



今回は、働き方改革関連法施行以降の監督署調査のトレンドをご紹介します。監督署の調査が入る前に対応してくださいね。また、人事評価における「成果主義」の注意点についてもお話させていただきます。

トピックス1

ML 社労士法人ミナジ

働き方改革関連法施行以降の労働基準監督の調査ポイント

働き方改革関連法施行以降（2019.4.1）で、当法人が労働基準監督署の調査対応をした企業様での主な指摘事項をご紹介します。

就業規則関連

- ・年次有給休暇の使用者による時季指定の未記載（**是正勧告**）
- ・安全衛生法に基づく長時間労働者への医師の面談制度の未記載（**是正勧告**）

労働時間関連

- ・労働時間について、エクセルや手書きの出勤簿で管理している（**是正勧告**）
- ・休憩時間の記載がない、法令通りの時間が付与されていない（**是正勧告**）

年次有給休暇関連

- ・有給休暇の管理簿の未作成（**是正勧告**）
- ・年次有給休暇の5日未取得者のスケジュールを提出（**指導事項**）

安全衛生関連

- ・健康診断結果の「異常の所見」に対する医師の意見聴取がない（**是正勧告**）

今年も、11月には「過重労働解消キャンペーン」の実施、そして、それに関連して監督署の調査も増えることが予測されます。もし、上記が未対応の場合は、是非、当社にご相談頂ければと思います。

人事評価とヘルスケア

これまで日本では「終身雇用」「年功型賃金」といった年功的な雇用システムが広く用いられてきました。しかし近年、年功的な給与決定から脱却し、「成果」に基づく給与決定の仕組みへのシフトが大きく進んでいます。この動きは今後も、どんどん進んでいくことが想定されます。

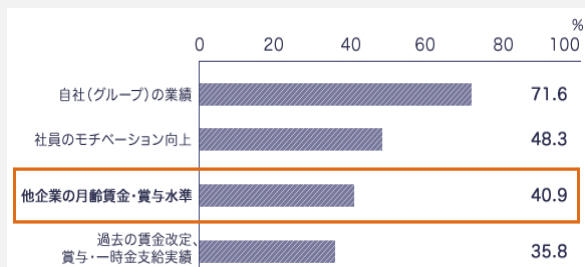
一方、成果に基づき社員を評価するということは重要ですが、それとセットで考えたいのが社員の皆様の「健康管理」です。成果をベースとして公正な評価を行うことは重要ですが、成果主義を追求するあまり、従業員のヘルスケアが疎かにならないよう注意する必要があります。「成果を出さなければ」という意識から社員が頑張りすぎてしまうことがあるのです。

その場合、長時間労働や隠れ残業が頻発し、最悪の場合、社員がメンタル不調に陥ってしまうこともあります。特にテレワーク等、遠隔業務で普段の顔色が見えないケースではメンタル不調の兆候に気づきにくいいため、要注意です。評価者の皆様におかれましては、部下の方の健康管理についても留意いただければと思います。



成果主義 健康管理

賃金決定時に考慮する要素



経営者の40%以上の方が、賃金決定の際に他企業の動向、賃金水準を重視しているようです。

セミナー情報

勤怠管理システム担当者向けセミナー season 3

- ・ 勤怠システムのご担当者様向け
- ・ 8月19日(水) スタート! 毎週水曜16:30 or 17:00~18:00
- ・ 全5回のWebセミナー
- ・ 無料

セミナー詳細・お申し込みはこちら

<https://minagine.jp/topics/seminar/s3-hr-professionals/>



MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>