



# MOVE ON

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

11月23日は勤労感謝の日で、「勤労をたっぴ、生産を祝い、国民たがいに感謝しあう」日とされています。この「感謝」とは、国民が毎日生活できているのは互いに助け合っているからであり、すべての人がすべての生産と働きに感謝し合うべきだという考えに基づいているのだそうです。(小さい頃は働くお父さんをねぎらう日だと思っていました💧)  
MOVEONは勤労感謝の日も、そうでない普通の日も、すべての生産と働きに感謝し、みなさまにお届けしてまいります！

## 自転車通勤者がいる会社は要注意

### ながらスマホ・飲酒運転の罰則強化！ 道路交通法が改正されます

令和6年11月1日より改正道路交通法が施行され、自転車の「運転中のながらスマホ」と「酒気帯び運転および幫助」に対して新しく罰則が適用されました。自転車通勤と知りながら酒類を提供したり、飲酒を知りながら自転車を貸した場合も酒気帯び運転ほう助となります。

#### 改正点① 運転中のながらスマホ

自転車に乗りながら、スマートフォン等を手で保持して通話したり、画面を注視したりする行為が新たに禁止され、罰則が適用されます。違反者は、6か月以下の懲役または10万円以下の罰金となり、ながらスマホによって交通の危険を生じさせた場合は、1年以下の懲役または30万円以下の罰金となります。

#### 改正点② 酒気帯び運転および幫助

酒気を帯びて自転車を運転すると酒気帯び運転となります。また、自転車を運転する人に酒類の提供をしたり、飲酒している人の自転車に同乗したり(そもそも2人乗りは禁止ですが…)、飲酒している人に自転車を提供することに対して新たに罰則が適用されます。

違反者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金、  
酒類の提供・飲酒運転の同乗者は2年以下の懲役または30万円以下の罰金、  
飲酒者への自転車の提供者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金となります。



#### 改正点③ さらに違反者は「自転車運転者講習制度」の対象に

自転車運転者講習制度とは、自転車の運転に関し信号無視等の危険行為を3年以内に2回以上反復して行った者に対し、都道府県公安委員会が講習の受講を命ずるものです。ながらスマホ・酒気帯び運転および幫助をした者は、この自転車運転講習制度の対象となります。受講命令に違反すると5万円以下の罰金となります。

#### 会社も責任を負う可能性があります🙊

自転車通勤者がいると知りながら飲み会を開いて飲酒をすすめたり、飲み会後に自転車で帰宅しているところを目撃したりしていませんか？これらの行為は②のほう助にあたる場合があります。

また、自転車通勤者が通勤中に事故を起こしてしまった場合、会社は使用者責任(従業員が第三者に与えた損害に対し、その使用者(雇用者)も同様に損害賠償の義務を負うこと)を問われる場合があります。通勤は業務に付随した行為ですので、安全運転に努めるよう指導・教育すべき指導監督義務が会社にあります。

思わぬ事故を起こさないように、思わぬ責任を負わないように、忘年会・新年会シーズンを迎える前に、改めて交通ルールを守るよう啓発してください。

## 増え続ける外国人労働者 外国人の労務管理の注意点～勤務編～

前号に引き続き、人手不足解消策として注目されている外国人労働者について採り上げたいと思います。外国人労働者の労務管理に対する知識が不足していると大きな問題に発展してしまいます。そこで今回は「採用」に続き、「勤務」編をお届けします。

### ◆ 外国人労働者の労務管理

外国人労働者は、出身国と日本の雇用慣行や社会制度が異なるため、日本人としては当たり前のことも、相手が当たり前と考えていません。そのため、ひとつひとつ丁寧に説明する必要があります。

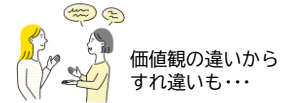
#### ● 採用、雇入れ時

- 入社書類リストを渡すだけでなく、どこで入手するのか、なぜ必要なかを説明する。
- 基本給や〇〇手当など細分化して支給しない国もある。給与の計算方法、控除する金額なども丁寧に説明する。
- 給与の支給日もしっかり説明する（月2回給与を支給する国もある！）。
- 自国にない雇用形態もあるため、正社員以外で採用するときは特によく説明する。
- 雇用契約書は簡単な日本語で作成する。

#### ● 労務管理

- 時間に対する感覚が異なることが多い。出退勤のルールはしっかり説明する。また、時間に遅れるとき、休むときは前もって連絡する必要があることも伝える。

日本人：始業10分前には出社して仕事を始める準備をするべき  
外国人：始業時間に到着すれば良い



- 年末調整や確定申告は、出身国に似た仕組みがあっても細かいルールは違うため、なぜ必要なのか、どの書類が必要なのかなど、丁寧に説明する。
- 外国ではポジションを決めて採用活動を行うことが一般的。会社が一方的に配置転換等を行う場合は丁寧に説明する。
- 宗教上の理由等で健康診断を拒否されることも。健康診断の必要性を丁寧に説明する。
- ハラスメントに対する感覚も異なる。自覚がないまま加害者にならないよう、お互いの国の文化を理解するよう努める。
- 在留資格、在留期間を確認する、在留期間の更新手続きは本人任せにしない。

#### ● 退職時

- 日本人と退職に対する感覚が異なる。退職の申出時期、退職に必要な手続きはあらかじめ伝えておく。

### ◆ 日本人労働者とのトラブルも…

外国人労働者の生まれ育った文化と日本の文化は大きく異なるため、日本人の労働者と外国人労働者の間でトラブルになることも。経営者、管理職だけでなく、現場の労働者にも「違って当たり前」の意識を持ってもらうよう努めてください。

また、コミュニケーション不足で仕事が上手く回らないだけでなく、労災事故が起こりやすくなる危険も…言葉だけでなく見せて教えるなど工夫してみてください。

## 組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

### ◆社員は、経営者や上司が期待する通りになっていく！？

誰かの潜在的可能性を信じれば、それが現実のものとなるという効果をご存知でしょうか。これを「ピグマリオン効果」といい、ビジネスにおいて非常に強力なツールとなると考えられています。

#### 【教育学者ロバート・ローゼンタールの実験】

ある小学校で知能テストを行い、教師たちに「これからすぐ伸びる可能性を秘めた児童（A, B, C）がいる」と伝え、そのことを児童たちには絶対に伝えないよう教師にクギを刺します。実はこの3名は平凡な成績でしたが、教師に伸びる可能性があるとうそを伝えました。

1年後、再び知能テストをしたところ、なんと児童A, B, Cは本当に飛び抜けて優れた児童になったのです！教師たちは児童A, B, Cに特別に時間を割いて教えたりしていません。この実験で次の2つのことがわかったと言われています。

- ① 教師たちが児童の潜在的可能性を信じたことが、無意識のうちに児童に伝わった
- ② ①のメッセージが児童に理解され、それが現実のものとなった

これが「ピグマリオン効果」です。ピグマリオン効果は良い期待にも悪い期待にも適用されてしまう点に注意が必要です。「部下はみな給料のために働いている」「見張っていなければサボる」などと考えてしまうと、その「悪い期待」が現実のものになってしまう恐れがあります。

社員を成長させるべく「良い期待」をかけ、ピグマリオン効果をプラスに利用しましょう！



## ちょっとモヤっとQ&A

### 第12回 上司の指示に従わない社員の対応

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

#### 相談

最近入社してきた業務経験豊富なAさんですが、上司の指示に従わず、自分のやり方を通そうとしています。今までやってきた仕事のやり方があるのに…と、モヤモヤします。

#### 指示の内容が労働契約の内容。指示に従い業務を遂行する義務がある

経験や実績が豊富だからといって独自の仕事の進め方をされると、モヤモヤしてしまいますね。

労働者には、労働契約の合意内容の枠内で、労働の内容・遂行方法・場所などに関する会社の指示に従った労働を誠実に遂行する義務があり、上司の指示に従わない場合は懲戒処分の対象になり得ます。

①労働契約（就業規則）の内容が合理的、であって②上司の指示が労働契約の枠内である場合、その業務命令が有効と判断されます。 ※合理的な就業規則があれば就業規則の内容が労働契約（＝①）の内容となります

裁判所は、就業規則に定めがあることを理由に、会社が労働者に命じた精密検査受診命令は有効であると判断しています。反対に、労働組合のマーク入りのベルトを着用して就業したことを理由にした不利益取扱いは会社の裁量を逸脱している（業務指示は無効）と認定しました。ご相談の件は、①就業規則に合理的な業務規律が定められているか、②業務の枠内の指示かどうかを確認し、合理的な指示を拒否する場合は指導注意を行い、それでも改善しない場合は懲戒処分を検討します。

まとめ：有効な業務指示でないとき注意や懲戒処分ができない。まずは就業規則の見直しを。

# 11月の労務トピックス&おしらせ

## 高齢者労災対策が努力義務に（2025年以降）

厚生労働省は増加する高齢者の労働災害を防ぐため、企業に対し、高齢者に配慮した作業環境の整備などの労災対策を努力義務として課す改正案を来年の国会に提出する予定です。定期健康診断や体力チェックの実施により健康や体力に応じた業務の割り振りなどを求める想定です。

☞ 高齢者の労災について、労働から生じる災害なのか、加齢に伴う体力の低下から生じる災害なのか、判断が難しいケースが増加しています。

災害を防ぎ、万が一のときには労働者が必要な補償を受けられるように、体力に応じた作業内容の見直しを始めてください。 ※MOVEONでも今後特集予定です

## 年収「106万円の壁」要件撤廃へ（2025年以降）

厚生労働省は、短時間労働者の厚生年金加入要件である「年収106万円以上」の賃金要件を撤廃する方向で調整に入りました。年末までに結論を出し、来年の通常国会での関連法案の提出を目指しています。 ※決まり次第続報します

短時間労働者の主な社会保険加入の要件

加入要件	現行	改正案
労働時間	週20時間以上	週20時間以上
賃金	月8.8万円以上 (年106万円以上)	撤廃
企業規模	51人以上	撤廃(1人以上)
学生	対象外	対象外

どちらの弁慶ですか？



※実話です。翌週らぼーと立川で再び遭遇しました

## From the EDITOR'S DESK

近所のスーパーにクレープの移動販売車が来ていたので買おうか迷っていたところ、見知らぬおじちゃんに「俺昨日食べたけど、すげー美味しかったよ、まじオススメ👍」と言われたのでチョコバナナを購入。オーダーが入ってから1枚1枚丁寧に焼きあげるこだわりスタイルで、食べてみると「うまっ…!」と思わず声が出るほどの美味しさ。おじちゃんの言う通りまじオススメ👍でした。来週再び近所のスーパーに出店するようなので今から楽しみです♪

ビジネス界隈では効率化という言葉が流行っていますが、効率化できない、人が行う丁寧な仕事の価値は高まっていくのだろう、とクレープを食べながら思いました🙏

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

