

◇管理監督者研修の一部抜粋

●若年層のOJTについて●

各企業では組織のリーダーシップ能力が重要な役割を担っています。管理監督者研修では管理監督者を対象にリーダーシップ能力の開発やモチベーションをあげて、職場の活性化などマネジメントの基本を学びます。

今回は研修会の一部を公開いたします。

○若者は異邦人にあらず

若手社員は世の中の牽引者（けんいんしゃ）であることに異論はありませんが、管理者はOJTに手を焼いているのが現状です。

その最大の理由は、世代的ギャップにあり、価値観の違いから、有効なアプローチが見出せずに苦慮しているケースが多いようです。

○まず、実態を知ること

OJTの基本的アプローチともいえますが、当節の若者の実態を的確に掴むことです。その際、相手の立場に立たないと批判や評価の多い捉え方になってしまいます。

若手側に立ち、その若手をどう対応したらよいかという視点で若手と対座しましょう。

○今も生きる「鉄は熱いうちに打て」の原則

躰（しつけ）などは企業風土の掟ともいえるでしょう。規律、規則の遵守は、管理者自ら率先して、厳しくしつけていきましょう。

また、仕事の進め方、報告、連絡、相談の励行などは、若手、新人のうちに体で覚えさせ、習慣化させたいものです。若手、新人のOJTは教えるよりも自ら習わせる取り組みをしましょう。

○計画表をつくる

① 態度、知識、技能の3つの育成項目について計画します。

② 個々の能力の成長度合いが点検できるように具体的に計画します。

◇人財育成支援部研修案内

皆さん、こんにちは。

人財育成支援部の江上範博です。

私たちは、未来（あす）を担う企業、人財を育成し、地域・社会に貢献することを使命としております。

今回は、後継者・幹部リーダー人財育成の支援を目的に『次世代リーダー養成道場』のご案内をいたします。

組織は、リーダーで決まります。作っていきたい『本当に良い組織』とは、

①成果が出る

②人財が育つ

③人が元気になる組織です。

そしてそのポイントは、「自然と、そうなる」というところにあります。無理やりに成果を出そう、人を育てよう、元気にしようとするのではなく、

①決まったやり方をしていると、自然と成果が出てくる。

②その職場にいと、自然と人財が育ってくる。

③そのリーダーがいるだけで、みんなが元気になる。

という組織が、『本当に良い組織』なのです。本当に良い組織になれば、企業は自然と発展するようになります。そのような組織にできる人を、『真のリーダー』と呼ぶのです。

そのようなリーダーになるためには、様々な学びが必要です。ビジネス能力だけでなく、ものの考え方や人間学などを学び、ひとりの人間としての自分を磨き続けなければなりません。

私たちは、『真のリーダー』を目指す方のための学びの場をご提供いたします。御社の未来を明るい希望の持てるものとするために、ぜひご活用ください



有限会社マネジメントスタッフ

人財育成支援部 部長 江上範博

人財育成支援部にご興味を持たれた方は、こちらまで。042-984-2031（MSG日高人財育成センター）



継栄通信

【2017年 2月号】

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

皆様の日々の継栄の参考としていただければ幸いです。

contents

- 人財育成支援部研修案内
- 管理監督者研修の一部抜粋
- 36協定の特別条項
- 非常勤役員の社会保険加入

ウラ面 もご覧ください

研修会はコンサルティング経験が豊かな講師が担当いたします。また、MSGHPには様々な研修を掲載しております。ぜひご覧くださいませ。

◆ 36協定の特別条項 ◆

Q. 当社は現在、36協定の限度時間を45時間と記載して提出しています。今後、受注量の増加が予定されており、今以上に従業員に働いてもらう必要が出てきます。求人募集もするつもりですが、採用がうまくいくとは限らず、36協定の限度時間を超えるおそれがあります。

36協定の限度時間は変更することができないのでしょうか。

A. 特別条項を設けることで限度時間を上回る協定を結ぶことができますが、注意点もあります。

(1) 36協定の限度時間と特別条項

36協定における時間外労働には「限度時間」が設定されており、原則として、限度時間を超える36協定は結ぶことができません。限度時間は1か月であれば45時間ですので、それを超える長さとする場合には「特別条項」を設けることとなります。

「特別条項」とは、臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、従来の限度時間を超える一定の時間を延長時間とすることができる、というものです。この特別条項には上限の時間は設けられていませんので、例えば、1か月70時間と設定することも可能です。

ただし、

- ①特別条項発動（つまり、限度時間を超える）回数は1年の半分までにしなければならない
 - ②特別条項を発動する際には労使間で協議、通告等の手続きを踏む必要がある
 - ③過労死ライン（1か月80時間等）を超える時間を設定することは望ましくない
- という制約があります。

(2) 質問の場合

質問の場合も、特別条項を設けることで現在の36協定の時間を上回ることができます。

ただし、提出した36協定の変更は望ましくないとされています。

可能であれば、次回の36協定から特別条項を設けることをおすすめいたします。



◆ 非常勤役員の社会保険加入 ◆

Q. 当社には3名の取締役がいます。そのうち一人が高齢となり、あまり業務をこなせない状況となってきました。退任や報酬の減額は現時点では考えていないのですが、いわゆる「非常勤役員」であれば社会保険に加入しなくていいと聞きました。非常勤役員として社会保険に加入しなくてもいい場合とはどういう場合なのでしょうか。

A. いわゆる「非常勤役員」が社会保険に加入するかどうかは、非常にあいまいな基準で決まるため注意が必要です。

(1) 役員の社会保険

法人の役員は原則として社会保険に加入しなければなりません。また、社会保険の法律上、「非常勤役員」という用語はなく、特別なルールも存在しません。しかし、非常勤役員は社会保険に加入しない扱いをする場合があります。社会保険法は「適用事業所に使用される者が被保険者となる」としており、「非常勤役員」は「使用される者」にあたらないのではないかという疑義があるためです。

「使用される者」にあたらない場合が存在することを認めたとうえで、使用関係の判断基準としては、

- ①事業所に定期的に出勤しているかどうか
 - ②その法人の職以外に多くの職を兼ねていないかどうか
 - ③役員会に出席しているかどうか
 - ④役員への連絡調整または職員に対する指揮監督に従事しているかどうか
 - ⑤求めに応じて意見を述べる立場にとどまっていないかどうか
 - ⑥報酬が社会通念上労務の内容に相応したものであって、実費弁償程度の水準にとどまっていないかどうか
- という基準があります。

(2) 質問の場合

質問の場合も、基準にて判断されることとなります。ただし、報酬の減額はないとのことですので、役員報酬が労務の対価であるという点是否定できません。したがって、報酬以外（⑥以外）の要件も総合的に考慮したうえで「使用関係の有無」が判断され「使用関係がない」と判断されれば、社会保険には入らないということになります。

報酬は通常、その役員の労務提供の対価であるため、勤務の仕方が著しく変われば引き下げが検討されることが自然です。また、報酬以外の要件も非常に抽象的であるため、年金事務所の判断を仰ぐことが肝要です。

TEL:042-349-7775

コンサルトソーシング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。