

# 労働基準広報 2019 No.2011

# 11/11

## CONTENTS

**特集** 「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」のとりまとめ ————— 8

# 短時間労働者の要件等を見直し 被用者保険の適用拡大へ

(編集部)

●労働判例解説／Ｙ社事件 ————— 20  
 能率手当の算定で出来高から時間外手当を控除  
**現実に時間外手当が支払われており  
 労基法37条を潜脱するものではない**  
 (平成31年3月20日 大阪地裁判決)  
 (弁護士・新弘江〔光樹法律会計事務所])

●知っておくべき職場のルール ————— 32  
 〈第84回〉「年次有給休暇の時間単位付与」  
**時間単位での年休取得分は年休時季  
 指定義務に係る年5日に含まれない**  
 (編集部)

●相談です！ 弁護士さん ————— 34  
 相談23「育休復帰者の雇用形態を変更したい」  
 ～労働者に不利益な変更合意の有効性～  
**育休から復帰する労働者の雇用契約の  
 不利益変更は無効になることがある**  
 (執筆／弁護士・野谷聡子(札幌総合法律事務所))  
 (監修／北海道大学名誉教授・道幸哲也)

●NEWS ————— 1  
 ◆ 厚労省・令和元年版 労働経済の分析(労働経済白書)／人手不足が会社経営や職場環境に影響  
 ◆ 令和元年版 過労等防止対策白書／建設業とメディア業界の過労死等の要因など分析  
 ◆ 第1回 今後の若年者雇用研究会／若者促進法や若者雇用政策を労政審に先立ち検討  
 ほか

●本誌読者アンケート ————— 41  
 ●労働保険審査会の裁決事例に学ぶ⑫ ————— 42  
 (労働評論家・飯田康夫)  
 ●労務資料 平成30年度 雇用均等基本調査結果  
 ③ ～事業所調査～ ————— 44  
 ●わたしの監督雑感 ————— 54  
 大阪・岸和田労働基準監督署第一方面主任監督官  
 丸本誠  
 ●労務相談室だより ————— 56

アンケートへのご協力をお願い致します(41ページ)

### 労務相談室

回答者

**雇用保険法** [不支給だった高齢雇用継続給付が8月は支給] 賃金額の変更ないが — 48 社労士・三宅淑子  
**安全衛生** [宿日直勤務に従事する時間] 労働時間把握義務の対象か ————— 50 弁護士・山口毅  
**高年齢者** [政府が70歳までの就業機会確保検討] 具体的な内容は ————— 52 弁護士・岡村光男

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

\*\*\*本誌ご購入の皆様へ\*\*\*

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内

ブルスタンダードでは]、「現行の法制度では対応するのは難しいのではないか」、「労働時間、安全衛生の検討と足並みをそろえて検討を」、「(副業・兼業では) 事業主が異なるだけで、被災者が別の人格になるわけではない」、「全体のフレームと中身の話が曖昧になっている」、「『仮に』の前に議論をすべきではないか」、「(特別加入制度においても合算など) 労働者の場合と同様に扱うべきだ」など様々な意見や質問が出ていた。

## ●労政審・第90回障害者雇用分科会 障害者活躍推進計画作成 指針(骨子案)示される

令和元年10月4日開催の「第90回 労働政策審議会障害者雇用分科会」(座長・阿部正浩中央大学経済学部教授)に、事務局から、「障害者活躍推進計画作成指針(骨子案)」が示された。

今年6月7日に成立した改正障害者雇用対策法では、厚生労働大臣が「障害者活躍推進計画作成指針」(以下「指針」)を定め、国及び地方公共団体は、指針に即して、「障害者雇用推進計画」を作成し、公表しなければならないこととされている。公務部門における「障害者雇用推進計画」の公表規定については、令和2年4月1日施行であるため、指針を年内に策定し、年明けからは、指針の内容をよりわかりやすく説明した手引きなどを作成することを目指している。

「障害者雇用対策基本方針」と「指針」の関係について、骨子案では、①「基本方針」は、障害者の雇用の推進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針、②「指針」は、「基本方針」に基づき定めるものであり、国及び地方公共団体における障害者の活躍推進計画の作成の基本となるべ

き指針——と記載されている。

委員からは、「法定雇用率は達成しなければならぬときちんと記載すべき」、「PDCAサイクルの指標を手引き等で示すのか」、「(障害者差別禁止指針や合理的配慮指針などの) 指針を『踏まえる』のは当然なので、『踏まえて、積極的な…』などと記載を」、「良い取り組みの横展開を」、「従来のチャレンジ雇用との関係は」、「『例えば、障害者雇用を推進するためのチーム(障害者雇用推進チーム)を設置し…』とあるが、『例えば』ではなく、『必ず』とすることはできるか」、「障害者雇用推進チームのメンバーの想定は(障害者である職員を含めるか)」、「小規模自治体への支援についての記載がみえない」、「選考試験のことが謳われていないが」、「『意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進も重要』とあるが、この書きぶりだと非常勤からという印象を受ける」、「間接差別についても書かれていることは良い」、「中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者)について、リハビリを付け加えてほしい。治療と仕事のガイドラインを踏まえて記述を」、「福祉と雇用の連携を具体的に」などの意見や質問が出ていた。

## ●認定NPOキャリア権推進ネット ティール組織をテーマに 第5回コロッキウム開催

認定NPO法人キャリア権推進ネットワーク(諏訪康雄理事長)は、令和元年9月17日、株式会社ライフワークス(東京都・港区)にて「ティール組織(自律的組織)」をテーマに「第5回キャリア・コロッキウム」を開催した(事務局・株式会社ウイル)。

「キャリア・コロッキウム」(以下「コロ

キウム)では、経営や人事労務に関する世の中の動きの最先端に近いテーマを設定し多彩な講師を招いている。前半は基調講演、後半はその基調講演を踏まえたテーマを参加者がグループごとに検証して結果を発表するという体験型講座を開催している。

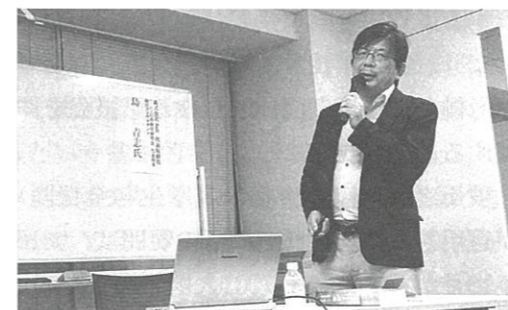
第5回の講師は、ティール組織を推進する一般社団法人自然経営研究会の代表理事を務め、株式会社Salt代表取締役、経営コンサルタントでもある島青志氏。

島氏は、全世界で20万部を売り上げている『ティール組織』の著者フレデリック・ラルー氏との記念写真を公開するなどして会場をわかせた後、「ティール組織」(自律的組織)について、数々の実例やキーワード、キーセンテンスを交えて解説した。

島氏によると、現在の日本企業の多くがオレンジ組織(機械的組織)であり、その次に来る組織がグリーン組織(家族的組織)、例えば、法政大学の坂本光司教授の「日本でいちばん大切にしたい会社」のような会社であり、その次に来るのが青緑色の組織を意味する「ティール組織」であるという。

「ティール組織」は、信頼で結びついて、指示命令系統がないことが特徴だが、「組織構造がない、階層構造がない、全てがコンセンサスで決まる」というのは、自律的組織の3つの誤解であるとのこと。

そして、「ティール組織の突破口」として、自主経営、全体性(自分だけでなく全



▲「ティール組織の3つの突破口」を語る島氏。

体をみる)、存在目的(組織の理念、目的に共鳴すること。ただし作られた経営理念とは異なる)——の3つを示した。

島氏は、日本におけるティール組織の度合いが高いと思われる25社のアンケート結果も発表。参加者からは、「25社の選び方は」、「ティール組織では、個人の資質や能力は問われないのか」などの質問が出ていた。

後半のグループワークの開始に当たって、諏訪理事長は、「社員に任せるから会社は進化する 日本版『ティール組織』で黒字になる経営の仕組み」の著者・株式会社日本レーザー 近藤宣之代表取締役会長の話を紹介した。株式会社日本レーザー(東京都・新宿区。本誌第1806号(2014年1月1日・11日付)「新春企業訪問」に掲載)では、ティール組織の概念が提唱される以前からよく似た自律的組織を構築してきたという。

グループワークでは、「日本経営は『ティール組織』に近づいていくか? 近未来の日本の組織はどのようになりそうか?」などをテーマに検証が行われ、グループの代表による発表では、「イノベティブ、クリエイティブな業界なら」、「安全、確実に保証する業界は厳しい」、「価値観・理念で自主的に動いていくことが必要」、「企業としても魅力を高めるのに取り入れていくのが良いのでは」——などの意見が出ていた。

コロッキウムの締めくくりに諏訪理事長は、「ティール組織が今後、伸びていくかは、ティールをしたら我が社はすごい利益を挙げた!あるいは次々従業員が大きな仕事をしていた!といった成果やパフォーマンスが影響を与えていくのだろうと思います。今後も意識してみたい分野かと思えます」——などと語った。

第6回の開催は、同NPOのHPに告知される予定(<http://www.career-ken.org/>)。