

着替えの時間と 労働時間の関係

注目トピックス

01 | 着替えの時間と労働時間の関係

家具小売大手「イケア・ジャパン」が、従業員の着替え時間に対して賃金を支払っていなかったことが話題になりました。労働時間で注意が必要なポイントを解説します。

特集

02 | 心理的負荷による

精神障害労災認定基準の改正について

厚生労働省が、最新の医学的知見を踏まえた「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正・発表しました。改正のポイントについて解説します。

03 | 2024年パートへの

社会保険適用拡大の予定

2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。1年後の変更に先立ちその内容を解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | AI分析でわかったトップ5%社員の習慣 (ディスカヴァー・トゥエンティワン)

ビジネスパーソン1万8000人の働き方をAI分析し、効率よく成果を出す人の共通点を紹介しています。残業できない、人を増やせない、仕事量は変わらないという3大課題を解決する「トップ5%社員の習慣」を見てみましょう。

着替えの時間と労働時間の関係

家具小売大手「イケア・ジャパン」が、従業員の着替え時間に対して賃金を支払っていないことが話題になりました。労働時間で注意が必要なポイントを解説します。

はじめに

家具小売大手の「イケア・ジャパン」が、従業員の着替え時間に対して賃金を支払っていないことが報道され、話題になりました。掃除や朝礼・終礼などと同様に、着替え時間が労働時間に当たるか否かについての争点の一つになる「着替え時間」について、イケアの事件も参考にしながら重要なポイントを解説します。

イケアで起きたこと

これまでイケア・ジャパンでは、開業以来会社指定の制服に着替えて勤務することが定められていましたが、この「着替え時間」は労働時間に含まれていませんでした。イケアの場合シャツ、パンツ、靴が会社から指定されていたようです。

2023年9月以降は着替え時間を出退勤時各5分とし、合計10分間を1日の労働時間に含めるとしています。

着替え時間の金銭的影響

この10月以降の最低賃金全国加重平均額である「時給1,004円」をもとに、今回の変更による年間の金銭的な影響を試算すると以下ようになります。

$$\begin{aligned} & \text{時給 } 1,004 \text{ 円} \times 1 \text{ 日 } 10 \text{ 分} \times \text{月 } 20 \text{ 日} \times 12 \text{ ヶ月} \\ & = 40,160 \text{ 円} \end{aligned}$$

1日10分といえども年間で見ると影響は少なくありません。別の言い方をすると、着替え時間に対して賃金を支払っていない会社の従業員が100人いた場合、年間約400万円の「未払い賃金リスク」を抱えていることになります。

労働時間となるか否かの判断基準

着替え時間は常に労働時間となるわけではなく、「**使用者 (=会社) の指揮命令下にあると言えるか否か**」で判

断されます。着替え時間が労働時間とみなされる可能性を高める要素として以下のものがあります。

- 就業規則等で制服着用を義務付けている
- 制服の着用ルールに従わない場合に罰則が設けられている
- 安全面や衛生面から着替えを必要としている
- 会社が着替え場所を指定している
- 通勤時に制服の着用を禁止している

なお、労働者側の都合で着替える場合（運動着で通勤してスーツに着替える場合など）は労働時間に当たらないでしょう。

ルール変更のタイミング

イケア・ジャパンは、「着替え時間に関しては、関連法令に明文の規定もなく、判例上の基準も曖昧な部分があることから、実務上見解の分かれる点について不明確性をなくし、従業員有利の方向で明確な取扱いを設定するものとしました」との見解を示しており、過去に遡っての支払いをしない意向のようですが、本来は過去に遡及して支払うリスクをはらんでいます。

「営業前の掃除時間」「着替え時間」「朝礼時間」などは、しばしば未払い賃金請求訴訟の争点になるものであり、進め方によっては過去の未払い賃金問題にもなりかねないため、ルール変更のタイミングは慎重に検討すべきでしょう。

タイムカード打刻について

イケア・ジャパンは「着替える前にタイムカード打刻をする」のではなく、「一律に1日10分を加算する」というルールを適用したようですが、着替え時間を10分と明確にしたことは管理面でも労働者側の納得度の点でも良い妥協点の一つと言えるかもしれません。

心理的負荷による精神障害労災 認定基準の改正について

厚生労働省が、最新の医学的知見を踏まえた「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正・発表しました。改正のポイントについて解説します。

はじめに

精神障害・自殺事案については、2011（平成23）年に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われてきましたが、近年の社会情勢の変化等を考慮し、厚生労働省は最新の医学的知見を踏まえ同基準を改正・発表しました。今後は改正された認定基準に従って労災補償がなされることになります。以下、改正のポイントを解説します。

認定基準改正のポイント

【1. 業務による心理的負荷評価表の見直し】

実際に発生した業務による出来事を「具体的出来事」に当てはめ負荷（ストレス）の強さを評価するための表（**心理的負荷評価表**）が見直しされ、具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等が行われました。

追加となった項目

- 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）
- 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

また、心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例が拡充されました。**パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等**を含むことが明記されたほか、一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例が明記されました。パワーハラと労災の因果関係を調査する拠り所がより詳しく明確になったということでしょう。

【2. 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し】

改正前の基準では、悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなけ

れば業務起因性を認めなかった部分について、**悪化前おおむね6か月以内**に「特別な出来事」がない場合でも「**業務による強い心理的負荷**」により悪化したときには、**悪化した部分について業務起因性を認める**ことが示されました。

この点で、精神障害にかかる労災認定の可能性を拡大させる改正と言えるでしょう。

【3. 医学意見の収集方法を効率化】

自殺事案や、心理的負荷が「強」かどうか不明な事案などについては、専門医3名の合議による意見収集が必須とされていましたが、改正後は「**特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できる**」ように変更されました。

このことで、より迅速な労災認定がなされることを目指しているものと思われます。

精神障害の労災認定

ちなみに精神障害が労災として認定されるためには次の基準があります。

- 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること（ただし、状況によっては6ヶ月以内に限らない）
- 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

より具体化された今回の改正により精神障害の労災申請件数が増加するかもしれません。

2024年パートへの 社会保険適用拡大の予定

2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。1年後の変更に先立ちその内容を解説します。

はじめに

現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象となっています。この短時間労働者の加入要件がさらに拡大され、2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。以下、内容を解説します。

2024年10月からの適用拡大

2024年10月以降は、厚生年金保険の加入対象となる労働者数が51人以上の企業について、パート・アルバイトにも社会保険適用をしなければなりません。

この「51人」の判断基準のポイントは以下2つの項目となります。

(1) 1年のうち6ヶ月間以上、適用事業所の厚生年金保険の被保険者（短時間労働者は含まない、共済組合員を含む）の合計が51人以上となること

正社員、ならびに正社員の4分の3以上の勤務をするパート・アルバイトの総数が51人を超える月が過去1年のうち6回以上の場合に適用拡大の対象となります。2024年10月時点で要件を満たさない場合も、その後の各月ごとの被保険者数の状況に応じて適用拡大の対象となります。

(2) 法人事業所の場合は、同一法人格に属する（法人番号が同一である）すべての適用事業所の被保険者の総数で判定し、個人事業所の場合は適用事業所単位の被保険者数で判定する

法人の場合、法人番号単位でまとめて51人要件を判定しますので、中小企業にも当てはまることが多くなりそうです。

社保加入対象となる者

被保険者数51人以上の企業に勤めるパート、アルバイトは、以下の条件にすべて該当する場合、2024年10月から新たに社会保険加入対象となります。

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 月額賃金が8.8万円以上
- 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- 学生でない

事前にすべき対応

パート・アルバイトとして勤務する労働者の中には、自ら社会保険被保険者になりたくない（家族の扶養に引き続き入りたい）という希望を持っている場合もあります。来年10月から適用拡大の対象になりそうな労働者に対して、意向を尋ね、必要に応じて勤務時間の増減を話し合うと良いでしょう。

適用拡大の対象外の企業における対応

この適用拡大の対象とならない企業については、前述のパート・アルバイトを社会保険に加入させる義務はありませんが、労使の合意に基づきパートタイマーも社会保険に加入できることとなります。ただし、加入する場合には、企業単位になりますので、加入要件に該当するパートタイマーのうち、希望者だけを加入させるといった対応はできません。

具体的には以下A、Bのいずれかの同意書を提出します。

- A: 当該事業所に使用される同意対象者の過半数で組織する労働組合があるときは、当該労働組合の同意書
- B: Aに規定する労働組合がないときは、当該事業所に使用される同意対象者の過半数を代表する者の同意または当該事業所に使用される同意対象者の2分の1以上の同意書

AI分析でわかったトップ5%社員の習慣

越川 慎司(著)

単行本：254 ページ

出版：ディスカヴァー・トゥエンティワン

価格：1,650 円 (税込)

はじめに

本書は1万8000人のサラリーマンを対象にした調査をもとに、トップ5%の社員が持つ共通の習慣や考え方をまとめたものです。これらの習慣や考え方を学び、日常の行動に取り入れてみましょう。

トップ5%社員の5原則

605社のビジネスパーソン1万8000人を対象に、定点カメラ・ICレコーダー・GPSでAI分析して、その特徴を導き出した結果、トップ5%の社員には5つの原則があると分かりました。

1. 「5%社員」の98%が「目的」のことだけを考える
2. 「5%社員」の87%が「弱み」を見せる
3. 「5%社員」の85%が「挑戦」を「実験」と捉える
4. 「5%社員」の73%が「意識変革」はしない
5. 「5%社員」の68%が常にギャップから考える

プロセスよりも結果を重要視する

調査によりトップ5%社員は、プロセスよりも結果を重要視することが分かっています。たとえば進めていたプロジェクトが失敗したとき、これまでのプロセスを思い出し、それで満足せずに「確かにみんなで頑張ったし、やれることはやったが、どこかに失敗の原因があったのだ」と考えます。

そして「結果」「目標」「達成する」「成し遂げる」という言葉を、95%の一般社員よりも3倍以上多く使っているという調査結果も出ています。

弱みを見せる

トップ5%社員は初めての人と関係を構築するときに、まずは雑談から入り、相手との距離感を縮め、実際に関係を構築していく段階では、自分の弱みをさらけ出すようにしていると筆者はいます。

プライドを持っていると、人は自分の弱みをさらけ出すことに抵抗を感じるようになり、実際に5%社員よりも、残りの95%の社員の方が、弱みを見せることに抵抗を感じると答える割合が多いという結果があります。

つまり、優秀な社員を目指すのならば、自分の弱みを相手に見せることで、相手と親密な関係を築いていくということを意識するのが望ましいといえます。

トップ5%社員は意識変革しない

この見出しを読むと違和感があるかもしれません。95%の社員は「意識が変わらないと行動は変わらない」と考えているのに対して、トップ5%は何かを改善したときは行動を変えることを重視していると解説されています。これは、すぐに小さくてもいいから行動を変える方が結果的に意識の変化が早く現れることを意味しています。

その他の調査結果

筆者が実施した調査では他にもたくさんの興味深い結果が出ています。

- 調査対象となるビジネスマンたちに万歩計をつけてみたところトップ5%社員の方が明らかに歩数が多い
- トップ5%社員のうち、そのうち半分以上の人たちが、約8割もの時間を自分の席以外で過ごしている
- トップ5%社員は時間に対する意識も高く、時計を見る時間が一般社員よりも1.7倍多い
- 5%社員は95%社員より笑顔の時間が1.4倍長い

本書は調査結果に基づいた「仕事ができるトップ5%社員」の思考と行動についても解説されており、マネージャー教育や働き方を見直したいビジネスマンにおすすめしたい一冊です。

「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

1. クラウド管理システム（セルズドライブ） の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2. セルズ「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすいと法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味が見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



7. 「社労士診断認証マーク」の取得を お手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切に
する企業」を掲げます。
まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。



ろうさぽ☆タイム



いつもお世話になっております。所長の川村です。エンゼルス大谷選手がケガのためシーズン終了…。毎日の楽しみが突然なくなって愕然としています(T_T)来シーズン復活して元気なプレーと笑顔を見せることを心から願うばかりです。

写メは月末のハーフマラソンのために買ったシューズです。猛暑、残暑❄️ですっかり練習不足。はたして完走できるのか？わたし苦笑)これから、が…がんばります！



～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～

そもそも“仕事の定義”とは？

企業、つまり組織は、複数人で業務を分担しています。営業、事務、製造…などなど。それでは営業社員は営業業務だけが自分の仕事でしょうか？それは違いますよね！全社員の仕事は、“**組織を成長させること**”です。そのために営業や事務などの個別の業務を分担しているのです。この点を伝えていないと、社員は目の前の個別の業務だけが自分の全仕事と捉えてしまいがちです。社員が組織の成長を考えて動かないと一体感がなく、人が育たず離職率は高くなり…結果、組織は成長できません。

自分の仕事は組織を成長させること

かの有名な『ピーター・ドラッカー』も“3つの貢献”を力説しています。

【ピーター・ドラッカーの“3つの貢献”とは？】

- ①**直接の成果**(売上や利益への貢献)
- ②**価値への取組み**(効率、生産性、品質向上)
- ③**人材の育成**

私も小さな組織の経営者として、この3つの貢献はすごく腑に落ちます。

例えば…②については事務所内の業務において、より正確にスピーディにできるやり方がないか常に工夫してほしいですし、③については、「人に教えるより自分でやったほうが早い…！」と思いがちですが、組織の成長のために後輩に教えることはとても重要業務であるはずですよ。

ここで一つユニークな言葉を紹介します。

組織市民行動とは？ 割り当てられた業務ではなく評価に直結しないが、組織の成長をもたらす行動のこと。この行動の有無が業績や生産性、離職率に大きく影響することが分かっています。であれば、気になりますよね？！(笑)

～組織市民行動の具体例～

- 直接の部下でない人にも仕事を教える、育てる
- 担当外のことで「大丈夫？」と声をかけ手伝う
- ムードメーカーとして組織の雰囲気明るくする
- 上司の指示のもと機動的に動く一体感を醸成する

御社にはこういうタイプの社員がいますか？もしいたら非常にラッキーです。「M機能」に長けたタイプで、人間関係や雰囲気を良好に保ち、組織のチームワークや一体感を強化する能力があります。まさに組織を成長させる人材です。





ひろこ先生の Cafe Break



～白ナンバー保有事業者も アルコール検知器のご用意を！～

2022年の道路交通法の改正により、事業用の緑ナンバー事業者だけでなく、白ナンバー車を一定数以上保有する事業者に対してもアルコールチェックが義務化(当面は目視による確認と記録)されています。対象事業者は下記のとおりです。

- 乗車定員が11人以上の白ナンバー車1台以上を保有する事業者
- 白ナンバー車5台以上を保有する事業者

アルコール検知器を用いたアルコールチェックは検知器の不足により、義務化が延期されていましたが、いよいよ**2023年12月1日より義務化**されることとなりました。チェックのタイミングとしては、運転の前だけでなく、運転業務の後にも酒気を帯びていないかを確認しなければならない点に注意が必要です。出勤前に飲酒していないかを確認するほか、運転中に飲酒していないかのチェックも行うということです。もしも運転者が飲酒運転を行った場合、道路交通法違反として、**運転者だけでなく代表者や運行管理責任者などの責任者も5年以下の懲役または100万円以下の罰金**が科される恐れがあります。飲酒運転による事故は人命にかかわるものが多く、取り返しのつかないことになりかねませんので、事業者として飲酒運転防止に向けたしっかりとした取り組みが必要です。

具体的対応については、柏ろうむサポートまで
ご相談ください。



シスター制度導入してます♪

仕事の進め方から悩み相談などの業務、メンタル面のフォローまでのアドバイスを行う、『シスター制度』導入しています♪
月一でランチの機会を設け、ゆっくり話せる貴重な時間。気づけば入社して一年が経ち、ついにシスター卒業です…!!



回を重ねるごとに、仕事の悩みが
変わっていく様子に 2人の成長を
感じ私が刺激をうけ、はなして
シスターは卒業ですが 2人の成長
見守っています。 多賀井



実況★ろうむプラス!



9月は第1部『男性育休』 第2部『確定拠出年金』について 解説しました!

毎月ZOOMで行っている『ろうむプラス』もう参加されましたか? 9月もたくさんの会社様に参加していただき、大変うれしく思います。講師陣も、限られた時間の中で分かりやすくお伝えできるよう、準備して挑んでおります!
まだ一度も参加していない、ちょっと迷っているという会社様、ぜひ! その熱量を実際に感じてみてください!
今回は、9月のろうむプラス『確定拠出年金』を担当した笹村をピックアップ☆



今回初登場した笹村です。
勉強するより、やってみる!! タイプ
なので、ふるさと納税も確定拠出
年金も早くから始め、周りへ奮発して
いました。でもZOOMで
説明するには緊張も
そして自分の運用益も
発表してしまいました(笑)

★増税を嘆きより、国の税制優遇制度を活用しましょう!
♪♪♪♪♪

クラウド化(Web明細)の効果

ろうサポがオススメしているクラウド化(Web明細)着々と切替されていく会社様、増えています…!
ぜひご検討ください!
給与明細をPCやスマートフォンで確認できるようになります。
会社側... 西暦にはかかる時間の削減
税しめちがいがリストの首に成り
社員側... 時間場所を選ばずいつでも確認
できます!



事務所からのお知らせ

- 9月分(10月払い※翌月控除の場合)給与から社会保険料が変わります。自社で給与計算されている会社様は保険料の控除額にご注意ください。
- 10/1～地域別最低賃金が改定されます。
・千葉県: 1,026円 ・埼玉県: 1,028円
・東京都: 1,113円 ・茨城県: 953円

今月の同封物

ニュースレター
ろうむプラスは
11月に開催します♪
2024年パートへの
社会保険適用拡大
の予定



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート

職場環境改善
宣言企業

士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392
E-mail : kawamura@gogo4864.jp
HP : http://www.gogo4864.jp/
所長 特定社会保険労務士 川村由里子