

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



「36 協定届」が新しくなります

◆改正の内容

2021年4月1日より、36 協定届の様式が新しくなります。

改正内容は、大きく2点あります。

- ① 36 協定届における押印・署名の廃止
- ② 36 協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

◆36 協定届における押印・署名の廃止

労働基準法施行規則等の改正により、使用者の押印および署名が不要になりました(記名は必要)。

* 36 協定と36 協定届を兼ねる場合の留意事項
労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法(記名押印または署名など)により36 協定を締結すること

◆36 協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

労働者代表(事業場における過半数労働組合または過半数代表者)についてチェックボックスが新設されています。

- * 過半数代表者の選任にあたっての留意事項
- ・管理監督者でないこと
 - ・36 協定を締結する者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の方法で選出すること
 - ・使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

◆新旧様式の届出の適用

2021年3月31日以前であれば、4月1日以降の期間を定める協定であっても、原則、旧様式

を用いることとなります。しかし、新様式を使用することも可能で、その場合は、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスにチェックする必要はありませんが、使用者の記名押印または署名が必要になります。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ、3月31日以前であっても、使用者や労働者の押印または署名がなくても提出することができます。

また、4月1日の施行日以降であっても、当分の間旧様式を用いることもできます。その際の留意点は次のとおりです。

- ・旧様式の押印欄を取り消し線で削除する
- ・協定届・決議届については、旧様式に、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスの記載を直接追記する、または同チェックボックスの記載を転機した紙を添付する(チェックボックスにチェックがないと、形式上の要件に適合している協定届・決議届と認められませんので、注意が必要です)

※新様式は以下のURLからダウンロードして使用できます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>

【厚生労働省リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>



メリット大！SDGsへの取組みについて
検討しませんか

◆SDGsとは

近時、「SDGs」という言葉をよく耳にするようになりました。SDGs (Sustainable Development Goals)は「持続可能な開発目標」を意味し、「経済・社会・環境の3つの側面において、持続可能な開発に取り組んでいく」という世界規模での目標です。

日本では、大企業に比べて中小企業へのSDGsの浸透が遅れていることが課題となっています。政府も、企業数全体の99.7%を占める中小企業の取組みが欠かせないとしています。

◆取組みのメリット

SDGsへの取組みには「企業の社会的責任」という面もありますが、取り組むことで企業が得られるメリットはたくさんあります。

たとえば、SDGsへの取組みは人材確保にも貢献します。就職情報会社が2020年に来春卒業予定の大学生を対象に行った調査では、7割以上の学生がSDGsについて「知っている」と回答しました。企業の社会貢献度の高さが志望に影響を与えたとする学生も6割を超えています。今や、SDGsに掲げられているような社会貢献の度合いが、学生が企業を選ぶ際の1つの基準になっており、SDGsを意識しない企業では優秀な人材の採用・定着が難しくなっていくといえるでしょう。SDGsを通して組織に一体感が生まれれば、従業員のモチベーションの向上も期待できます。

また、ESG投資の後押しにより投資や資金援助を受けやすくなったり、ブランドイメージが向上することによってビジネスのネットワークが広がったりと、事業拡大に与える影響も大きいといえるでしょう。

◆SDGsへの取組みを始めよう

SDGsは、企業価値を高めることにもつながります。すでに多くの中小企業が、SDGsへの取組みを始めています。他社の事例も参考に、SDGsへの取組みについて検討してみませんか。



企業の同一労働同一賃金への対応状況は？

◆4月から全面施行「同一労働同一賃金」

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消等が求められています。2021年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところですが、企業の対応状況はどのようになっているのでしょうか。

◆「同一労働同一賃金」ルール 認知度は6割

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査(10月1日現在の状況について調査。有効回答数(有効回答率)9,027社(45.1%))によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています(大企業(常用雇用者301人以上)で93.6%、中小企業(同300人以下)で63.3%)。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という言葉は聞いたことがある」は31.4%(大企業5.2%、中小企業32.6%)となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

◆対応完了は約15%

同調査によれば、同一労働同一賃金ルールへの対応(雇用管理の見直し)について、「既に必要な見直しを行った(対応完了)」が14.9%(大企業27.5%、中小企業14.1%)、「現在、必要な見直しを行っている(対応中)」が11.5%(大企業23.9%、中小企業10.8%)、「今後の見直しに向けて検討中(対応予定)」が19.5%(大企業25.7%、中小企業19.3%)となっています。約半数が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」である一方、「従来通りで見直しの必要なし(対応完了)」が34.1%(大企業16.5%、中小企業35.1%)、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%(大企業6.4%、中小企業20.1%)となっており、まだ手をつけていないという企業も多いようです。

◆不合理な待遇差禁止義務への対応が4割

対応策にも様々ありますが、本調査では(複

数回答)、「左記(正社員と職務・人材活用とも同じ)以外のパート・有期社員の待遇の見直し(不合理な待遇差禁止義務への対応)」が4割を超え(42.9%)、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」(19.4%)、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し(差別的取扱い禁止義務への対応)」(18.8%)、「就業規則や労使協定の改定」(18.6%)、「労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明」(17.0%)、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」(12.8%)、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」(10.7%)、「正社員の待遇の見直し(引下げ等)」(6.1%)等が続いています。

これからという企業も、自社の状況をみながら具体的な対応を検討していきたいところです。



テレワークではモチベーション低下対策を

◆テレワーク実施前後のモチベーション変化

昨今急速に普及したテレワークですが、働く人々のモチベーションにはどのような影響があるのでしょうか。株式会社リクルートキャリアは、コロナ禍でテレワークをするようになった就業者2,272名に、仕事に関するアンケートを実施しました。現在もテレワークを実施している人に働くモチベーションについて聞いたところ、テレワーク実施前では「やや低い」「非常に低い」の回答は14.1%であるのに対して、テレワーク実施後の同指標は22.5%(8.4pt増)でした。つまり、テレワークによってモチベーションが低下した人が増えているのです。

◆モチベーションを左右する要素

社会組織心理学の第一人者であるハックマンは、取り組むべき仕事が決る5つの要素をどの程度満たしているかによって、人々のモチベーションが左右されるとしています。

- ① 求められるスキルの多様性

- ② 仕事の全体感の把握
- ③ 仕事の重要性の実感
- ④ 仕事の進め方の裁量
- ⑤ 上司や同僚からのフィードバック

この5つのうち、テレワークによって影響を受けたと感じた人が多かったのが、②仕事の全体感の把握(テレワーク実施前後で20pt減)、③仕事の重要性の実感(同13.2pt減)、⑤上司や同僚からのフィードバック(同15.6pt減)でした。

◆普段以上にコミュニケーションを！

テレワークによるモチベーション低下を防ぐには、上記②③⑤に働きかけることが有効だと考えられます。アンケートのフリーコメントからは、テレワークにより上司や同僚とのコミュニケーションが減少したことによって、これらの度合いが低くなったと感じている様子が見取れます。つまり、テレワークでは、普段以上に上司や部下、同僚間のコミュニケーションを密に行うこと、職場の全員がそれを心掛ける必要があります。テレワークを“導入して終わり”にするのではなく、コミュニケーションをとりやすくするための施策(オンラインツールの活用、1on1の実施等)を行うことが成功の鍵といえるでしょう。



事務所ひとことより

昨年末より、北九州市の北九州市女性創業継続支援アドバイザーボード構成員に任命されました。

北九州市総務局・女性の輝く社会推進室・女性活躍推進課の一機関で、今後、行政と共に創業者を専門分野で支援していく予定です。

ご存じのとおり少子高齢化が進む今、国は女性の管理職比率を上げる取り組みが進められています。

これからは女性・高齢者・障害のある方に活躍してもらわなければ社会が回らない状況が近づいています。ぜひ御社でも女性活用に取り組んでみられませんか？

(武瀬)