

國本社労士事務所便り

連絡先：〒742-0034
山口県柳井市余田 1310
電話：0820-24-6886



「シニアの働き方」の可能性が広がる！ 企業も知っておきたい「協同労働」

◇関心高まる「協同労働」という働き方

この10月、労働者協同組合法が施行され、労働者協同組合に法人格が認められるようになることを背景に、「協同労働」という働き方への関心が高まっています。

協同労働は、地域の課題解決を目的に、労働者協同組合の組合員が「出資」・「経営」・「労働」のすべてを担って働く働き方です。シニアの活躍にもつながるものと期待されており、シニアに対する創業支援措置を講ずることが努力義務とされるなか、企業としても押さえておきたいトピックといえます。

◇シニアの理想の働き方を実現する「協同労働」

協同労働においては、働く人が労働者協同組合に出資をして組合員となり、組合員それぞれの意見を反映して組合の事業を行い、組合員みずからが事業に携わります。組合員が主体的に働くことができるため、就労上の制約が生じることも多いシニアが、制約に柔軟に対応しつつ、自身の技術・経験を活かして働くことが可能となります。

また、地域課題の解決を事業目的とする協同労働は、地域コミュニティとの関わりや地域社会への貢献を重視する、シニアの就労指向に沿った働き方だと考えられます。

◇企業と「協同労働」の接点

定年前後の働き方について、企業に雇われる働き方でなく、フリーランスや自営業を希望するシニアは比較的多く存在しています。しかし、独

立・起業のきっかけや方法が見つからずに実現できない方は多いようです。この点、協同労働は、組合員として集まったメンバーが協力し合って経営を行うものであるため、1人で事業を立ち上げて経営することに比べ、ハードルは下がります。

将来の創業を見据えた準備等のために、従業員の副業・兼業を認め支援する企業も増えてきました。ここに協同労働を加え、活動を認めることも、シニアへの創業支援の一環として、意義のあることといえるでしょう。

Z世代の新入社員の意識～リクルート マネジメントソリューションズ調査より

毎年、新入社員の受け入れ時には、人事担当者や管理職から世代間の違いに悩む相談が増えます。株式会社リクルートマネジメントソリューションズは、新社員導入研修受講者525名(調査1)、新社員向けeラーニングサービス受講者1,672名(調査2)に対し、「新入社員意識調査2022」を実施し、その調査結果を公表しました。調査は2010年より毎年実施し、その結果を踏まえて「新入社員の特徴」の分析と「新入社員を生かす」という視点で考察を行っています。

◇「働くうえで大切にしたいこと」は、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」

「働いていくうえで大切にしたいこと」については、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップ(49.0%)で、10年前と比較し11.5ポイントUPしています。

「周囲(職場・顧客)との良好な関係を築くこ

と」が過去最高(45.0%)で昨対比 5.0 ポイント UP、10 年前と比較し 6.2 ポイント UP しています。

一方、「何があってもあきらめずにやりきること」「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」「会社の文化・風土を尊重すること」などは過去最低となっています。

◇仕事・職場生活をするうえでの不安は、「仕事についていけるか」がトップ

仕事・職場生活をするうえでの不安については、調査開始以来「仕事についていけるか」がトップ(63.8%)で、10 年前との比較では 0.7 ポイント UP しています。

◇10 年の経年比較から見えてきたZ世代の新入社員の特徴

「仕事をするうえで得意なスタンス」は「相手基準」と「協働」の選択率が高く、「不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタンス」は「自発」と「試行」の選択率が高いことがあげられます。

「上司に期待すること」としては、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「職場の人間関係に気を配ること」が過去最高となりました。

【株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
「「新入社員意識調査 2022」の結果】

[https://www.recruit-
ms.co.jp/upd/newsrelease/2206281825_6171.
pdf](https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2206281825_6171.pdf)

新型コロナに係る傷病手当金の支給に関するQ&Aが改訂されています

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」が改訂され、新たに7つのQが追加されました。例えば、次のようなものです。

○被保険者が、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状

(いわゆる後遺症)の療養のため、労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

○被保険者の検査は実施していないが、同居家族が濃厚接触者となり有症状になった場合等において、医師の判断により当該被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染していると診断されたため、当該被保険者が労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

ほかにも、

○傷病手当金の支給申請にあたり、保健所等が発行する「宿泊・自宅療養証明書」の添付は必要か

○傷病手当金の支給申請関係書類として「宿泊・自宅療養証明書」が提出された場合に、これを医師の意見書として取り扱ってよいか

○被保険者が、新型コロナウイルスの治癒後も、事業主から感染拡大防止を目的として自宅待機を命じられたため労務に服することができない場合、当該期間について、傷病手当金は支給されるのか

○事業主から自宅待機を命じられていた期間中に新型コロナウイルス感染症に感染した場合、傷病手当金の待期期間の始期はいつか

○海外で新型コロナウイルス感染症に感染し、医師の意見書を添付できない場合は、何をもちて労務不能な期間を判断すればよいかといった事項について回答が示されています。

それぞれの内容が細かくて難しい点もあるので、従業員から相談があった際には弊所までご相談ください。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」の改訂について】

[https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/
T220705S0010.pdf](https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220705S0010.pdf)