

社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ コロナ禍の新しい労務管理

全国の新規感染者数は、過去最大の水準を更新し続けました。全国的にほぼ全ての地域で新規感染者数が急速に増加しており（8月下旬少し減ってきましたが）、これまでに経験したことのない感染拡大となっています。新型コロナウイルスの感染急拡大で子どもの感染も増えています。緊急事態宣言が続く1都6県では、夏休みを延長し学校開始の時期を遅らせたり、オンライン授業を導入したりする自治体の動きが出ています。ここへ来て、ワクチンが若い世代まで接種できるようになってきましたので、改めてコロナ対応・ワクチン接種に関する労務管理をまとめてみました。

ワクチン接種は“努力義務”

企業がワクチン接種を勧奨すること自体は問題はありませんが、行き過ぎるとパワハラに該当してしまう恐れがあります。接種勧奨の際は、執拗に勧奨したり、威圧的に迫ったりしないよう気をつけなければなりません。



自宅勤務者が自宅以外で勤務している

在宅勤務を命じた従業員が自宅ではなくカフェで仕事をしていた場合、自宅は家族がいて会社にいるように集中して仕事ができません。効率がよければ場所は自宅でなくてもいいのではないのでしょうか。

出社か在宅勤務を決めるのは会社

従業員にどこで勤務してもらうかを決めるのは、権利の濫用にならない範囲で会社になります。会社が自由な働き方を認めない限り、従業員には在宅で働きたい、オフィスで働きたいなどの選択権はありません。会社が出社を命じているのに従業員がこれを拒否すれば、業務命令違反になります。

出勤を拒み、在宅勤務以外認めようとするしない

在宅勤務から通常勤務に戻す際、従業員から「在宅勤務で仕事は普段どおりできているのになぜ元に戻す必要があるのか。万一通勤によりコロナに感染したら、会社は責任をとってくれるのか」と反論された場合。

従業員にどこで勤務してもらうか、権利の濫用にならない範囲で会社は決めることができます。逆に言えば、場所を選択する権利は従業員にはありません。会社の出社指示に従わず、自宅で勤務をするような場合は、業務命令違反となります。在宅でも仕事が回ると主張されても、それだけをもって出社を拒否する理由にはなりません。出社することで、例えば一部に偏っていた社員とのコミュニケーションが改善されたり、上司が部下の実際の様子を直接確認することもできます。

また、通勤時間中は会社の指示命令が及ばないため、直ちに会社が責任を追うことにはなりません。そもそも感染リスクは至るところにあり、通勤によって感染したということを証明するのは難しいと言えます。

休業を命じた従業員が遊んでいた

コロナ感染の可能性が高いため、休業を命じ、自宅待機とした。ところが就業時間中に外出自粛をすどころか、人出の多い場所に出かけて遊んでいたことが発覚した。このような場合、業務命令違反かつ会社との信頼関係が大きく損なわれます。懲戒処分も検討に値しますが、休業を命ずる前に、お互いに休業中の規律事項を確認し合った方がいいでしょう。

在宅勤務でも十分業務が回っているから出社する必要がない

この点は、会社が出社の有無を判断するための1つの要素になります。しかしそもそも仕事が問題なく回っているかどうかを判断するのは従業員ではなく会社です。勤務場所の具体的な指示は、会社の裁量の範囲内です。会社が指定する場所は情報漏えいや感染リスクへの対策をとっているなどのメリットがあります。会社が指定する場所以外の出社場所は認めないことを予め周知しておく必要があります。



仕事帰りの飲食店で感染した

就業後の夜の街での飲食を控えるよう要請していたが、従業員数名で居酒屋とカラオケに行き、参加者の中から陽性者が数名出てしまった。

本来、私生活の領域は従業員の自由であり、会社が細かく指示することはできません。仕事終わりの私的な飲み会についても同様で、本来は会社が細かく指示すべき事柄ではありません。しかし、私生活上の行為であっても、会社の社会的信用性や企業秩序に影響を与えるような場合は注意指導することはできます。

その場合、新型コロナウイルスに感染したという結果の責任を問うのではなく、夜の飲み会を控えるように要請していたのに従わなかった点に指導を与えることが大事です。変異株は初期のウイルスよりも感染スピードが速く、重症化しやすいそのため、企業もできる限りの対策が必要です。





マンスリーピックアップ

キーエンスの給与はなぜ高い？

～平均年収1751万円 日本一給与が高い会社～

8月18日付けの日経新聞に2021年3月期の主な上場企業（従業員100名以上・355社対象）の平均年収を特集した記事がありました。355社のうち、年収が増えたのは130社、減ったのは225社、コロナ禍で平均給与が減る企業が多い中、ぶっちぎりの1位がキーエンスでした。なぜこんなに給与が高いのか、いろいろな秘密がありました。

1位	キーエンス	1751万円
2位	三菱商事	1671万円
3位	伊藤忠商事	1627万円
4位	三井物産	1482万円
5位	野村HD	1414万円
6位	ソフトバンクG	1404万円
7位	日本テレビHD	1384万円
8位	住友商事	1356万円
9位	東京海上HD	1292万円
10位	三井不動産	1273万円

KEYENCE



<キーエンスの概要>

- 従業員数：2607人
- 一時金：年4回ほか毎月賞与として支給
- 特徴：業績への貢献が社員の実入りに反映されるようにし、モチベーションを高めている
- 平均年齢：35.8歳
- 平均勤続年数：12.2年
- 過去の平均年収推移（平均年齢）

2020年	1839万円	(35.6歳)
2019年	2110万円	(35.8歳)
2018年	2088万円	(35.9歳)
2017年	1861万円	(36.1歳)
2016年2H	1777万円	(36.1歳)
2016年1H	1756万円	(35.3歳)
2015年	1648万円	(35.6歳)
2014年	1440万円	(34.8歳)
2013年	1321万円	(34.3歳)
2012年	1314万円	(33.5歳)



時価総額13.8兆の巨大企業、キーエンスの特徴

- ①工場へのセンサー等（FA機器）の製造・販売
- ②営業利益率が53.0%（業界平均5%以下）
- ③革新的な製品と直販・コンサル営業

直販システム

キーエンスの特徴でもあり、世界初の商品を生み出す原動力となっているビジネスモデルが「グローバルダイレクトセールス」という直販システムです。直販体制のため、中間マージンを取られることがなく、メーカーでありながら利益率を50%以上にできる秘訣です。製造業においては、営業利益率が5%未満の企業が多いなかで、社員が2000人も在籍していてこの数字を出すことは、まさに驚異的です。

ファブレス経営

キーエンスには自社工場がありません。アップルやユニクロも導入するファブレス経営です。そのため製造設備の投資費やランニングコストが極端に少なく、これも高収益高収入の一因となっています。

世界初・業界初を世界標準

キーエンスが世に送り出す新商品の実に7割が「世界初」「業界初」です。競合がいません。

全世界当日出荷

全世界30万社以上の取引先に対して直販体制を整えていて、全世界で当日出荷を実現しています。

残業は21時30分まで

21時30分以降は繁閑問わず残業をすることは厳禁とされ会社の資料やパソコンを自宅に持ち帰るのも一切禁止です。接待も許されていないため、クライアントと飲みに行ったり、土日に接待ゴルフに行くこともありません。土日、盆、冬休み・GWときっちり休むことができます。分単位で労務管理されている、ノルマが厳しくプレッシャーが強い、営業マニュアルに従っての行動がマスト、退職金がない（現役時に還元する前払退職金を採用）など、独自のルールはありますが、概して働きやすい環境と言えます。

3年後離職率は5年間で2～4%台と低い水準

厚生労働省による「雇用動向調査」では、製造業の離職率は9.4%。業界平均を大きく下回っています。

イメージと実態はかけ離れている？

給与が高いが故、世間のイメージと実際に働く従業員の感想はかけ離れているかもしれません。



諏訪地域ではお盆時期に豪雨による災害が発生しました。未だに被害のつめ跡が残っているところもあるようで、心配はつきません。ここ数年日本各地で、気象の変化等による自然災害が以前より多く発生しています。今回の大雨はいつ災害が発生しても対処できるよう、身の回りの準備を改めて考えなおす機会にもなりました。



災害備蓄品の確認をしたところ、期限切れの食料や懐中電灯が点灯しなかったりと、不備がありました。雨水により下水道が流れにくくなるという事態もおこり、簡易トイレの必要性も実感したので、早速購入しました。何をどのくらい用意しておけばよいか難しいところですが、「備えあれば患いなし」。日ごろからの準備は、仕事など様々な場面でも重要なことではないでしょうか。（五味良子）