

ひまわり社会保険労務士事務所
ひまわりだより
2022年6月号

「脱・長時間労働体質」の 実践マニュアル

注目トピックス

01 | 「脱・長時間労働体質」の 実践マニュアル

働き方改革の流れの中、長時間労働のリスクがますます高まっています。企業が長時間労働体質を脱するための具体的なアイデアを紹介します。

特集

02 | 2022年4月からの 不妊治療保険適用について

菅政権時代の医療制度改革によって、2022年4月以降体外受精などの基本不妊治療が保険適用されることになりました。その概要について解説します。

03 | 社員の独立と競業避止義務契約について

多くの企業において就業規則で「競業避止義務」を社員に課していますが、実際には退職後の行動を制限するのは容易ではありません。競業避止義務のポイントについて解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | やる気に頼らず「すぐやる人」になる 37のコツ (かんき出版)

「やる気」が大事だと誰もが思いがちですが、本当に大切なのは自然体でラクに、やる気や根性に頼ることなく物事に取り組むことです。「すぐやる」スイッチを取り戻すための、メンタルコーチとしての実績も持つ筆者による一冊です。



ひまわり社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 今月のポイント

経営診断ツール

07 | 企業の「長時間労働体質」

チェックリスト

「脱・長時間労働体質」の 実践マニュアル

働き方改革の流れの中、長時間労働のリスクがますます高まっています。企業が長時間労働体質を脱するための具体的な案を紹介します。

はじめに

長時間労働は、「未払い残業代問題」「過重労働による健康被害」「従業員の離職問題」などの様々な問題に繋がります。生活給としての残業代削減が労働者から歓迎されないケースもありますが、総合的に考えると長時間労働はリスクの方が大きいでしょう。以下、長時間労働体質を脱するための具体的な案を紹介します。

1. 高時給×短時間で雇用する

働き方の多様性が高まる中、「短時間で効率よく稼ぎたい」「副業したい」というニーズが増加しています。また、仕事と育児や趣味などを両立しようとする人の方が、限られた時間で効率的に働こうと工夫する傾向があるとも言えるかもしれません。

例えば「大卒初任給 20 万円」という基準で考えると、その時給はおよそ 1,176 円（※月間労働時間 170 時間で計算）ですが、その新卒社員に月間 30 時間残業をさせた場合の総人件費は 244,117 円となります。この人件費は、**時給 2,000 円**の有能なアルバイトを月間 122 時間（小規模の会社だと社会保険にギリギリ加入させない程度の時間）働かせた額と同等になります。

ポイントは、「好条件の方がより能力の高い人からの応募が見込めること」で、採用を優位に行いつつ、長時間労働体質を変えることができる方法の 1 つではないでしょうか。

パターン	月間労働時間	求人市場での優位性	応募者の属性・傾向
新卒正社員 月給 20 万円	170 時間+ 残業 30 時間	普通	経験なし 安定志向
時短社員 時給 2,000 円	122 時間	高い	経験あり 効率的

2. 「仕込み作業」を外注する

「仕事のための準備時間＝仕込み時間」はしばしば長時間労働に繋がります。その仕込み作業を本当に従業員自身で行わなければならないか、定型化して外注できないかを検討しましょう。また長時間労働になりがちなプレイングマネージャーについても、指示を出すための情報収集・レポート作業など、管理業務の一部を他の者に任せることができないか考える余地はあるでしょう。

【仕込み作業外注の例】

仕事の例	外注の例
飲食業	調理済の食材を仕入れる/仕込みが要らないメニューに変える
朝の掃除	清掃業者に依頼する
入力業務	クラウドワーカーを活用する
マネージャー業務	各部署のレポートをまとめる作業を他の人に任せる

3. マルチタスクをやめる

仕事の範囲が広すぎてスタッフの能力を超えている場合も長時間労働に繋がりがやすいパターンのひとつです。

長時間労働が顕著なスタッフに対してヒアリングを行い、「必ずしもその者がやらなくても良い仕事」を見つけ出して他の人に割り振ってみてはどうでしょうか。仕事内容をシンプルにすることで集中力を高め、時間短縮を目指しましょう。

4. 有休をスケジュールに組み込む

年次有給休暇の計画的付与などの仕組みを使って、年間の勤務スケジュールに有給休暇を分散させ、あらかじめ組み込む方法はいかがでしょうか。月 1 回の有休をスケジュールに組み込むことで労働時間が年間約 96 時間削減できるうえに、有休取得率も上がります。

2022 年 4 月からの 不妊治療保険適用について

菅政権時代の医療制度改革によって、2022 年 4 月以降体外受精などの基本不妊治療が保険適用されることになりました。その概要について解説します。

はじめに

新型コロナ騒動などの社会不安が続く中、日本における 2021 年出生数は約 84 万人と過去最少を更新しました。少子化対策は特に早急な課題とされており、この度 2022 年 4 月から体外受精などの基本不妊治療が保険適用されることになりました。

新たに保険対象となる不妊治療

国の審議会(中央社会保険医療協議会)で審議された結果、有効性・安全性が確認された以下の治療について、保険適用されることになりました。

①一般不妊治療	タイミング法、人工授精
②生殖補助医療	採卵・採精、体外受精・顕微授精、受精卵・胚培養、胚凍結保存、胚移植など

2022 年 3 月までは②生殖補助医療について「特定不妊治療」という名称で助成金対象とされていましたが、4 月からは保険適用となりました。

また、②生殖補助医療のうち、上記に加えて実施されることのある「オプション治療(下表参照)」についても、一部保険適用、その他は「先進医療」として保険と併用できることになりました。

オプション治療の保険適用(2022 年 5 月現在)

保険適用	先進医療(自己負担)
卵子活性化、アシステッドハッチング、高濃度ヒアルロン酸含有培養液	IMSI、PICSI、タイムラプス、子宮内膜受容能検査、子宮内細菌叢検査、SEET 法、子宮内膜スクラッチ、PGT、反復着床不全に対する投薬

年齢・回数の制限

保険適用には以下の「年齢」「回数」の制限があります。

①年齢制限

治療開始時において **43 歳未満** である女性が対象となります。ただし、経過措置として令和 4 年 4 月 2 日から同年 9 月 30 日までの間に 43 歳の誕生日を迎える人については、43 歳になってからでも、同期間中に治療を開始したのであれば、1 回の治療(採卵～胚移植までの一連の治療)に限り保険診療を受けることが可能です。

②回数制限

初めての治療開始時点の女性の年齢	回数の上限
40 歳未満	通算 6 回まで(1 子ごとに)
40 歳以上 43 歳未満	通算 3 回まで(1 子ごとに)

こちらも経過措置として、令和 4 年 4 月 2 日から同年 9 月 30 日までの間に 40 歳の誕生日を迎える方については、40 歳になってからでも、同期間中に治療を開始したのであれば、回数制限の上限は通算 6 回となります。

自己負担と患者の手続き

窓口での負担額が治療費の 3 割となります。また、治療費が高額な場合、高額療養費制度を利用することができます。なお、先進医療を受ける場合治療内容や費用について同意が必要になりますが、それ以外に患者側に特段の手続きはありません。

企業側の対応

不妊治療が繊細な事案であることに留意し、個人情報保護には細心の注意を払いましょう。また、不妊治療を受ける労働者に配慮した休暇制度などの実施を検討していきましょう。

社員の独立と競業避止義務契約について

多くの企業において就業規則で「競業避止義務」を社員に課していますが、実際には退職後の行動を制限するのは容易ではありません。競業避止義務のポイントについて解説します。

競業避止義務とは

競業避止義務（きょうぎようひしぎむ）とは、「競合企業への転職」「競合する企業の設立・独立」などの競業行為をしてはならない、という義務のことをいいます。多くの企業において、その知的財産や顧客の流出による損害を防ぐ目的でこの競業避止義務が定められています。企業側は違反者に対する懲戒や退職金の減額などのペナルティーを設定することで抑止を狙っています。

しかし、実際には在籍中はともかく退職した社員の行動を制限することは難しく、企業側が泣き寝入りとなってしまうことも少なくありません。以下競業避止義務のポイントについて解説します。

競業避止義務契約の有効性

競業避止義務契約の有効性を考える上で、経済産業省の調査による以下の判断基準が示されています。

①守るべき企業の利益があるか

まず独自のノウハウや営業秘密情報、「企業の名前で訪問を重ねた結果得られた顧客との人間関係」など、流出によって企業の利益が損なわれるものがあるかどうか、という観点で考えます。

②従業員の地位

競業行為を行った者が在籍時にどのような地位にあったかが考慮されます。これは役職など形式的な地位の高低というよりも、その者が在籍時に担当していた仕事内容によって判断されます。

例えばアルバイトであっても独自のノウハウを利用する仕事をしていた場合に競業避止義務契約の有効性を認めた判例があります。

③地域的な限定があるか

「退職後半径〇km 以内の場所で独立してはならない」などの地域限定が合理的なものであるかを考えます。これは地域限定をしない場合は競業避止義務契約の有効性が認められないというわけではなく、仕事内容に合わせて合理的な絞り込みがなされているかという見方をします。

④競業避止義務の存続期間

競業避止義務が退職後どのくらい続くか、という判断基準です。判例では1年以内の期間については肯定的に捉えられている例が多く、逆に2年以上の競業避止義務は否定的にみられることが多いですが、年数に明確な基準があるわけではありません。

⑤禁止される競業行為の範囲について

必要な制限があるか

「競業行為とは何か」を具体的に定めているかというポイントです。つまり、漠然と「同業他社への就職禁止」「同業者として独立禁止」という取り決めをするよりも、「在職中担当した顧客への営業活動を禁止する」など禁止対象となる活動内容を特定している方が有効と判断されやすいでしょう。

⑥代償措置が講じられているか

代償措置とは、「競業行為をしない代わりに得ていた金銭など」を指し、例えば独自のノウハウに対して「秘密保持手当」を支払っていた場合などを指します。

代償措置の有無は重要な判断基準とされやすい傾向にありますので、競業行為を制限したい場合はこれらの手当を検討しても良いでしょう。

やる気に頼らず「すぐやる人」になる 37 のコツ

大平 信孝 著

単行本：208 ページ
出版：かんき出版
価格：1,540 円（税込）

はじめに

「やる気」が大事だと誰もが思いがちですが、本当に大切なのは自然体でラクに、やる気や根性に頼ることなく物事に取り組むことなのです。「すぐやる」スイッチを取り戻すための、メンタルコーチとしての実績も持つ筆者による一冊です。

行動に「初速」をつける

やりたいことややるべきことがハッキリと決まっているのに、どうしても取り組みを始められない方が多いのではないのでしょうか。要因が多々ありますが、「ちゃんと決めてから動きたい」「失敗しないように計画を立てたい」という考えから、動き出せないというパターンもあるかと思います。

そんなときは行動に「初速」をつけるようにしましょう。考えることにエネルギーを使わないことが重要です。

すぐ行動できるようになるためには、「量」→「質」という順番を意識することが大切です。第一に、「行動量」を増やすこと。その後に、「行動の質」を上げることがポイントです。

クオリティは度外視し、まずは行動量を高めていくという初動のことを、筆者は「仮決め・仮行動」と呼んでいます。本腰を入れなければ動き出せないという方は、この「仮」という部分を意識してみてもいいかもしれません。

結果に振り回されそうなときは「打率」で考える

過去に失敗した経験から、なかなか新しい物事に取り組めないというケースも一定数存在するでしょう。せっかく時間と労力をかけたのに、期待していたような結果が得られなかったら……という思考に陥ってしまうと、なかなか思い切った行動をとることはできないものです。

そんなときは 1 つ 1 つの結果ではなく、中長期的な「打率」で捉えるようにしてみましょう。具体的には 3 ヶ月程度のペースで成果の振り返りを行い、そこで打率＝期待していた結果になっている割合を確認します。

特に、新しい取り組みというものは失敗する確率のほうが高くなるのが自然です。最初から 8 割以上の打率を求めるのではなく、一定の期間ごとの成果に対して丁寧に自己評価を下していくようにしましょう。

欲望にフォーカスする

子どもを例に挙げると、ゲームは何時間でも楽しんでできるのに、宿題となるとたった 10 分ですら苦痛に感じてしまう。これは簡単にイメージができる状況だと思います。子どもは、ゲームなどの自分が好きなものに対する欲望に抗わずに生きていると言えます。欲望と聞くとマイナスな印象を持たれてしまうかもしれませんが、決して悪いものではないのです。人間が精力的に活動する際に、欲望は強烈なエネルギーとして利用できるからです。子どもから大人に成長するにつれ、個人的な欲望と社会的な責任のバランスをとるようになり、「これがやりたい！」と心の底から望むようなこととばかり対面していられなくなってしまうものです。

そんな日常が息苦しいと感じる場合には、普段の思考では思いつかないような、自身が抱えている枠組みを超えるような壮大な目標を設定してみましょう。様々な枷を取り払って考えた目標というのは、自分の欲望をストレートに体現したものである可能性が高くなります。つまり、その目標に対しては、まるで子どものように喜々として努力を続けられるということになります。このように、古典的なやる気や根性に左右されずに「すぐやる人」になる、効率的なメソッドが数多く解説されているおすすめの一冊です。

ひまわり社会保険労務士事務所からのお知らせ

就業規則作成や採用前から退職まで労務管理、働き方改革対応、**採用・職場定着支援**、労働条件審査、社内研修等のご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問合せ下さい。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のひまわりだよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

ひまわり社会保険労務士事務所・福岡就業規則サポートセンター	
代表 社会保険労務士 医療労務コンサルタント	久保田 統
所在地	〒805-0017 福岡県北九州市八幡東区山王 1-1-25
営業時間	平日 9:00~17:00 事前に打合せの場合は、日時関係なく柔軟に対応いたします
電話・FAX	TEL 093-662-8200 FAX 093-661-6444
メール	office-himawari@himawari-sr.jp メール対応は24時間

今月のポイント

☆まずは「脱・長時間労働体質」の実践マニュアルについてですが、外注等を行うなど本編に記載の通りです、3月に顧問契約のお客様には別紙でお知らせしたように**来年4月から月60時間を超える時間外労働をした場合の割増率が5割増しに変更**になる予定ですので、今のうちから労働時間削減の準備をする必要があります。

☆次に2022年4月からの不妊治療保険適用については本編記載の通りです。

☆次に社員の独立と競業禁止義務契約についてですが、本編にも記載しているように個別の内容や代償措置等がありますので個別に判断する必要がありますので、顧問契約のお客様は導入する場合はお知らせください。

どんな小さな疑問も、どうぞお気軽にお問合せ下さい。

総合ホームページ（ひまわり社会保険労務士事務所）

<https://himawari-sr.jp/>

就業規則専用ページ（福岡就業規則サポートセンター）

<https://fukuoka-kisoku.jp/>

企業の「長時間労働体質」 チェックリスト

2022 年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	始業時刻より1時間以上前に出社する雰囲気がある	☐	☐
2	先輩社員が残業をいつもしているため後輩が帰りにくい	☐	☐
3	マネージャーがいつも業務に追われて忙しくしている	☐	☐
4	有給休暇をとりにくい雰囲気がある	☐	☐
5	仕込み時間や準備時間が長い	☐	☐
6	仕事が属人化していて、「その人でないとわからない仕事」が多い	☐	☐
7	居残って技術練習などをする習慣がある	☐	☐
8	時短勤務者の割合が少ない	☐	☐
9	月間の残業時間が30時間を超える	☐	☐
10	納期前には長時間残業をすることが当たり前になっている	☐	☐

FAX のご返送は **093-661-6444** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			