



定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

ゴールデンウィークは元々映画会社が集客目的で作成した宣伝用語で、昭和26年に誕生し、翌昭和27~28年頃から普及していったそうです。この映画会社は同時期にシルバーウィークも考案したものの、こちらは普及しませんでした(当時は文化の日を中心とした連休を指していたそうです)。年度初めの疲れをリフレッシュするために日本中が連休を待ち望んでいたからゴールデンウィークだけ普及したのかもしれないね🍷 MOVEONも“黄金冊子”として普及できるよう頑張ります!

“なんとなく”では通用しない?!

今さら聞けない! 人事ってなんだろう?

新年度になり新しい仕事に就いた人も多いこの季節。そこで今回は人事についておさらいしてみたいと思います。なんとなくで切り抜けてきた人も、これをきっかけに人事について振り返ってみてください。

◆ “人に関する事”が人事!

経営資源「カネ」「モノ」「ヒト」「情報」のうち、“ヒト(人)”に関する**事**が人事です。良いアイデアも、技術力も、サービスも、全て人にしか生み出せません。AIの活用が広まっても、AIを使ってどう価値を創造するかは、やはり人にしか生み出せません。人材は競争力の源泉であり、人事の果たす機能・役割はとても重要です。

◆ 人事って大事なの?

人事は社長の鉛筆なめなめ(MOVEON2024年10月号で復習を!)で行われてきた歴史があり軽視されがちですが、その役割は重要です。人事ではまず、会社の経営戦略(どのフィールドで、どのようなサービスを提供するのか、そのために必要なことは何か)に基づいて方針(どんな人に活躍してもらいたいのか、どんな社風・文化にしたいかなど)を決めます。

活躍してほしい人物像は?

- 広い視点 or 1点集中
- 対人関係が広く浅い or 狭く深い
- じっくり取り組む or フットワークが軽い
- 現実的 or 大きな目標を持つ
- 開発力?オペレーション力?
- 慣習からの脱却?慣習の強化?



組織の風土は?

- 創造的 or 保守的
- 挑戦的 or 受け身的
- 個人が活躍 or 全体主義

これらのイメージと自社の人事における活動がフィットしているか検証します。例えば、オペレーションを着実にこなしてほしいのに挑戦的な人材をヘッドハンティングしたらミスマッチが起きますし、成果主義の給与形態を採用すれば、成果を増やすために着実なオペレーションからはほど遠い仕事の質になってしまうでしょう。このようなミスマッチがあると会社が望む能力を発揮してもらうことができません。

◆ 人事って具体的に何をやるの?

人事の仕事を書き出してみるととても広範囲にわたることがわかります。今の制度を変更するためには法的な制限がある場合があります。まずは自社のイメージとフィットしているか検証し、制度を見直したいときは専門家にご相談ください。

人事の仕事

採用

- 採用計画の作成
- 人材募集
- 採用実務
(説明会・採用試験)

労務管理・人事管理・人材マネジメント

- 労務管理(勤怠管理、安全衛生、労働社会保険手続き)
- 賃金管理(賃金制度作成、給与計算、予算管理)
- 配置、異動(要員計画、調整)
- 人事評価(評価制度の作成、運用)
- 人材育成(育成計画・研修企画)
- ...など

退職(代謝)

- 退職手続き
- 退職金給付
- (紛争???)

実際どうしたら良いの？ ハラスメント・不正等の事実認定の方法

先月号まで、ハラスメントや違法ギャンブルについて特集してきました。ハラスメントや不正の相談申告があった場合には調査を行います。調査が難航して「何も認定できなかったのでもししない」と結論付けたいことも…。しかしハラスメント等の相談申告があった以上は、会社は何らかの結論（行為があったのか、なかったのか。処分するのか、しないのか等）を出さなければなりません。そこで今回は「どのように事実を認定していくのか」について特集します。

◆ 客観的証拠で“点”をつくり、証言で点と点を“線”で結ぶ

証拠は、①メール等の文書や録音、通信記録などの客観的証拠と、②証言の2つに分けられます。客観的証拠は証拠としての信用度が高い反面、情報が断片的です。一方、関係者の証言は証拠としての信用度が低いものの、全体的な情報が得られるため全容解明に役立ちます。客観的証拠で点を作り、証言で点と点を線で結び全体像を解明していきます。

客観的証拠の特徴

- ✓ 情報が断片的、固定的
- ✓ 証拠としての信用度が高い
- ✓ 情報が断片的なので全体像の把握が難しい

証言の特徴

- ✓ 得られる情報が流動的
- ✓ 全体的な情報が得られるため、全体像の把握がしやすい
- ✓ 証拠としての信用度が低い

◆ 認定の順番は①客観的証拠、②当事者で争いのない事実、③自分に不利な事実を認めた証言

調査ではまず客観的証拠を収集しつつ申告者の聴取を行います。申告者が会社に提出していない証拠を持っている可能性もあるため、ヒアリングにより全体像を描きつつ、客観的証拠の提出依頼を行います。この時点で動かない証拠（＝点）を作っておきます。申告者から聞き取った全体像をもとに、関係者や行為者へのヒアリングを行います。

調査を進めていくと証拠と証言、もしくは証言同士の食い違いが生じてくる場合があります。この場合、①客観的証拠、②当事者で争いのない事実、③自分に不利な事実を認めた証言、と、信用度の高い証拠から事実認定していきます。

◆ 客観的証拠がなく、当事者で言い分が異なる場合は…？

客観的証拠のない出来事は証言で補っていくことになります（被害者・加害者・関係者等）。証言には信用できないものもあるため、収集した客観的証拠と一致するのかが等を検証し、事実認定するかを検討します。

信用できる



Aさん

- ✓ 客観的証拠と一致
- ✓ 話が一贯している
- ✓ 嘘をつくメリットがない
- ✓ 最近の出来事の証言
- ✓ 具体的な供述
- ✓ インパクトのある出来事

信用できない



Bさん

- ✓ 客観的証拠と一致しない
- ✓ 話がコロコロ変わる
- ✓ 嘘をつくメリットがある
- ✓ 昔の出来事の証言
- ✓ 曖昧、抽象的な供述
- ✓ 日常的な出来事

◆ 事実認定ができれば、その事実を評価する

事実認定ができれば、その事実を評価し、会社としての結論を出します。会社としての結論が出せたら粛々と解決に向けて動きますが、会社として改善点がないかなど、再発防止に向けて検証していきます。再発防止のために懲戒処分を公表することがありますが、公表する内容は事実のみとし、氏名等本人の特定につながる情報や推測等は公表してはいけません。（公表したことを訴えられる可能性があります）

重い

- ① 犯罪にあたるもの
- ② 民事上違法なもの（損害賠償請求すべきもの）
- ③ 懲戒処分の対象になるもの
- ④ ①～③には該当しないものの不適切なもの

軽い

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆キラキラネームの人を採用してよいか？

「莓莓莓」で「まりなる」、「光宙」で「ぴかちゅう」、「美空」で「びゅあつがる」これらは実在する名前前で俗にキラキラネームと称されています。みなさまの会社にこのような名前の方が応募してきたら採用しますか？

実はキラキラネームの問題は海外でも起こっており、キラキラネームが与える影響について研究されています。シッペンズバーグ大学のカリスト教授は15,000個の名前について調査した結果、変わった名前が貧困と犯罪に関係があるとし、「あまり一般的でなかったり異性的な名前をつけられた子どもほど、人種に関係なく少年犯罪にかかわる傾向が強い」と発表しました。またメルボルン大学で政治家や弁護士などの登録名を用いた統計調査を実施したところ、変わった名前は出世や経済活動に不利だと結論付けられました。さらにロヨラ大学の研究では、変わった名前の男性88名と普通の名前の男性88名を集めて精神科医やソーシャルワーカーに判断してもらった結果、精神異常とされる割合は、変わった名前では14人、普通の名前では4人でした。

この結果を見るとキラキラネームの人の採用は慎重になったほうがよい（一般的な名前の人を採用する方が無難）ということになります。もちろん名前だけで全てが決まるわけではありません。人はそれぞれの経験、体験、学習などによって自分だけの脳を作っていきますが、キラキラネームによって経験や体験がいつなものになり、独自の思考癖（判断の癖）が生まれる可能性が否定できないのです。したがって、キラキラネームの人の採用は、普通の名前の人よりも面接で人物像をしっかりと確認する必要があるといえます。

人間には、読めない漢字や意味の分かりにくい名前は、それだけでネガティブに判断するという認知バイアス（思考の癖）もありますので、会社の商品の命名などについても参考にしてみてください。

ちょっとモヤっとQ&A

第17回 テレワークで連絡が滞る社員の対応

「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

当社では柔軟な働き方の一環で在宅勤務を導入しましたが、勤務時間中にメールの返信が滞ったり連絡がとれないなど、真面目に働いていることが疑わしい社員がいてモヤモヤします…

就業時間中は職務に専念する義務がある

働きやすい職場を目指して柔軟な働き方を導入したのに、テレワーク中に連絡がとれないことがあるとモヤモヤしてしまいますね。

テレワークも労働法の適用を受けるため、労働時間中に会社の許可なく業務から離れることは職務専念義務違反となります。また会社は労働時間を把握する義務があるため、長時間連絡が取れない場合は本人に事情を確認するなど、疑わしい場合は実態調査を行う必要があります。無断中抜け等が確認されたら注意指導し、改善がない場合はテレワーク許可を取消します。

一方でテレワークは柔軟な働き方を推進する制度です。時には育児介護等のやむを得ない事情によって業務以外のことをしなければならい場合もあるため、社員の事情を聞くことも大切です。フレックスタイム制を導入すれば中抜けが必要な時間を労働時間から除外することができるため、このような制度を併せて導入することも検討してみてください。

まとめ：柔軟な働き方は社員と会社の信頼関係で成り立つ。罰する前にコミュニケーションを。

人事労務トピックス&4コマ漫画

【重要】マイナポータルでの離職票の受け取り

2025年1月20日から退職した従業員がマイナポータルで直接離職票を受け取ることができる仕組みが始まりました。この仕組みが始まる前は、会社が離職票の発行手続きを行い、発行された離職票を本人に郵送するのが一般的でしたが、この仕組みによって郵送料のコスト削減などが可能となりました。また、ハローワークの審査終了後に退職した元従業員のマイナポータルに離職票等が送信されるために、元従業員が離職票を手にするまでの期間が短縮されます。

◆ マイナポータルでの離職票の受け取り

以下の3つの条件をすべて満たすことが必要です。

- ①マイナンバーが雇用保険被保険者番号と適切に紐づいていること
- ②退職する従業員が、マイナポータルで「雇用保険WEBサービス」の連携設定を行っていること
- ③会社が電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていること

◆ 事前の準備

●従業員が行うこと

マイナポータルで、マイナンバーが正しく登録されているかを確認します。マイナンバーが正しく登録されている場合は、マイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行います。

●会社が行うこと

雇用保険の離職手続きを電子申請にて行う必要があります。紙の場合は利用できません。



From the EDITOR'S DESK

先日少し肌寒い日があったのでランチに事務所の近くのラーメン屋さんに行きました。ラーメン屋さんは常連さんの逆鱗に触れてはいけない場所だという印象があり（特に二郎系）、このラーメン屋さんはラーメン素人の私でも唯一、一人で入れるお店です。

数分で味噌ラーメンネギトッピングが着井。ラーメンをすすりながら、ふと、きっとお客様にとって社労士事務所は、私にとっての二郎系のように、入りにくい、相談しにくい場所なんだろうな、と考えました。MOVEONで誰でも手に取りやすい・読みやすい内容の発信を続けることで、お客様と当事務所の距離が近づけるといいな、と思います。ということで、最近発行が遅れがちですが、これからもよろしくお願ひします_(._.)_

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>

