

2021年度第3回『労務管理講習会』を開催

36協定とその注意事項、年次有給休暇の確実な取得、電子申請の推進、事務所衛生基準規則 Well-being(社員幸福度)による生産性向上、採用力強化、人材定着を達成！

当協会は2月28日(月)、2021年度第3回の「労務管理講習会」を開催しました。前回と同様、名古屋南労働基準監督署後援のもと、名古屋市工業研究所会議室で開催し、新型コロナウイルス感染防止対策として、マスク着用、定員を会場定員の半分以下、換気など対策を十分実施して開催しました。



桑原署長

はじめに、名古屋南労働基準監督署桑原署長から、「労働者の6%が月80時間を超えた時間外労働をしております。過労死ラインを超えている。名古屋管内の過労死の過労死による労働災害請求は大幅に減少しましたがさらに長時間労働削減を目指して欲しい。労務管理は、労使の信頼関係の基

本。長時間労働は減っているが、精神疾患に関する相談は増加している。管理職には、法律だけでなく、会社のルール、それぞれの方の会社での権限について教育し、行き過ぎた指導・指示・発言をしないようにして欲しい。」などの挨拶がありました。



武主任監督官

続いて、名古屋南労働基準監督署 武第一方面主任監督官から、「改正労働基準法の留意点について」と題して、労働基準法の改正点を中心に説明がありました。労働基準法における労働時間の定め、36協定と違反事例、締結に当たっての注意すべきポイント、年次有給休暇の確実な取得、勤務間インターバ



ル制度、押印原則の見直しの影響、電子申請の推進、民法改正に伴う改正、事務所衛生基準規則改正、令和5年4月施行の中小企業に対する60時間超の時間外労働の割増率50%へ、労働条件の明示、労働時間の適

正把握の必要性などの説明がありました。



中代表取締役

次に、愛知働き方改革推進支援センター相談員、(株)マングラの田中代表取締役から、「Well-being(社員幸福度)向上による生産性UPの秘訣」と題する講演がありました。Well-beingとは肉体的、精

神的、社会的に全てが満たされた状態であることで、各国政府、経済界、学問の領域でも注目されている概念である。

地位財(金、モノ、地位)に比較し、非地位財(心、安全、健康)は他人と比べられず幸せが長続きする。Well-beingはビジネスの場で、生産性向上、生き方・働き方・価値観が多様化し、採用力強化に繋がり、人材定着に効果的である。施策優先順位としては、肯定的で公正なフィードバック(人事評価制度)、組織目標の落とし込み、ハラスメントの防止が幸福度を増大し、不幸せを減少させるのに最も有効である」との講演でした。受講者は目新しいWell-beingについて、ワークなどを実施しながら、大変熱心に聴講されていました。令和4年度も、引き続き労務管理講習会を開催予定です。