

## 【霜月の候】

イチヨウが鮮やかに色づき、金色のじゅうたんを敷き詰める季節を迎えました。朝晩の冷え込みが厳しい季節です。健康にはくれぐれもご注意ください。

### ■注目トピックス (p.2)

#### ジョブ型雇用社会に備えるための「職務定義」のススメ

日本の雇用が「メンバーシップ型」から「ジョブ型」に移行していく環境下では、今ある仕事を分析し、しっかりと職務定義していくことが重要になります。ジョブ型雇用社会に備えるための職務定義のやり方について考察します。

### ■今月の特集① (p.3)

#### 「その時間は労働時間なのか？」を考える

賃金請求権の時効が延長され未払い残業代請求のリスクが高まる中、労働時間管理は重要な経営課題となっています。シーン別に「労働時間」の解釈について説明します。

### ■今月の特集② (p.4)

#### 一般健康診断の実施方法について

労働安全衛生法で定められている一般健康診断では、誰にどのような項目を実施すべきなのでしょうか。実施すべき内容を解説するとともに、一般健康診断の代替措置について解説します。

## 日々是好日カレンダー

11月 NOVEMBER	
11月	霜月・神楽月・霜降月・雪待月
1 火	・計量記念日 ・灯台記念日 ・点字の日 ・古典の日
2 水	・レントゲン週間(～8日) ・家庭文化の日 ・書道の日
3 木	・文化の日 ・みかんの日 ・まんがの日 ・アロマの日
4 金	・ユネスコ憲章記念日 ・福祉人材確保重点実施期間(～17日)
5 土	・世界津波の日 ・雑誌広告の日 ・日本ブラジル修好記念日
6 日	・年金週間(～12日) ・お見合い記念日 ・アパート記念日
7 月	・立冬 ・鍋の日 ・もつ鍋の日 ・知恵の日 ・ロシア革命記念日
8 火	・世界都市計画の日 ・レントゲンの日 ・いい歯の日 ・いいお肌の日
9 水	・119番の日 ・太陽暦採用記念日 ・秋の全国火災予防運動(～15日)
10 木	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 金	・介護の日 ・公共建築の日 ・配線器具の日 ・電池の日
12 土	・女性に対する暴力をなくす運動(～25日) ・皮膚の日 ・洋服記念日
13 日	・いいヒザの日 ・うるしの日
14 月	・世界糖尿病デー ・いい石の日 ・アンチエイジングの日
15 火	・七五三 ・生コンクリート記念日 ・いい遺言の日 ・かまぼこの日
16 水	・国際寛容デー ・幼稚園記念日 ・塗装の日 ・自然薯の日
17 木	・肺がん撲滅デー ・ドラフト記念日 ・ボジョレーヌーボー解禁 ・将棋の日
18 金	・ミッキーマウスの誕生日 ・土木の日 ・もりとふるさとの日 ・音楽著作権の日
19 土	・世界トイレの日 ・鉄道電化の日 ・食育の日 ・農協記念日
20 日	・世界こどもの日 ・産業教育記念日 ・いい干物の日 ・ピザの日
21 月	・世界ハローデー ・世界テレビデー ・インターネット記念日
22 火	・小雪 ・いい夫婦の日 ・大工さんの日 ・回転寿司記念日
23 水	・勤労感謝の日 ・いいファミリーの日 ・ハートケアの日 ・いいふみの日
24 木	・オペラ記念日 ・かつお節の日 ・進化の日 ・和食の日
25 金	・女性に対する暴力廃絶のための国際デー ・OLの日 ・金型の日
26 土	・ペンの日 ・いい風呂の日 ・いいチームの日
27 日	・ノーベル賞制定記念日 ・更生保護記念日
28 月	・税関記念日 ・太平洋記念日 ・フランスパンの日
29 火	・議会開設記念日 ・いい服の日 ・いい肉の日
30 水	・社会保険料納付期限(10月分)

## 今月のキーワード

### 今から備える！2023年法改正対応「労働法の時流セミナー」開催決定！

2023年以降相次ぐ法改正について、その概要や企業の実務対応について、わかりやすく解説いたします。また、労働法だけでなく、新たなキーワードでもある、2023年「インボイス制度」、2024年「BCP対策」について合わせて解説いたします。

#### 【講演内容】

- 第1部 2023年法改正対応「労働法の時流セミナー」  
上岡ひとみ経営労務研究所 所長 上岡ひとみ
- 第2部 事業者のための消費税インボイス制度解説  
あさひ税理士法人 所長 野崎啓介
- 第3部 自社で生きるBCPを策定するには  
上岡ひとみ経営労務研究所 企画グループ長 桐田有紀

#### 【日時・場所】

- 鹿児島会場 2023年1月17日(火) 14時～16時30分  
鹿児島商工会議所ビル(アイムビル)4階 アイムホール
- 指宿会場 2023年1月19日(木) 14時～16時30分  
ふれあいプラザなのはな館2階 会議室1

#### 【参加費】

- ・一般企業様 5,000円
- ・サポート企業様、サポート企業様からの紹介企業様は無料

お申込みはこちらから！  
GoogleFormsからのお申込みになります。



<https://forms.gle/qxNiU9cdWgJx54bS7>

## 《注目トピックス》

# ジョブ型雇用社会に備えるための「職務定義」のススメ

## 雇用の目的とは

「雇用の目的は何か」ということを考える際には、色々な捉え方がありますが、その一つとして「経営目的・目標の達成」が挙げられます。これまでの日本は仕事内容を限定しないいわゆる「総合職」として採用し、様々な職務に就かせるやり方が主流でしたが、グローバル化、副業容認、リモートワーク普及などの環境変化に伴い、仕事内容を限定して雇用し、機能別に分けた仕事（ジョブ）を組み合わせる方向へ変化していると言われています。

この意味で、職務定義の前に会社の目的・目標を明確にする作業が必要になります。それらを明らかにした上で、「その実現のためにはどんな機能が必要か？」と考え、必要な職務をリストアップしていくとよいといえます。

## 重要な問い

職務を分析し、定義するときに役に立つ「問い」として、例えば以下のようなものが挙げられます。

### 分析の視点1：仕事の目的は何か？（目的、対象物）

端的に「(対象物)を(行動)すること」と表現することを意識してみましょう。

例：要件定義書の通りコーディングをすること、店頭で商品を説明し販売すること など

### 分析の視点2：その仕事に定量目標や数字の目安はあるか？（期間、目標値）

売上や生産量など、数字で表すことのできる目標を考えます。バックオフィス業務など一見目標を数値化しにくい職務であっても、「作業単位の標準作業時間」などを設定することができます。

例：半年で売上〇〇万円、1時間あたり〇〇字の原稿を作成すること、など

### 分析の視点3：その仕事に求められる品質、または定性的な目標は何か？

その仕事に求められる最低限の品質について検討します。文字で表現する以外に、求められる品質を満たした製品の写真などを用意する方法もあります。

例：動作不良の状態でないこと、上司の意思決定に必要な情報が揃っていること、など

### 分析の視点4：必要なスキルは何か？

定量的、定性的な目標を達成するために必要なスキルについて検討します。

例：〇〇資格、コミュニケーションスキル、など

### 分析の視点5：会社が指定する仕事の「やり方・進め方」はあるか？

マニュアルなどで会社が仕事の遂行方法を指定するのか、目標を与えてやり方に裁量を与えるのかについて検討します。マニュアルをしっかり作ることで、「アウトプットを平準化できる」などのメリットがあります。

例：業務マニュアル、トークマニュアル、意思決定の権限マニュアルなど

### 分析の視点6：職務と報酬は釣り合っているか？

仕事内容と報酬が釣り合っているかどうかは、求人市場における同業他社との比較や、求人対象の年齢層、生計費などを考慮して検討します。

## 評価との関係

職務定義は、求人や人事評価に役立てることが可能です。面接時に提示・合意した職務の内容について、人事評価の際に「目標の達成度」や「スキルのレベル」、「マニュアルの遵守度」などを評価できるようイメージしながら職務定義を検討すると良いでしょう。

詳細は当事務所の担当者へお問い合わせください。



## 《今月の特集①》

### 「その時間は労働時間なのか？」を考える

働き方改革や賃金請求権時効の延長、最低賃金上昇などの影響を考えると、これからの労働時間管理は一層重要な経営課題となっていきます。しかし実際には、自発的な早出や居残り、在宅ワークなど「労働時間であるか否かの判断が微妙」なものもあります。実際に場面ごとの労働時間の判断基準について見ていきましょう。

#### 1.早出残業

始業時刻前に出勤している場合、その時間の労働時間性判断は、「掃除や準備行為をおこなっている事実があるか」「会社が早出を禁止している（あるいは許可制としている）具体的事実があるか」「早出をしなければならぬほどの業務量だったか」「早出をしないことにより人事評価でマイナスになるなどの不利益があるか」などを元に判断されます。

##### 【会社の対策】

朝礼や掃除などは労働時間と判断される可能性が高いため、始業後に行くか、残業代を支払う方が良いでしょう。自発的な早出についても許可制とし、メールなど記録が残る方法で許可制度を運用しましょう。

ホ操作などの「サボっている時間」がある場合ですが、原則としてタイムカード記録による始業・終業の時間内は労働時間となる可能性が高く、労働時間性を否定するためには会社側が「対象労働者が指揮命令下でないという余程の証拠」を示さなければなりません。例えサボっているように見えていても、会社からの業務指示に直ちに反応する必要がある状況にある限り、指揮命令下にある、つまり労働時間であると判断されてしまいます。逆にいうと、外部の情報をシャットアウトして連絡を取れなくしている状況下では労働時間制を否定した例があります。

##### 【会社の対策】

労働時間性を争うよりも、都度注意する、具体的な業務指示をするなどの方法でサボりを防止しましょう。

#### 2.持ち帰り残業

職場で終わらなかった仕事を家に持ち帰って作業した場合の労働時間性ですが、原則として労働時間と認定されにくい傾向にあります。これは、私生活空間での仕事は職場と比べて拘束度合いが低いからです。ただし、持ち帰り残業を会社が容認し、常態化している場合や、期限までに仕事が完了しないと人事評価で不利益を被るなどの場合は労働時間と見なされる恐れがあります。

##### 【会社の対策】

持ち帰り残業は原則として禁止し、ワークシェアリングなどで業務が特定の労働者に偏らないようにしましょう。

#### 4.テレワーク

テレワークについては①始業・終業時刻を指定して、出勤した場合同様に労働時間管理をするか、②事業場外みなし労働時間制により労働時間を規定するかのどちらかですが、①はテレワークのメリットである労働時間の自由裁量を損なうため②を選ぶ場合が多いでしょう。事業場外みなし労働時間制による場合、「業務量がみなし労働時間に見合ったものか」「具体的な業務指示に即座に反応しなければならない状況であるか」などが判断基準になります。

##### 【会社の対策】

上司から逐一指示を受けなくても一人で業務を進めることができる人だけをテレワーク対象としましょう。また、みなし労働時間に見合った業務量であるかを適宜確認しましょう。

#### 3.サボっている時間

労働時間の中に度重なるタバコ休憩や私用のスマ

詳細は当事務所の担当者へお問い合わせください。



## 《今月の特集②》

### 一般健康診断の実施方法について

#### 健康診断の種類

労働安全衛生法により、会社は労働者に対して健康診断を実施しなければなりません。実施義務のある健康診断は主に以下の通りです。

種類	内容
①雇入時の健康診断	雇入時に実施
②定期健康診断	1年毎に1回実施
③深夜業従事者などの健康診断	配置換えの際及び6ヶ月毎に1回実施
④海外派遣労働者の健康診断	海外に6ヶ月以上派遣する際に実施
⑤特殊健康診断	有害業務に従事する場合に実施

一部の有害業務を除いて実施される①～④他を「一般健康診断」と言い、検査項目が指定されています。

#### 対象者

一般健康診断の対象者は「常時使用する労働者」であり、その基準は以下の2つになります。

- ①期間の定めのない契約により使用される者であること。なお、期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上（深夜業など特定業務の場合は6ヶ月以上）使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上（同6ヶ月以上）使用されている者
- ②その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分3以上であること。

#### 一般健康診断項目

一般健康診断においては、次の項目を実施しなければなりません。

- ①既往歴及び業務歴の調査
- ②自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- ④胸部エックス線検査及び喀痰検査（いわゆるレントゲン検査）
- ⑤血圧の測定
- ⑥貧血検査（血色素量、赤血球数）
- ⑦肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）
- ⑧血中脂質検査（LDL・HDL コレステロール、TG）
- ⑨血糖検査
- ⑩尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
- ⑪心電図検査

注1:④について、雇入れ時健康診断においては、胸部エックス線検査のみとなっている。

注2:⑥～⑨はいわゆる血液検査。

#### 代替措置など

雇入時の一般健康診断については、「入社日前3ヶ月以内」に入社予定の者が受診した健康診断結果を提出させることで代替することができます。ただし、雇入時健診は本来「会社に」実施義務があるため、何らか会社の費用負担を検討した方がよいでしょう。

また、定期健康診断は、市区町村など自治体で実施される健康診断等を本人が受診したもので代替することが可能です。ただし、一般健康診断の費用は会社が負担すべきですので、この健診費用は健診手当てなどの名目で支給した方が良いでしょう。

なお、協会けんぽまたは健康保険組合において健診費用の補助制度があります。各保険者に問い合わせて補助を活用しながら健康診断を実施していきましょう。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



### Web 新着情報

- 伊豆市の商工会様から創業塾の講師にお呼びいただきました
- あなたは、自分の職員をどちらで考えますか？
- 性善説？ 性悪説？
- 無料プレゼントコンテンツ追加

URL : <https://e-sr.net/>

弊所 Web サイトの  
トップページおよび  
右の QR コードで  
ご覧いただけます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

### “上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコ力”

段々、日常生活に戻りつつあるのを感じます。懇親会や忘年会のお誘いなども、いただくようになりました。しかし、自分の事務所で忘年会を行うことは、正直、ためらわれます。万が一、職員の多くが、一斉に休業することになると、顧問先企業様に迷惑をかけることになる、想像されるからです。



そこで、当事務所の、忘年会は、「ニューワーク」(ZOOM に似たアプリ) というアプリを使い、リモート・ランチ忘年会となりそうです。ご興味のある企業様は、担当者にお問い合わせください。ノウハウ共有させていただきます (笑)

上岡ひとみ経営労務研究所 代表 上岡ひとみ