労働時間を正確に記録することが今まで以上に必要となります。

→ 2019年4月（中小企業は2020年4月）より施行

年次有給休暇の確実な取得が義務化

10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対して、「年5日、時季を指定した」有給休暇を取得させる義務が発生します（自ら5日取得した場合は対象外）。

また、「年次有給休暇管理簿」を作成し、当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間の保存が必要です。

→ 2019年4月より施行

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、不合理な待遇差が禁止となります。

不合理な待遇差を解消するために、規定の整備が必要です。職務内容や配置の変更範囲、その他の違いを考慮した上で、不合理な相違を設けてはならない「均衡待遇」、職務内容や配置の変更等が同じ場合、非正規労働者であることを理由に待遇面で差別的取扱をしてならない「均等待遇」の確保が求められます（派遣社員については、①派遣先の労働者との均衡・均等待遇 ②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保）。

また、非正規雇用労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由などに関する説明が義務化されます。

→ 2020年4月（中小企業は2021年4月）より施行

まずは、自社の現状把握を行ったうえで、対応を検討し、施行前には対応できることがベストです。就業規則の変更等必要な場合もありますので、今から準備しておくことをおすすめします。



I NFORMATION



2019年1月の人事・総務カレンダー

- 会社行事予定・年間業務カレンダーの作成
- 年賀状返礼・新年会の準備
- 源泉所得税の納付（納期特例の適用を受けている場合を含む）
「納期の特例」の承認を受けている源泉徴収義務者が7月から12月までの間に支払った給与等及び退職手当等から徴収した源泉所得税の納期限は、1月21日（月）となっています。
- 償却資産申告書作成と提出・各種法定調書・合計表の作成と税務署への提出
- 給与支払報告書・総括表の作成と市区町村への提出
- 年末業務などの再確認（賞与支払届の提出漏れなどはありませんか？）



Current Topics

★2019年新卒採用、企業には厳しい採用環境 | マイナビ調査

㈱マイナビが「2019年卒マイナビ企業新卒内定状況調査（地区別）」結果を発表。今年度の新卒採用状況は、10地区全てで、「厳しかった」と答えた企業が8割を超え、採用充足率（内定者数/募集人数）は、全国平均で前年（18年卒）を1.4ポイント上回る84.4%だったとのこと。充足率が最も高いのは『関東（88.2%）』で、一方最も低いのは『中国』の67.4%で唯一7割を下回った結果となっています。

★入管法改正案が衆議院を通過

出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案が11月27日に、衆議院を通過しました。新たな在留資格「特定技能」を2段階で設け、「相当程度の知識または経験を要する技能」を持つ外国人を、最長5年の技能実習を修了するか、技能と日本語能力の試験に合格すれば「特定技能1号」とする。（在留期間は通算5年で、家族の帯同は認めない）。さらに高度な試験に合格し、熟練した技能を持つ人は「特定技能2号」の在留資格となり、1～3年ごとなどの期間更新が可能で、更新回数に制限はない。配偶者や子どもなどの家族の帯同も認めるというもの。2019年4月施行を目標としています。

■編集後記

亥年は十二支最後の年、十二支にはそれぞれに季節が割り当てられているようで、亥年は「冬」にあたります。翌年の「春」に向けて、しっかりと組織内や内面を育てる年とすると良いようです。

ひとつ心配なのが、歴史的に亥年には大きな地震が起こっており、関東大震災も阪神大震災も亥年だったとのこと。何事もないことを祈ります。

今年一年が皆様にとって、素晴らしい年となりますようご祈念いたします。

田中社会保険事務所だより Vol.1901

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019年1月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp