

# T&M労務通信

3  
2020

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail : info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |  |  |
|--|--|
| 1 残業代請求訴訟が増える!?<br>賃金債権の消滅時効、当面「3年」に   | 6 すっきりわかる。健康保険<br>大学生の娘がワーキングホリデーへ<br>被扶養者にできない? |
| 2 特集 「同一労働同一賃金」を定着させる!<br><b>大企業のみならず、派遣受入でも対応が必要</b>  | 7 人事労務の法律ミニ教室<br>社員が病気で休職<br>職場や取引先にどこまで話すべき?    |
| 4 TOPICS<br>●無料求人が活用しやすく!<br>ハローワークの利用方法が変わりました<br>●2018年度「福利厚生費調査」<br>企業が負担した福利厚生費は過去最高<br>●3月以降、外国人の入退社は<br>在留カード番号の記載が必要に | 8 事例に学ぼう!働き方改革<br>誰にも邪魔されない「集中タイム」               |

## 残業代請求訴訟が増える!?

# 賃金債権の消滅時効、当面「3年」に

厚生労働省は1月10日、賃金債権の消滅時効などについて定めた労働基準法の改正案を諮詢し、おおむね妥当と答申を得ました。

### 民法との「ねじれ」解消

これまで賃金債権の消滅時効は労働基準法で2年と定められており、未払い残業代などの支払いを会社に請求できるのは「過去2年分」となっていました。

そもそも、民法においては使用人の給与等に関する消滅時効は1年とされていたのですが、それでは労働者の保護に欠けるとして労働基準法において2年と定められた経緯があります。

ところが、民法の改正により債権の

消滅時効が大幅に改正され、今年4月以降はすべて5年に統一されることになりました\*。ここで労働基準法との「ねじれ」が起きました。

\*請求できることを知ったときから5年、知らない場合10年とされています。

### 残業代の請求は過去3年分に

民法の改正にあわせて賃金債権の消滅時効も5年にすべきかどうか検討がおこなわれた結果、2年→5年にするよう方針がまとまりました。改正法案を提出し、今年4月からの施行を目指すとしています。

ただし、当分の間は人事関連の記録の保存期間とあわせて「3年」とするということです。

### 改正案のポイント

- ・賃金債権の消滅時効は「2年」→「5年」とする
- ・当面の消滅時効は「3年」とする
- ・支払日が今年4月以降の賃金債権から適用する

たとえば、残業単価2,000円の社員が平日に毎日2時間サービス残業していたとすると、未払い残業代は月8万円ほど。過去2年分で192万円、3年分で288万円、5年分では480万円にのぼります。

請求できる残業代が高額になるほど、弁護士に依頼しても残業代を請求したいと考える人が増えていくでしょう。

## 特集 「同一労働同一賃金」を定着させる!

# 大企業のみならず、派遣受入でも対応が必要

本年4月1日から「働き方改革関連法」のうち、「同一労働同一賃金」について改正されます。関連する裁判が頻繁に起こされるなか、規制が強化され、ガイドラインが示されるなど企業は対応が求められています。

まずは、大企業、派遣労働者から。中小企業は来年4月から実施されます（ただし、中小企業も今は何もしなくてよいのではありません）。ポイントを見ていきましょう。

「同一労働同一賃金」については、これまで労働契約法とパート労働法で規制されてきました。正社員と比べ、パートタイマー、契約社員などの非正規労働者の労働条件が不合理な格差とならないよう規制されてきたのです。

そして、非正規労働者が増加する中、経済格差などが社会問題となり、日本郵便や多くの企業で裁判が争われるようになってきました。

今回の改正では契約社員などを規制してきた労働契約法の規定が削除され、パート労働法にその規定が移されました。調停制度などが設けられているパート労働法の方が、行政の介入によって問題解決が早まる期待されるからです。

そして、派遣労働法でも同様の規定が設けられることとなりました。

「同一労働同一賃金」の規制はこれから始まるのではなく、これからは、より厳格に取り組むべきものなのです。次に、いくつか事例を見て行きましょう。

## 定年後の賃金は大幅に減額していい？

定年に達した社員については、賃金を引き下げて再雇用することが一般的です。以前であれば、再雇用の後は仕事の責任範囲を狭めたり、勤務日数を減らして働いてもらうことが多かった

ところ、最近では人手不足などから定年前後でまったく勤務内容が変わらないケースも増えているようです。では、このようなケースでも、賃金を引き下げるとは許されるのでしょうか？

たとえば、平成30年6月の最高裁判決（長澤運輸事件）では、定年後の有期契約による再雇用について「同一労働同一賃金」が争われ、業務内容などは変わらず定年前の8割程度に減額された賃金の合理性が認められています。

なお判決では、定年制が、長期雇用にあって人事の刷新や賃金コストの抑制に必要だといっています。

ただし、時代の変化の中でどこまで定年前より減額が許されるかは変わる可能性があります。また、従業員のモチベーションへの影響も配慮していく必要があるでしょう。

## 契約社員に賞与や退職金は必要？

最近の「同一労働同一賃金」に関する裁判では、アルバイトや契約社員に賞与、退職金などを支払うよう命じる判決が出てきています。

以前であれば、驚くようなことが、最近の労働者の生活や意識の多様化、企業の雇用形態の多様化などから、実態がほとんど正社員と変わらないアルバイトや契約社員が増えている、このような労働者について、意外と思わ

れるような判決がでています。

有期契約であっても長期雇用している、アルバイトと呼んでいても正社員と仕事の内容がほとんど変わらない、そのような労働者がいれば賞与や退職金を払う必要があるかどうか注意する必要があるでしょう。

## 派遣労働者にも交通費は出すべき？

派遣労働者にも、「同一労働同一賃金」のルールが始まります。派遣労働者の場合、雇用されている派遣事業者（以下「派遣元」という）の中ではなく、就業する派遣先企業（以下「派遣先」という）の労働者と比較し、不合理な格差がないことが求められます。

法律改正の影響としては、行政の指導が強化されるだけではなく、例えば通勤交通費を派遣労働者に支払うことが義務化されます。これは雇用する派遣元の義務ではありますが、ひいては、派遣を受け入れる企業にも派遣料金に反映されることになります。

最近では、コンビニ、飲食店、アパレルなど小規模な企業でも派遣労働者が働いています。人手不足で派遣労働者を受け入れる業種でも法律改正の影響がでてくるのです。



## 派遣労働者の「同一労働同一賃金」とは

ここで、派遣労働者の「同一労働同一賃金」のルールと、就業させるに当たって必要になってくる手続きについて見て行きましょう。

### 労働者派遣について

まず、労働者派遣の法律の特殊性を確認しておきましょう。

労働者派遣は、「雇用関係」と「指揮命令関係（具体的な仕事の仕方を指示すること）」が分離する働き方です。派遣元に雇用されていながら、派遣労働者は派遣先で指揮命令されて就業します。本来、法律では、このような労働力を売買するようなものは禁止していますが、法律の規制の下、許可等を受けている者にのみ事業が許されています。そのため、派遣元は、許可要件、事業報告、保存書類などを法律に基づいて実施していく、違反すれば罰則や許可を取り消されてしまうこともあります。

このように厳しい規制が設けられているのは、「派遣」という働き方が法律上の責任関係が不明確になるなど労働者の不利益が心配されているからです。

実際、派遣先で、セクハラを受けたり、長時間の過重労働をさせられるなどの事件もあります。非常に便利な仕組みではありますが、ルールやモラルを守って利用すべき仕組みともいえます。

「同一労働同一賃金」は、派遣元と派遣先が協力し

て実現していくものなのです。

### 派遣先の労働者と「同一労働同一賃金」

左ページで述べたように、派遣労働者の「同一労働同一賃金」は、雇用されている派遣事業者の中ではなく、就業する派遣先の労働者と比較し、不合理な格差がないことが求められます。その適用のルールとしては、次のとおり「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」という2種類があります（下図参照）。

なお、「労使協定方式」を用いる場合も、教育訓練（業務遂行に必要な能力を付与するもの）と福利厚生（食堂、休憩室、更衣室など）については、派遣先で通常の労働者と格差なく提供してもらう必要があるため、情報提供をしてもらう義務があります。

### 情報提供しなければ

派遣元は、派遣先から定められた情報提供がないときは、派遣契約を締結することができません。それほど、重要な手続きになります。

情報提供のボリュームの多い「派遣先均等・均衡方式」は、派遣先に多くの負担をかけることから、「労使協定方式」を取る派遣元が多いと考えられます。

いずれにしても、派遣労働者の労働環境が大きく変わることになるのでしょうか。

### 情報提供の方法

「派遣先均等・均衡方式」…派遣先の通常の労働者と待遇差を確認  
 「労使協定方式」…厚生労働省が示す一定の要件（給与等の水準など）を労使協定で確認

#### ①「派遣先均等・均衡方式」

派遣先の通常の労働者と待遇差を確認し、不合理な待遇格差がないよう就業させるものです。そのため、派遣先で、比較対象労働者を選定し、その労働者についての①職務の内容、②職務内容・配置変更の範囲・雇用形態、③選定理由、④待遇の内容、⑤待遇の性質・目的、⑥待遇の決定にあたり考慮した事項を派遣元に情報提供しなければなりません。派遣元は、これに基づき、派遣労働者の待遇を決定します。

#### ②「労使協定方式」

一定の要件を満たす労使協定によって、厚生労働省の示す統計などから派遣する業種について一定の水準以上の待遇を決定する方法です。この方式の場合、派遣先が変わると賃金がアップ・ダウンするといった弊害がなく、派遣労働者の賃金を派遣元の内で決めていくことができます。

ただし、労使協定を作成し、労働者代表と締結しなければならず、毎年、厚生労働省から公表される数値にもとづき、協定内容を見直す必要があります。この方式でも教育訓練、福利厚生については情報提供が必要です。

## 無料求人が活用しやすく！ ハローワークの利用方法が変わりました

ハローワークの利用方法が今年1月6日から大きく変わりました。

求人方法は、紙媒体の新聞やチラシ、求人誌などを使った方法が大きく減って、インターネットを使った方法にシフトしてきました。インターネット時代だからこそ、民間求人サイトも、求人企業のPRが伝わるよう様々な工夫を凝らす時代になってきています。

ハローワークは、無料で利用でき、膨大な求職者が訪れます。様々な理由から利用に消極的な企業も見受けられます。今回の利用方法の改革がハローワークを使った求人にどう影響するか注目されます。

### 会社のパソコンから求人申し込み

ハローワークのサイトに企業が「求人者マイページ」を開設できるようになります。開設すると、企業のパソコンからでも求人の申し込みができるようになり、窓口で長時間待たされることも減りそうです。

さらにマイページには、次のような

機能があります。新たに事業所の外観や職場風景などの画像を公開できるようになります。求職者とメッセージを交わすこともできるなど、ハローワークを使った求人方法のイメージが変わることになりそうです。

### 求人票の情報量が大幅増

選考方法の詳細、マイカー通勤の場合の駐車場の有無、在宅勤務についてなど、掲載情報の欄が大幅に増え、事業所の地図も手書きから地図ソフトを使ったものに変わりました。

\* \* \* \*

サービス開始からしばらくは、システムの移行にともなうトラブルや一時的な混雑、遅延も予想されます。急ぎの場合はあらかじめ電話で所轄ハローワークに確認するのがよいでしょう。

ハローワークインターネットサービス  
<https://www.hellowork.go.jp/>

### 求人申し込みの手続きの流れ

※事業所登録が完了している場合

会社のパソコンから手続きする場合

求人者マイページを開設  
(ハローワークの窓口で開設手続き)

求人者マイページから  
求人情報を入力する  
(仮登録)

ハローワークで  
申し込み内容を確認後、  
求人が受理・公開される  
(求人票はマイページ又はFAXで送付)

※派遣や請負の求人申し込みなど一定の要件に該当する場合は、求人情報の入力(仮登録)後14日以内にハローワークに行く必要があります。

※申込み内容に不備や不明点等がある場合は、ハローワークに行く必要があります。



### 「求人者マイページ」の機能

- ①求人の申し込み
- ②事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開
- ③ハローワークが紹介した求職者の紹介状の確認、選考結果のハローワークへの連絡
- ④求職者へのメッセージ機能  
(応募者とのやりとり)
- ⑤求職情報検索  
(求人者に資格や希望条件など求職情報の公開を希望している人について)

### マイページ開設手順

- ①ハローワークの窓口で事業所登録求人申し込み
- ②窓口でメールアドレスを登録
- ③ハローワークインターネットサービスにアクセス
- ④登録メールアドレスの入力、利用規約などに同意
- ⑤認証キー受信
- ⑥パスワード登録・認証キー入力
- ⑦開設完了

※他にも、会社のパソコンからハローワークインターネットサービスにアクセスし、ログインアカウント(メールアドレス、パスワード)を登録、事業所情報・求人情報を入力(仮登録)後、ハローワークに行って窓口で本登録手続きをおこなうこともできます。

※事業所登録済みの場合は、入力項目を一部省略できます。

## 2018年度「福利厚生費調査」 企業が負担した福利厚生費は過去最高

経団連が昨年11月に発表した「2018年度福利厚生費調査」の結果によると、企業が負担した福利厚生費（法定福利費と法定外福利費の合計）は、従業員1人1カ月平均113,556円（前年度比4.8%増）で、過去最高額となったことがわかりました。

### 法定福利費は過去最高

法定福利費は社会保険料のうち企業負担分です。具体的には健康保険・介護保険、厚生年金保険、雇用保険・労災保険、子ども・子育て拠出金などで、

1人1カ月あたり88,188円にのぼります。前年度比3.9%増で過去最高額となりました。

法定福利費で最も高額なのは厚生年金保険です。前年度比3.4%増で48,989円となりました。

率改定のあった子ども・子育て拠出金は1,508円と額はそれほど大きくないものの27.6%増と大きく増加しています。

### レクリエーション活動補助が大幅増

法定外福利費は企業が任意におこな

う従業員向けの福祉施策の費用です。25,369円で前年度比8.2%増となりました。

多くの項目で増加した中でも文化・体育・レクリエーションの「活動への補助」が1,361円（同28.0%増）と大幅に増加しています。

運動会などの社内レクリエーション活動の高まりの影響を受け、「活動への補助」が2011年度に「施設・運営」を逆転して以来、その差は最大となりました。

法定外福利費で最も高額なのは「住宅」11,665円（同7.3%増）。ただし、住宅関連でも「持家援助」は17.8%減少して468円となっています。

## 3月以降、外国人の入退社は在留カード番号の記載が必要に

令和2年3月1日から外国人雇用状況の届出様式が変わります。

具体的には、令和2年3月1日以降に、雇い入れ、離職をした外国人について、在留カード番号の記載が必要となります。

### 雇用保険に加入する場合

届出方法は、雇用保険の被保険者の場合とそれ以外の場合で異なります。

雇用保険の被保険者となる外国人の場合は、資格取得届、資格喪失届と一緒に、別様式の在留カード番号記載欄に12桁の英数字を記載してハローワークに提出します。

※別様式での届出は資格取得届・資格喪失届の様式が改正されるまでの暫定的な運用となります。様式の改正は令和2年度中を予定しているとのことです。



日本国政府 GOVERNMENT OF JAPAN		在留カード RESIDENCE CARD
氏名 NAME		番号 NO.
TURNER ELIZABETH		AB12345678CD
生年月日 DATE OF BIRTH		性別 SEX
1985年12月31日		女 F. 国籍・地域 NATIONALITY/REGION
Y M D		
住居地 ADDRESS		東京都千代田区麹町一丁目1番1号麹町駅前ビル202号
在留資格 STATUS		就労制限の有無 Employment restriction
College Student		就労不可 Employment prohibited
在留期間 (例) PERIOD OF STAY		4年3月 (2018年10月20日) (DATE OF EXPIRATION) Y M D
		許可の種類 在宿期間更新許可 (東京入国管理局) MOJK
許可年月日 PERIOD OF VALIDITY OF THIS CARD		2014年06月10日 交付年月日 2014年06月10日
		このカードは 2018年10月20日まで有効 です
		法務大臣 法務大臣印
		見本・SAMPLE

雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】																
暫定様式の記載例																
1. 事業所番号 4 9 0 0 - 0 0 0 1 1 1 - 0																
2. 在留カード番号記載欄																
<small>雇用保険被保険者登録番号(運送記入式)の場合は、個人バーコードの枚数を記載 当該登録番号は記載不要</small>		被保険者番号 ※はじめて雇用保険の被保険者となる場合は記載不要		氏名		在留カード番号記載欄 (※在留カードの右上に記載されている12桁の英数字)										
1	1			ABCDEF	A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	C	D
2	2			GHIJKLM	A	B	2	3	4	5	6	7	8	9	C	D

### 加入しない場合

被保険者以外の外国人の場合は、雇い入れ、および離職の際に「外国人雇用状況届出書」に在留カード番号を記

載してハローワークに届け出ます。

外国人雇用状況届出の申請はハローワークインターネットサービスからでもできます。



# 大学生の娘がワーキングホリデーへ被扶養者にできない?

**Q** 法律が改正され、海外にいる家族は健康保険の被扶養者から外れると聞きました。大学生の娘が休学してオーストラリアでワーキングホリデーをするのですが、被扶養者にはできないのでしょうか？

**A** 原則は日本国内に住所(住民票)があることが必要ですが、留学生など海外に住んでいても例外として被扶養者にできるケースもあります。

ワーキングホリデーも例外扱いが認められています。

## 4月から国内居住要件を追加

これまで協会けんぽの健康保険には国内居住要件はありませんでした<sup>\*</sup>。そのため、海外で暮らす扶養家族も「被扶養者」として健康保険を利用することができました。

しかし、海外では本当に要件を満たす被扶養者なのかどうか確認することが難しいため、不正利用されている可能性があると指摘されていました。

そこで、昨年4月に入国管理法が改正されたことにともない、令和2年4月1日から被扶養者の要件が厳格化されることになりました。

<sup>\*</sup>組合健保の多くは従来から国内居住要件を設けています。

## 住民票が日本にあること

改正後は、被扶養者の要件に「日本に住所を有する者であること」が追加されます。これは日本国内に住民票があるかどうかで判断されます。

国内居住要件の例外	証明書類
①外国において留学をする学生	ビザ、学生証、在学証明書、入学証明書等の写し
②外国に赴任する被保険者に同行する者	ビザ、海外赴任辞令、海外の公的機関が発行する居住証明書等の写し
③観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者	ビザ、ボランティア派遣機関の証明、ボランティアの参加同意書等の写し
④被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた者で②と同等の者	出生や婚姻等を証明する書類等の写し
⑤①から④までに掲げるものほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる者	厚労省保険局に相談しつつ個別に判断

そのため、住民票の写し等の添付が必要となります。保険者がマイナンバーで住所情報を確認できる場合は添付を省略できることになっています。

ただし、住民票が日本国内にあっても、海外で就労しており日本でまったく生活していないなど、明らかに日本での居住実態がないことが判明した場合は、国内居住要件を満たさないと判断される場合もあります。

## 留学生などは例外

原則は「日本に住所があること」が必要です。ただし、海外に住んでいても日本に生活の基礎があると認められる人については、例外的に要件を満たすことになります。

例外として扱われるのは上の表の通りです。

留学生や海外赴任に同行する家族など、これまで日本で生活しており、渡航目的に照らして、今後再び日本で生活する見込みが高い人（一時的な海外渡航）で、かつ渡航目的が就労ではな

い人が該当します。

それぞれ、例外に該当することを証明する書類等を添付する必要があります。書類が外国語の場合は、翻訳者の署名つきで日本語の翻訳文を添付しなければなりません。

## ワーキングホリデーは？

ご質問のワーキングホリデーは表の③「観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者」に該当します。

ワーキングホリデーは、海外滞在期間中の旅行・滞在資金を補うための付随的な就労が認められています。しかし、主として休暇を過ごす意図があり、就労を目的とした渡航とは言えないため、国内居住要件の例外として認められています。

なお、上の表に該当していても、親族の範囲や扶養関係、収入の基準などは従来どおり満たしていかなければ被扶養者とは認められません。



# 社員が病気で休職 職場や取引先にどこまで話すべき？

Q

社員が病気で休職することになりそうです。

職場の上司や同僚、取引先などに事情を説明した方がよいと思うのですが、病気のことはどこまで話してよいのでしょうか？

A

個人の健康情報は、「要配慮個人情報」として取り扱いに厳格なルールが定められています。業務上の必要性がある場合でも、本人の同意を得た上で、必要最小限の範囲の人のみ話すべきでしょう。

## 個人情報保護法

個人情報保護法では、病気に関する個人情報を「要配慮個人情報」と定め、原則として本人の同意を得ずに取得したり第三者に提供することを禁止しています。

病歴などのセンシティブな情報を扱うときは、不当な差別、偏見その他の不利益が生じないように、特に配慮が必要だと考えられているのです。

## 安全配慮義務

個人情報保護法だけで考えれば、会社は社員の健康に関する情報を知らない方が良いし、誰にも知らせるべきではないということになってしまいますが、使用者には安全配慮義務があります。労働者の安全を確保するために必要な配慮をしなければならないのです。

安全配慮義務を果たすためには、体調の悪い社員に上司がきつい仕事をさせるようなことがないように、社員個

人の健康について情報を得て、保健指導を含む適切な就業上の措置を講じる必要があります。

つまり、労働者の健康を守る義務と個人情報の保護とのバランスをどうとするのかが課題となります。

## どこまで開示する必要があるか

ご質問のように社員が病気で休職することになった場合、職場の上司や同僚、取引先など、どこまで病気のことを開示すべきでしょうか。

やはり「要配慮個人情報」であることを考えると、開示は必要最小限度に留めるべきと言えます。たとえば、職場の直属の上司や仕事のフォローをお願いする同僚などでしょうか。その際ももちろん、本人の同意を得ておく必要があります。

また、病名もどこまで伝える必要があるかなど、本人や産業医等とよく相談すべきでしょう。

では、取引先に対してはどうでしょうか。病気で休職することを知らせるべきでしょうか。これに関しては、次の裁判例が参考になります。

### 【裁判例】

高校教員がうつ病で休職。生徒に配布する学校だよりの「転出者」欄で病気休暇として掲載され、さらに1年数ヶ月後に学校のウェブサイトでもこの学校だよりが掲載されました。

判決では、「病気であることは通常は他人に知られたくない情報」であり、学校だよりやウェブサイトに掲載することは「不特定多数に明らかにする行為」。掲載する必要性が認められないとしてプライバシー侵害を認定し、精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを命じました。

会社としては、病気で休職するため担当者が急に変わることなどを取引先に説明したいところですが、どうしても必要な場合のみに限定した方がよいでしょう。もちろんこの場合も、病気であることは本人の同意を得て伝えなければなりません。

また、病気だと言わなければ「休職していること」自体は広くアナウンスしてもよいのか？という疑問もわいてきますが、これについてもわざわざ広くアナウンスする必要はないと考えます。理由を詮索されたり「重い病気ではないか」などとウワサになる可能性があるからです。

休職していることを伝える必要がある相手にだけ伝えるのがよいでしょう。

## 緊急の必要がある場合はよい

以上のように、病気に関する個人情報の取り扱いは細心の注意が必要です。ただし、緊急に労働者の生命や健康を守る必要性がある場合には、本人の同意が得られなくても、労働者の健康情報を積極的に利用することが認められています。

しかし、本人の同意なしに個人の健康情報を伝えることができる場面は、人の生死に関わる場合などかなり限定されていると考えるべきです。





# 誰にも邪魔されない「集中タイム」

せっかく集中して仕事がはかどっていたのに電話がかかってきたり、「ちょっといいですか?」と話しかけられて集中が途切れてしまったということはありませんか?

仕事をしていく中で、電話対応や同僚とのコミュニケーションはもちろん必要なことです。ある研究によると、一度業務を中断すると、再度集中してその業務に取り組むまで平均23分かかるそうです。

こうしたことから、「集中タイム」「がんばるタイム」などの名称で、確実に誰にも邪魔されずに集中できる時間を設けている会社があります。

## メリットとデメリット

この取り組みは大手下着メーカーで実施され、多くのメディアで紹介されたことから有名になりました。取り入れた会社も多いようですが、中にはうまく行かなかったところもあるよう

です。

### ●集中タイムのメリット

- ・集中でき、効率よく仕事をこなせる
- ・一人で集中する時間と、コミュニケーションを取りながら仕事をする時間、スケジュールを立ててメリハリをつけて仕事ができる

### ●集中タイムのデメリット

- ・取引先に理解されにくい
- ・他の時間帯は気が緩む
- ・話しかけられ、少しぎらいならと対応しているうちに形骸化してしまう

## 全社一斉に実施

部署ごとに実施すると、それぞれ集中タイムの時間がちがって部署間の連絡がつかないなどのトラブルが起こりがちです。

そのためB社では、全社いっせいに13~15時の2時間を「集中タイム」に設定しています。

この時間帯は電話に出ず、メールに

も対応せずに、資料作成や企画などの業務に集中します。

この時間中に電話があった場合は電話対応の担当者が受付をし、15時以降に折り返す仕組みです。携帯電話にかかってきた場合でも13~15時は電話に出ないで後から折り返します。

## 個人ごとに実施

一方A社では、自分が集中したいときに個人ごとに「集中タイム」を決めるルールになっています。

- ・集中タイムに入ると宣言する
- ・何時まで集中タイムにするのか付箋に書いて壁に貼る
- ・集中タイムは連続1時間以内
- ・イヤホンまたはヘッドホンをする(周囲から見て集中タイムであるとわかるように)

延長したい場合は、もう一度同じ手順を踏んで集中タイムに入ります。

## ●労務ひとこと

日本年金機構が、不審なメールの添付ファイルやURLリンクを開かないよう注意喚起を起こっています。「賞与支払届」など各種届出書をかたった件名のメールを送信し、添付ファイルの開封を促したり、URLに誘導し不正なファイルのダウンロードをさせ、PCのウイルス感染を狙うメールが報告されているそうです。

IPA(独立行政法人情報処理推進機構)の説明によると、これは「Emotet」(エモテット)と呼ばれるウイルスへの感染を狙うもので、

をしたことのある、実在の相手の氏名、メールアドレスなどが攻撃メールに流用され、業務上開封してしまったような巧妙な文面となっている場合があり注意が必要です。

日本年金機構がメールで各種届出を依頼したり、メールで郵送手続きの登録を依頼することはありません。不審に感じたときは年金事務所に問い合わせて確認するようしましょう。

## 年金機構をかたるメールに 要注意

Emotetは情報の窃取に加え、更に他のウイルスへの感染のために悪用されるウイルスだといいます。

受信者が過去にメールのやり取り