春夏秋冬

ピンチをチャンスに変える

今年も皆様には大変お世話になり、ありがとうございました。

この1年は、ほぼコロナに始まり、コロナに終った1年でした。
特に飲食、販売、宿泊、等、観光、道外向事業のお客様には相当な影響、不安、対応に追われ、明け暮れ、それは今なお続き、大変なご負担、ご苦労に敬意を表します。当所と致しましても、ともにご協力させて頂く立場から、最優先、最大限のサポートを最大限ご支援させて頂く思いですが、まだまだ至らない所も多く、この場をお借りして、あらためてさらなる継続を決意致しております。

さて、思い直せば今般の現状を受けて、先のリーマンショックの時もそうでしたが、困難な時に有ってこそ気付かされる事も多く、中には、これまで信用していた事に裏切られたり、逆に不信を感じていたこ事が、実はそうでないと分かったり、出来ないと思っていた事が実は可能だったり、ついつい後回しにしていた事が思い切って出来たりと、正に「ピンチがチャンス」と実感する事も多く有ったのではないでしょうか？
もっともそんな都合のいいばかりでなく、明日をも知れない思いで踏ん張っておられる事は十分承知しているつもりです。

ただ、「必ず乗り越える」という事は当然で、皆様の努力は間違いなく成功させなければならない。という前提で、それだけでももったいない。これだけ時間と労力、それにお金を掛けた訳ですから、「元通り」だけでは済まされない。もっと元を取れないと気が済まない、とも言えるのではないでしょうか？それが、せっかくのこの「機会」をさらに活かすという事なのです。

それにはいろいろあると思いますが、良く言われているのが、テレワーク、リモートミーティングがあり、当所でも既に遠隔サーバーの導入や業務や打合せ等に助成金を活用した体制と見直しが実現して、さらに電子申請等への取組みの推進も図られつつあります。
もちろん業種にも寄りますが、ネット受注やデリバリー対応等これまでより双方共に抵抗感が減少し、進め易くなる等、変化をプラスに用いることで、何か違いを作る事が可能になるのではないでしょうか？
また、雇用体制や、働き方改革といったテーマへの着手の余地も有り、これを機に思い切って検討をしてみることで、始められる事も出て来ると思います。

当所でも、新たな年の始まりに当って、前述を含めた助成金等のご案内や、働き方改革、労務制度や雇用体制のご提案等、積極的なご要望、ご相談にお応えさせて頂いておりますので、是非またご遠慮なくお気軽にお問い合わせ下さい。

拡大版

＊許可転載

きょうどう経営研究会　http://www.kyodo-keiei.co.jp　令和２年　第5号

労働保険事務組合北海道経営者協会
事務局　〒003-0021 札幌市白石区栄通7丁目1-10-305
TEL 011－598－9203・FAX 011－598－9206
mail:sapporo　@kyodo-keiei.co.jp
西田労務経営事務所
社会保険労務士 西田雄二
札幌センター　〒003-0834 札幌市白石区北郷4条11丁目5-6-202
TEL 011－872－2702・FAX 011－872－2704

「人を大切にする企業」をアピールしませんか

～社労士診断認証制度のご案内～

わが社は人を大切にしている

労務管理の法令順守に積極的に取り組んでいるが、イマイチ伝わらない

などと思ったことはありませんか？

企業の信頼性向上のPRをしたい

1.働き方改革への取り組みファーストステップは
「職場環境改善宣言企業」の認証取得から
2.社労士に経営労務診断依頼
「経営労務診断実施企業」認証
3.経営労務診断基準すべてに適合したら
経営労務診断適合企業」認証
認証登録掲載・認証発行には費用はかかりません。
手続き費用は社労士にご確認ください。

様式 80-002 2020.4.1 研究会
労働保険 全国社会保険労務士会連合会

「職場環境改善宣言企業」 確認シート

事業者名		確認日	年　月　日
法人番号（個人事業の場合は不要）		最終社労士	

このシートに記入していただき、「経営労務診断のひろば」サイトの「職場環境改善宣言のセルフチェック登録」から申し込みをしていただくと、宣言企業として「経営労務診断のひろば」に掲載することができ、「職場環境改善宣言企業」のマーク（ロゴ）が付与されます。

※同答欄の該当に○を入れてください。　※可能外の項目は記入不要

項目		No.	内容	回答
労務コンプライアンス	1.就業規則	1	働くことに関する ルールを定めている	□ はい　□ 検討、準備中です
		2	育児・介護休業法に関する取扱いについての決めがある	□ はい　□ 検討、準備中です
		3	ハラスメントに関する対応ルールを定めている	□ はい　□ 検討、準備中です
	2.労働時間管理	4	始業・終業の時間管理を行っている	□ はい　□ 検討、行う準備をしています
		5	時間外勤務や休日出勤を防じるために必要な労使協定（36協定）を締結し、対象事業所監督署へ届け出ている	□ はい □ 現在、36協定を締結・届け出するための準備を行っています
		6	人事配置や事務分担の見直し、「ノー残業デー」を設ける等、長時間労働とならないような勤務体制を行っている	□ はい □ 現在、準備を進めています
	3.年次有給休暇	7	年次有給休暇を、対象者に付与している	□ はい　□ 現在、確認中です
		8	従業員が、自分の付与日数と残日数を知っている	□ はい　□ 現在、知らせる仕組みを作り考えています
	4.賃金	9	基本給・手当金額等の根拠が定められている	□ はい　□ 現在、事業年度末に検討を行っています
		10	割増賃金がすべてについて、正しく支給している	□ はい　□ 現在、不備の解消を図っています
	5.健康診断	11	雇入時健康診断を実施している	□ はい　□ 現在、実施する体制を整えています
		12	定期健康診断を実施している	□ はい　□ 現在、実施する体制を整えています
		13	健診結果に異常があった従業員を把握している	□ はい　□ 現在、把握に向けた取組みをしています
	6.労働条件	14	労働条件や労働契約内容を書面などで明示している	□ はい　□ 現在、明示する体制を整えています
働き方改革推進対応	7.仕事と治療の両立	15	介護や治療等と両立しながら継続できる定めがある	□ はい　□ 現在、定めを設ける取組みをしています
	8.職場環境（ことがない）に正社員転換の機会	16	従業員の勤務形態や能力等を評価する仕組みがある	□ はい　□ 現在、制度を構築しています
		17	正規従業員とそれ以外の従業員の間に、不合理な待遇差や差別的取扱いはない	□ はい □ 現在、確認しています
	9.女性活躍推進	18	女性管理職（リーダー）を管理職の1割程度以上	□ はい　□ 対象外です
	10.育児・介護休業	19	育児・介護と仕事を両立しやすい就業環境のため、働ける制度がある	□ はい　□ 対象外です
	11.外国人雇用	20	外国人を雇用しており、在留資格は適正である	□ はい　□ 対象外です
職場環境改善宣言／法令等を遵守し、働き方改革を進め、職場環境の改善に努めます。				□ はい

★診断結果

「はい」が15個以上	法令順守や働き方改革を進めている姿勢が評価できます。社労士による「経営労務診断」を受けてみませんか。
「はい」が11個以上	取組改善の余地があります。特に「検討中」のルールについて、今一度見直してみましょう。社労士による「経営労務診断」を受けてみませんか。
「はい」が8～10個	労働関連法令や法改正の情報について、今一度見てみてください。
「はい」が5個まで	働くルールについて、確認する機会を設けてください。

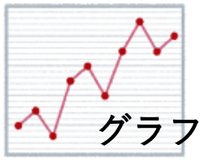
経営労務診断のひろば　検索

年末年始の業務について

12月26日（土）から、新年1月11日（日・祝）まで休業とさせていただきます。
緊急時は、事務所にお電話いただければ、転送または留守電にてご対応いたします。

ご担当者・メールアドレス等ご登録のお願い

この度同封しております上記書類につき、1月31日までにご返信くださいますようよろしくお願いいたします。

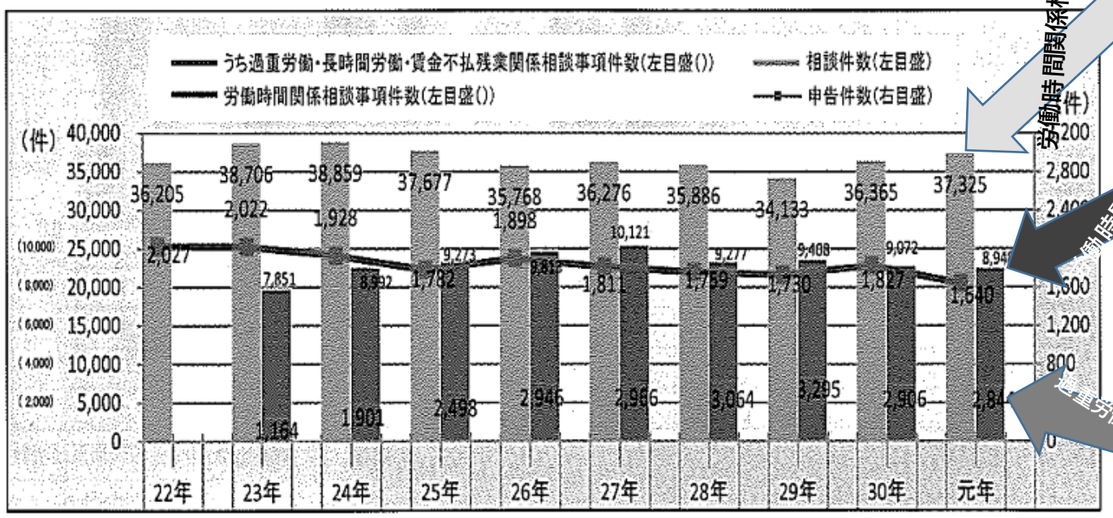


グラフで見る

北海道の労働条件推移と全国比

＝厚労省調査・北海道労働局統計より＝

【申告･相談件数の推移】

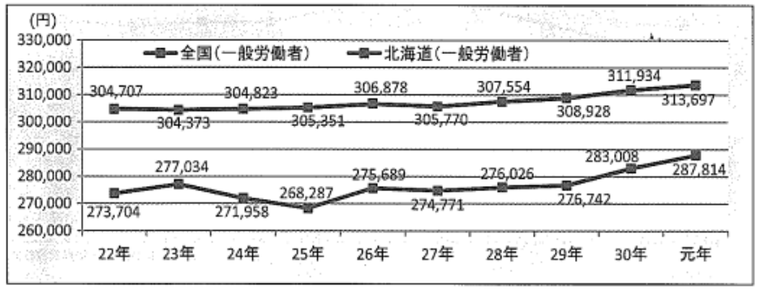


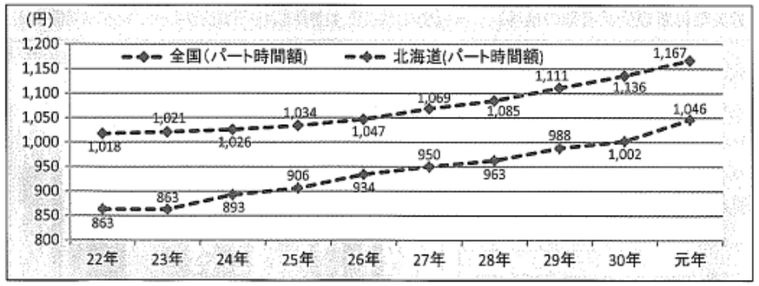
◀申告数自体は減少傾向にあるものの、労働相談件数は増加の一途をたどっている。

労働者の権利意識の高まりとともに、労働基準監督署に相談することへの敷居が低くなっていることが要因の一つとなっている。自社に法違反がないかのチェックが求められる。

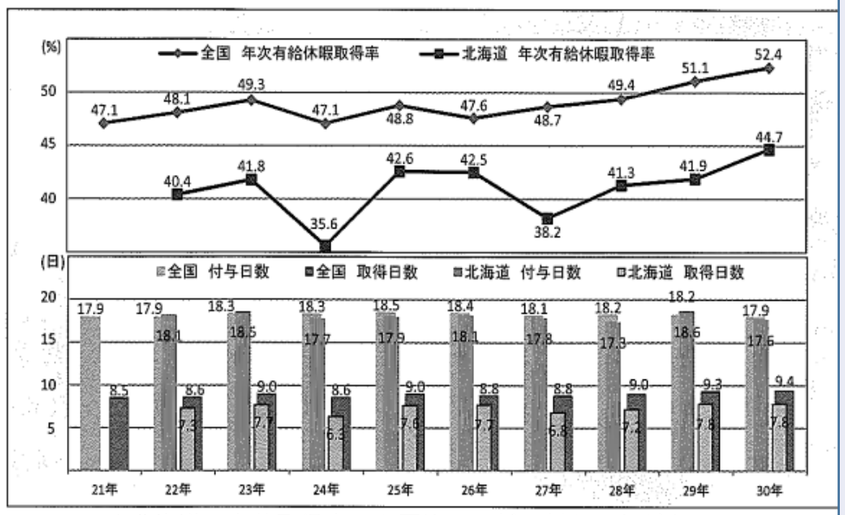
▼昨今の人手不足（現状では新型コロナウィルス感染症の影響　により解消されているとする向きもある）の影響及び国の政　策により従業員の給与は年々増加している。北海道について　は今年は最低賃金の改定は行われなかったものの、中長期的　には今後も上昇していくことが予想される。

【一般労働者の所定内給与額とパート労働者の時間額の推移(全国･北海道)】



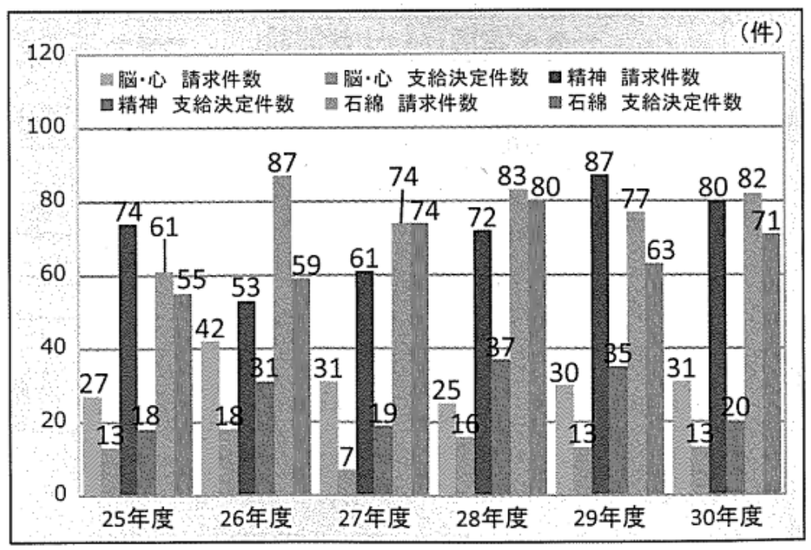


【年次有給休暇取得率、付与･取得日数の推移(全国･北海道)】



▲北海道の有休取得率は全国比では低い割合にとどまっているものの、取得率は上昇傾向にある。2019年4月から施行されている年次有給休暇の「年5日」を取得させる義務が会社に発生していることから、今後も上昇していくことが予想される。

【脳･心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患に係る労災補償状況】



▲脳・心臓疾患、精神障害での労災認定件数はここ数年高水準で推移している。長時間残業等の過重労働に起因している場合は、その後民事訴訟に発展する例が多く、会社としては長時間労働等の是正による事前の対策が求められる。

道労働局の

北海道の雇用・労働条件

最重要課題と取り組み

1　働き方改革による労働環境の整備等

⑴長時間労働の是正、安全・健康に働くことができる労働環境整
⑵雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保
⑶総合的なハラスメント対策の推進

2　高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍推進

⑴高齢者の就労・社会参加の促進
⑵就職氷河期世代活躍支援プランの実施
⑶若者に対する就職支援
⑷女性の活躍推進等
⑸障碍者、難病患者及びがん患者等の活躍促進等
⑹外国人材受け入れの環境整備