

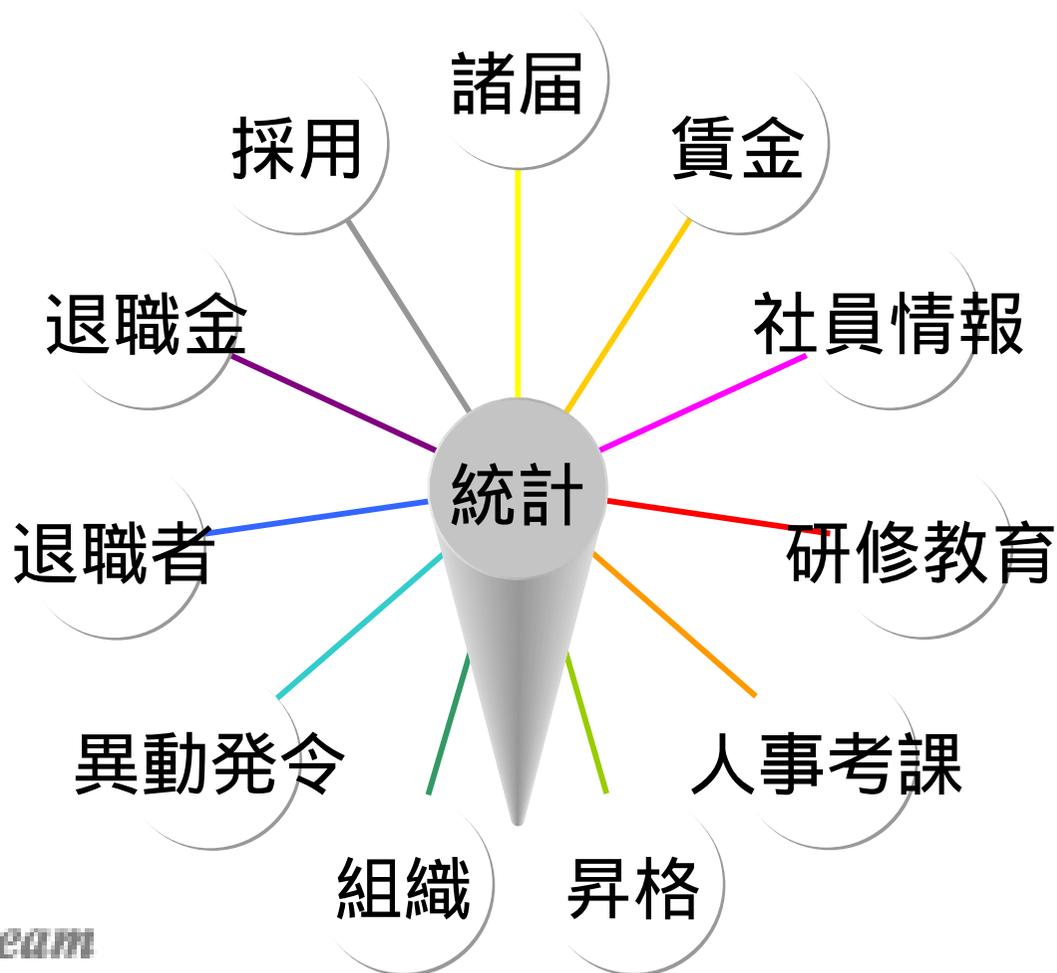
HR + 活用による  
戦略人事マンA氏の発想

2009年9月17日

アクタスマネジメントサービス(株)  
アクタス労務研究所

社会保険労務士 江原 努

# 使わなければただの箱



DATA蓄積

基本活用



戦略活用？

現在を知り

未来を描き

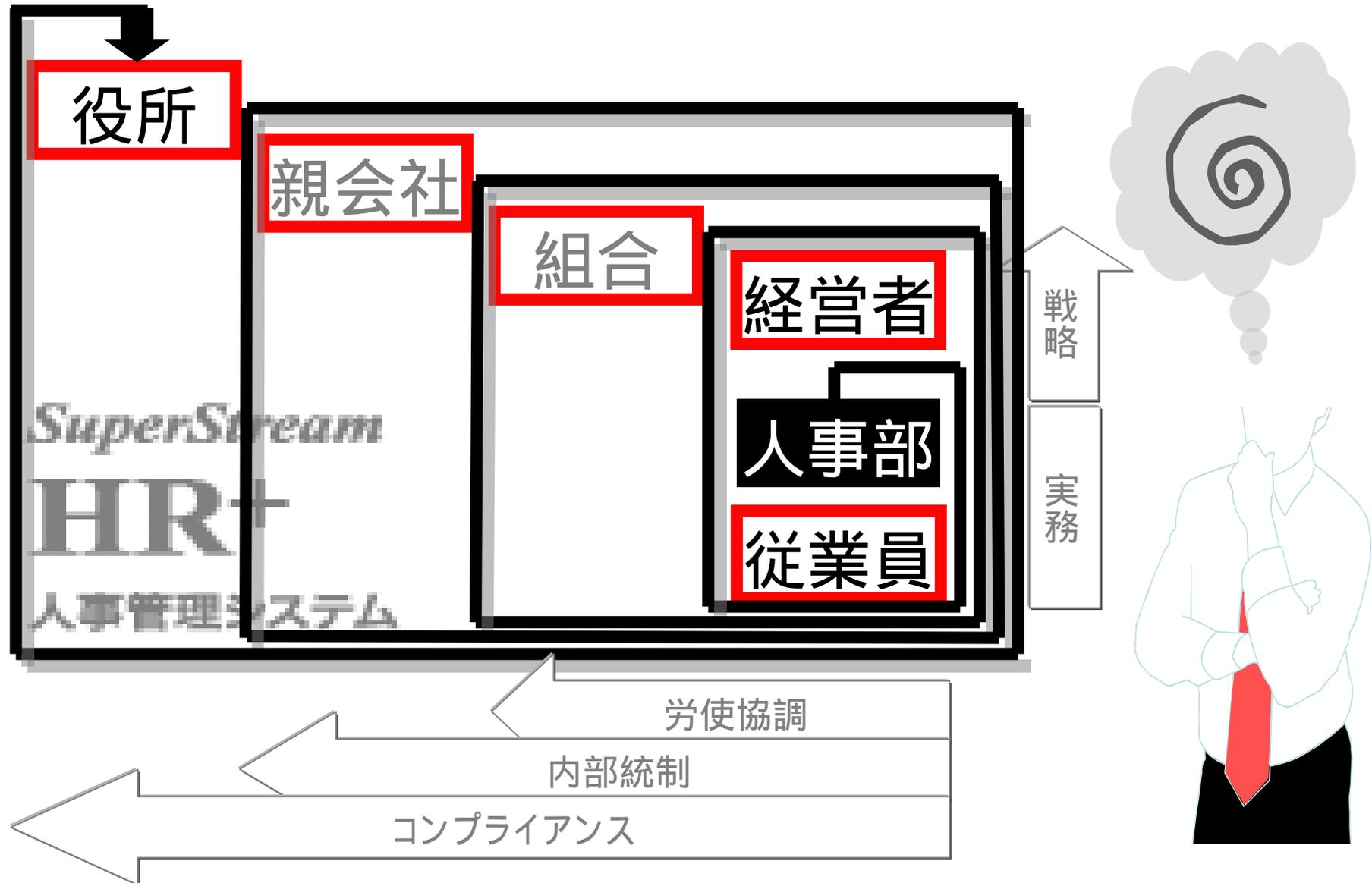
決断 + 実行

SuperStream

HR+

人事管理システム

# 人事労務data活用シーン



# Case

## この資料、今日中に準備できますか？



### FAX

労働基準監督署

送付先：株式会社  
人事部 様

#### 連絡事項

大変お忙しいところ恐れ入りますが、    月    日    時にお伺いさせていただきます。なお、当日は下記資料をご準備いただきますようよろしくお願いいたします。(現在作られていないものは、新たに作成いただく必要はありません)。

#### ご準備いただきたい資料

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| 会社概要              | 労働者名簿              |
| 会社組織図             | 賃金台帳               |
| 就業規則(賃金規程等付属規程含む) | タイムカード等労働時間の記録     |
| 36協定              | 個人ごとの時間外労働、休日労働の実績 |
| 変形労働時間制に係る協定      | 管理監督者の範囲を明らかとする資料  |
| 事業場外労働に係る協定       | 勤務シフト表             |
| 裁量労働制に係る協定        | 賃金控除協定             |
| フレックスタイム制に係る協定    | 年次有給休暇管理簿          |
| 雇入通知書             | 定期健康診断結果報告         |
|                   | 安全衛生委員会議事録         |

# Case

## 戦略人事マンA氏の発想

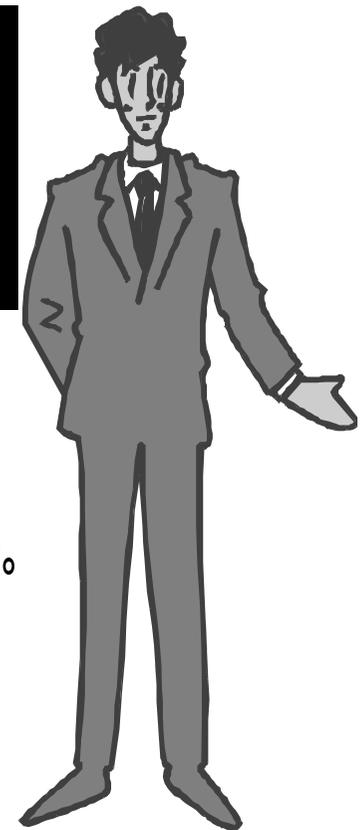
あなたは会社の人事マンA氏です。

ある日、自社の経営者からあなたにこんな質問がありました。

「2010年4月から労働基準法が改正されると聞いたが、**人事部**は何か対策を考えているか。」

この経営者の質問に対し、人事マンとしてあなたは  
どんなことを発想し、どんなことを経営者に具申しますか。

**30秒リアルに考えてください。**



戦略人事マンA氏

月60時間越  
残業の  
割増率UP

代替休暇

時間単位  
年休

## 今回の改正の意図

あまり、働かせるな！  
少しでも、休ませろ！

過労死、メンタル不全、ワークライフバランス



過重労働抑止

雇用の創出

## 2009年 中央労基署重点方針

---

### 厳しい経済情勢下における労働条件の確保

- イ 申告・相談・立替払等の対応の充実
- ロ 非正規労働者等、特別の配慮を要する労働者への対処
- ハ 関係法令等の周知

### 労働災害の動向等を踏まえた労働災害の防止

### 長時間労働の抑制および過重労働による健康障害防止

- イ 長時間労働の抑制等
- ロ ワークライフバランスの実現

### 労災保険給付の適性・迅速な処理

頭の中をスッキリ  
マトリクスで

×



| 改正内容<br>企業規模 | 残業限度<br>時間超<br>の割増率<br>の定め | 月45h超<br>60h未満<br>時間外労働<br>の割増率<br>アップ | 時間外労働<br>の削減 | 月60h超<br>時間外労働<br>の割増率<br>アップ | 代替休暇<br>の導入 | 時間単位<br>年休の導入 |
|--------------|----------------------------|--|--------------|-------------------------------|-------------|---------------|
| 大企業          |                            |  |              |                               |             |               |
| 中小企業         |                            |  |              | ×                             | ×           |               |

…義務

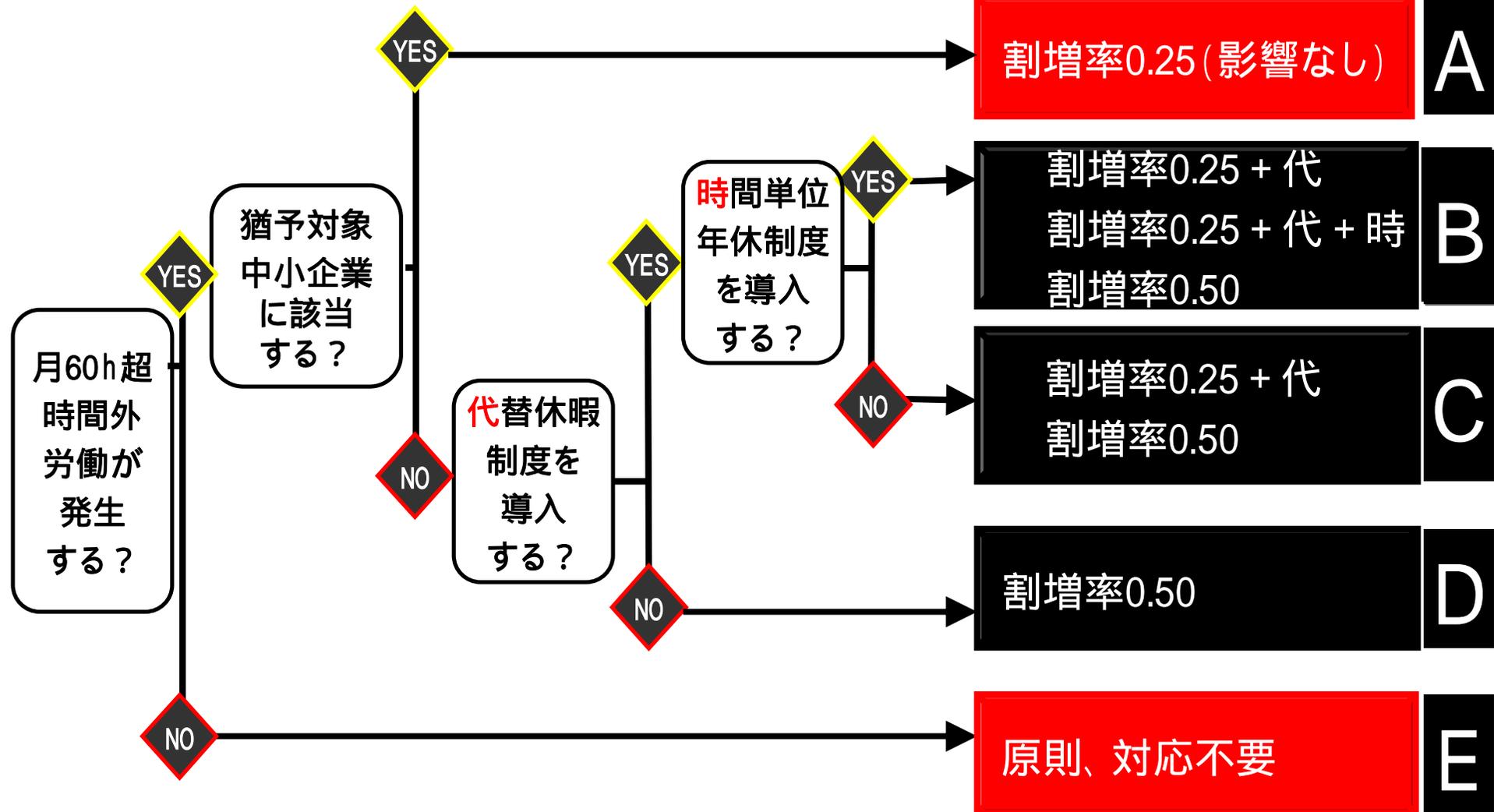
…努力

…任意

× …対応不要

# 頭の中をスッキリ チャート式でABCDE

## 60h 超時間外部分への対応



# 戦略人事マンの発想

今回の労基法改正への対応

規程/協定を改訂し、労基署へ届出、従業員に周知し、運用する

トータル人件費が増額することによる事業活動への影響

残業手当支給額  
 社会保険料会社捻出額  
 労働保険料会社捻出額

労働分配率

本質的  
 改善とは？

コンプラ

先を見据えた人件費戦略

2010年: 労使交渉 (ベア/定昇/一時金)  
 2010年: 社会保険算定 (4/5/6月平均賃金)  
 2011年: 労働保険申告 (2010/4 ~ 2011/3の総額賃金)

2010年の中途採用計画  
 2011年の新卒採用計画



# 戦略人事マンの経営者への具申(例)

『今回の改正事項は様々あるものの、目玉となるのが残業手当の割増率アップです。具体的には月間の残業時間が60時間を越えた瞬間から割増率が×0.25から×0.50になります。これを当社の現要員で試算した結果、来期は月間で××円、年間で××円のコスト増につながります。しかし、今回の労基法改正の影響はこれだけに留まらず、社会保険料や労働保険料の会社負担増にもつながるのです。



これも試算した結果、年間の保険料負担増は××円となり、単純に前年比で見た場合の残業手当と保険料負担増は、額で××円、率で××%になります。

なお、試算の根拠は来期の昇給率や保険料率の改正も加味してあります。

今回の改正に対し、当社が直近でやらなければならないMust事項は人事諸  
規程や労使協定の見直しと考えられます。

しかし、将来をも鑑みるならば、中計の戦略事項に人事部として労働環境の抜本的改革を追加したいと考えています。「採用」「教育」「労働時間」「評価」「昇給」「賞与」「退職金」など労務管理ワードは多岐に渡りますが、未来に向けて当社の労働環境がどうあるべきかを計画的に一步ずつ着実に改善していければと考えています。具体的なプランを立案しましたので、ご覧ください…。」

# HR + は脱コストセンターを目指す **人事マンの強力な武器**

制度（および慣習）を適時リバイズしながら、  
現場での定着運用を実現させる。

*SuperStream*

**HR+**

人事管理システム

処遇

教育

コンプライアンス

**戦略**



〒107-0052

東京都港区赤坂3丁目2番12号 赤坂NOAビル6F

【TEL】 03-3224-8800 (人事労務)

【FAX】 03-5575-3331 (人事労務)

【URL】 <http://www.actus.co.jp> (アクタスHP)

<http://www.romu.jp> (人事労務専用HP)

【Email】 [tsutomu.ehara@actus.co.jp](mailto:tsutomu.ehara@actus.co.jp)