

# 労務通信

2020.9月号

## 組織と人を成長させる 1 on 1 ミーティング



### ◆ 1 on 1 ミーティングとは

働き方改革・テレワークの浸透などで、社内コミュニケーションの重要性が再認識されています。そこで注目されているのが、「1 on 1 (ワンオンワン) ミーティング」です。単に「1 on 1」と呼ばれることもあります。これは、上司と部下が1対1で行う面談です。1回の所要時間は30分～1時間程度で、1週間や1か月ごとなど定期的に行うのが特徴です。外資系企業やスタートアップ企業等では、すでに文化として定着しています。

話し合う内容は、企業によってさまざまです。現状の確認や、業務上の小さな気づきや困りごと、今後の目標、プライベートについてなどが多いようです。人事評価のための面談とは異なり、その場で評価することはしません。定期的に対話を行うことで、上司と部下の関係性を深めながら、部下自身の気づき・成長を促すことが目的です。

### ◆ どのような効果があるか

1 on 1 ミーティングは、以下のような目的をもって行くと、大きな効果があるとされています。

#### 1. 部下の成長を促す

1 on 1 では、上司が問題や解決策を教えるのではなく、対話の中で部下が自ら気づくことを求めます。これにより、自らの課題について主体的に考え、行動できるようになります。

#### 2. 上司の成長を促す

1 on 1 における上司の役割は、部下の考え・感情を汲み取り、適切な方向に導くことです。聞く力を磨くことで、部下を育成する力を高めることができます。

#### 3. 組織の成長を促す

上司と部下が信頼しあい、なんでも話せる組織を作ることができます。こういった組織では、状況把握や適切な人材配置が行いやすくなります。イノベーションを生み出すことに繋がります。また、不満や不安にいち早く気づくことができ、定着率の向上にも役立ちます。

## 法改正情報

### ◆厚生年金保険における標準報酬月額の上限の改定

令和2年9月より、厚生年金保険の標準報酬月額の上限が変更となります。現行の上限等級の上に1等級追加され、上限が引上げられます。

#### 【改定前】

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	被保険者負担分(折半額)
			18.300%	9.150%
第31級	620,000円	605,000円以上	113,460円	56,730円

#### 【改定後】

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	被保険者負担分(折半額)
			18.300%	9.150%
第31級	620,000円	605,000円以上 635,000円未満	113,460円	56,730円
第32級	650,000円	635,000円以上	118,950円	59,475円

<日本年金機構HPより>

上限改定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者の方がいる対象事業主に対して、令和2年9月下旬以降に日本年金機構より「標準報酬改定通知書」が送られます。この改定に際して事業主からの届出は不要です。

### ◆副業・兼業時の労働時間通算方法の「管理モデル」案が明らかに

厚生労働省は、副業・兼業時の労働時間通算方法を示した「管理モデル」案を明らかにしました。労働基準法第38条によると、ダブルワーカーの労働時間については「異なる事業主間（資本・取引関係なし）でも通算する」としてありますが、改正労基法に基づく時間外の上限規制では、通算の時間外数を単月100時間未満、複数月平均80時間以内に収める必要があります。

このため、管理モデルでは、本業の所定内労働と所定外労働、副業の労働時間（所定内労働+所定外労働）を考慮し、時間外が上記の法定範囲内に収まるように、事前に本業の所定外労働、副業の労働時間の「上限枠」を設定する方法を提唱しています。

副業・兼業事業場での労働時間は、労働者からの自己申告などにより把握するとされていますが、本業、副業の事業場がそれぞれこの上限枠内で労働時間管理を行えば、相手方事業場の就労状況をリアルタイムで把握する必要がなくなります。これにより、労働時間管理に関する作業負担を大幅に軽減するのがねらいです。

副業・兼業の労働時間管理のあり方について、厚労省の今後の動きに注目しましょう。