



連絡先：〒254-0077 平塚市東中原 1-16-26  
電話：080-1133-9166 FAX：0463-36-3522  
e-Mail：ecim@truthone.co.jp

# eCima総研 人事労務便り

## 記事タイトル

[タイトルをクリックするとそのページに飛びます!]

- ・「労働時間等設定改善指針」「育児・介護休業指針」が改正されました P 1
- ・2017年版「過労死白書」が公表！労働時間やストレスの実態は？ P 2
- ・「過重労働解消キャンペーン」が11月に実施されます！ P 2
- ・人材確保策として有効？今どきの「社員寮・社宅」事情 P 3
- ・押さえておきたい企業向けの「障害者雇用」支援策 P 4
- ・知っていますか？新卒採用に役立つ「ユースエール認定制度」 P 4
- ・「民間企業の勤務条件制度等調査」の結果にみる休暇制度の状況 P 5
- ・冬を元気に乗り切るために…インフルエンザ、今年は早めに対策を！ P 6
- ・「テレワーク・デイ」実施の効果と今後の動向 P 6
- ・有給休暇取得に関する動向とキッズウィークへの対応 P 7
- ・11月の税務と労務の手続[提出先・納付先] P 8

## 「労働時間等設定改善指針」「育児・介護休業指針」が改正されました

### ◆10月1日より適用

年次有給休暇や子の看護休暇・介護休暇を取得しやすい環境整備を推進するため、「労働時間等設定改善指針」および「育児・介護休業指針」が改正され、10月1日より適用されています。

いずれも企業に対して義務を課すものではありませんが、「配慮」等が求められていますので、それぞれのポイントをご紹介します。

### ◆「労働時間等設定改善指針」の改正点

#### <ポイント1>

「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること」が盛り込まれました。

#### <ポイント2>

「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること」が盛り込まれました。

#### <ポイント3>

「仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること」が盛り込まれました。

### ◆「育児・介護休業指針」の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるよう

にすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

## 2017年版「過労死白書」が公表！ 労働時間やストレスの実態は？

### ◆過労死等防止対策推進法第6条に基づく年次報告書

厚生労働省は、10月上旬に2017年版の「過労死等防止対策白書」（いわゆる過労死白書）を公表しました。この過労死白書は、過労死等防止対策推進法第6条に基づく年次報告書であり、今回が2回目となります。

2016年度の過労死に関するデータのほか、民間企業で働く2万人に労働時間やストレスについて聞いた2015年度のアンケート結果を分析しており、電通の違法残業事件や、それを受けた政府の緊急対策も紹介されています。

### ◆労働時間の把握による残業時間減が明確に

上記アンケートの分析では、フルタイムの正社員（7,242人）では、労働時間が「正確に把握されていない」人に比べ、「正確に把握されている」人は週あたりの残業時間が約6時間短く、「おおむね正確に把握されている」人で約5時間、「あまり正確に把握されていない」人でも約2時間短いことがわかりました。

また、残業をする際に「所属長が承認する」といった手続きを踏んでいると、残業が週3～4時間減ることも明らかになりました。

### ◆過労死等の業種別の傾向は？

2016年度に過労死や過労自殺（未遂を含む）で労災認定された人は前年度より2人多い191人で、近年は年間200件前後で推移して高止まりが続いています。

業種別では、運輸・郵便業41人、製造業35人、建設業23人の順に多く、運輸・郵便業では約2割が残業を週20時間以上してお

り、他業種より際立って多いことがわかりました。

一方、過去5年の過労自殺事例を年代別にみると、従業員100万人当たりの自殺者数は男性が40代（3人）で最も多く、次は50代の2.8人、女性は10～20代が0.4人、30代が0.2人の順でした。

また、従業員100万人当たりの労災認定は、「脳・心臓疾患」「精神疾患」のいずれでも漁業が最も多いという結果も明らかになりました。

### ◆自営業者の長時間労働も明らかに

白書では、自営業者の長時間労働の実態も調査・報告しており、昨年、週60時間以上働いた自営業者の割合は13.6%で、全雇用者の平均（7.7%）を大きく上回りました。週60時間以上働いた自営業者のうち、80時間以上働いていたのは1.5%。労働時間や日数の把握方法については、全体の73.4%が「特に把握していない」と答えています。

厚生労働省ではこれらの調査結果をもとに、労働時間の適正な把握を促して長時間労働の是正を図るとともに、事業主に対する監督指導の徹底、労働者に対する相談窓口などの充実などで、過労死等ゼロに向けた取組みを強化するとしています。

## 「過重労働解消キャンペーン」が11月に実施されます！

### ◆「過重労働解消キャンペーン」とは？

長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっている中、厚生労働省では「過労死等防止啓発月間」の一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組みを推進するため、使用者団体・労働組合への協力要請、リーフレットの配布などによる周知・啓発等の取組みを集中的に行うそうです。

実施期間は11月1日～30日となっています。

## ◆主な実施内容

### (1) 労使の主体的な取組の促進

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組みに関する周知・啓発等について、厚生労働大臣名による協力要請が行われ、労使の主体的な取組みが促されます。また、都道府県労働局においても同様の取組みが行われます。

### (2) 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問

都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組みを行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、取組事例をホームページなどで地域に紹介します。

### (3) 過重労働が行われている事業場などへの重点監督

<監督の対象となる事業場等>

・長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等

・労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

<重点的に確認される事項>

・時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる 36 協定）の範囲内であるか（法違反が認められた場合は是正指導）

・賃金不払残業が行われていないか（法違反が認められた場合は是正指導）

・不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導

・長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導

<書類送検>

・重大・悪質な違反が確認された場合は、送検、公表

### (4) 電話相談の実施

都道府県労働局の担当者による、フリーダイヤルでの相談、助言、指導が行われます。

### (5) キャンペーンの趣旨などについて周知・啓発

(6) 過重労働解消のためのセミナー開催  
全国で合計 66 回、「過重労働解消のためのセミナー」が開催されます（参加無料）。

## 人材確保策として有効？ 今どきの「社員寮・社宅」事情

### ◆ねらいは優秀な人材の確保

今、社員寮や社宅を復活させたり充実させたりする企業が相次いでいるようです。

福利厚生充実ぶりをアピールすることで、優秀な人材を確保したいという企業側のねらいが背景にあるようです。

### ◆今どきの社員寮・社宅

これまで、企業は採用状況が厳しくなると社員寮の充実を力を入れる傾向がありましたが、昔のような相部屋では、今どきの若者には敬遠されてしまいます。

そのため、家賃が安く、なおかつ“プライバシーが確保されつつも、入居者同士が適度に付き合える”環境を整備した社員寮が人気ようです。

### ◆社員寮・社宅の効用

人材確保という面では、社員寮に入居すれば社員の親にも安心してもらえるので、採用活動にプラスになるというメリットがあります。また、食事の提供などによって社員の健康対策・メンタル対策としての役割や、災害時には社員の安全を守り、業務の早期復旧を目指すという目的もあるようです（実際、社員寮に非常食や発電機、防災井戸を備えている所もあるそうです）。

他にも、自社の社員だけでなく、複数の企業の社員が共同で暮らす社員寮も出てきており、会社の枠を超えての交流ができると人気ようです。

このように、社員寮は人材の確保・離職防止に役立つだけでなく、共同生活によって社員同士のコミュニケーションが増えることで連帯感が生まれ、職場の活性化にもつな

がったりすることから、会社だけでなく社員の側からもその重要性が見直されているようです。

社員寮・社宅は、運営コストかかり業務が煩雑であるため、企業にはそれなりの負担がかかりますが、それ以上の効用が会社・従業員双方に期待できそうです。

#### ◆社宅がある企業の割合

人事院が行った「平成 28 年 民間企業の勤務条件制度等調査」の結果によると、常時従業員数 50 人以上の全国の企業 4,438 社のうち、社宅を有する企業の割合は 46.8%となっています。

また、保有形態別(社宅を有する企業を 100 とした場合) でみると、自社保有社宅を有する企業の割合は 31.2%、借上げ社宅を有する企業の割合は 92.2%となっています(複数回答)。

### 押さえておきたい 企業向けの「障害者雇用」支援策

#### ◆高まる障害者雇用に対するニーズ

近年、障害を持っている方に対する就労支援が各方面から進められているところです。また、来年 4 月からは、障害者雇用率の算定基礎対象に精神障害者が含まれるようになり、法定雇用率が引き上げられます。そのため、精神障害者の雇用をはじめとして、企業の障害者の雇用に対するニーズはますます高まってくる事が予想されています。

#### ◆国による雇用支援も

国も障害者雇用支援については、様々な施策を講じています。

例えば、障害者を新たに雇い入れ場合、障害者が働き続けられるように支援する場合には各種助成金が用意されており、企業の障害者雇用促進のために利用されています。

また、税制面からも、障害者を多数雇用する企業に対しては、機械等の割増償却措置(法

人税・所得税)、助成金の非課税措置(法人税・所得税)、事業所税の軽減措置、不動産取得税の軽減措置、固定資産税の軽減措置など税制優遇制度が設けられています。

#### ◆精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

労働局・ハローワークでは、今秋から一般の従業員を対象として、精神障害や発達障害について正しく理解し、職場における応援者(精神・発達障害者しごとサポーター)となってもらうための講座を開講しています。

精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間(90分~120分)で学ぶもので、企業で働いている方であれば誰でも受講可能となっています(今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問われません)。また、ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座も行っているようです。

#### ◆様々な支援を活用する

雇用される障害者数は年々増加しています。ただ、一度も障害者を雇用したことがないという企業にとっては、まだまだハードルが高いところでしょう。また、すでに雇用している企業であっても、スムーズに対応できていないという面もあるかもしれません。

今後は、上記のような様々な支援を活用することで、企業、従業員双方にとって、より良い形の障害者雇用を進めていくことが考えられるところです。

### 知っていますか? 新卒採用に役立つ「ユースエール認定制度」

#### ◆2018 年卒業予定者の内定率は 80%超

9 月中旬に株式会社マイナビが公表した調査結果で、2018 年卒業予定の大学生・大学院生の 8 月時点の内々定率は 82.7%と、前年同月比で 5.2 ポイント上回りました。中でも、理系院生の内々定率は 94.5%、理系男子で

89.6%、理系女子で 87.6%と、非常に高い結果となりました。

しかし、未内定者も含めて約 3 割が「就職活動を継続する」と回答しており、多くの企業が内定式を行う 10 月を過ぎた今も、就職活動を続けている学生がいます。

#### ◆学生は「個人の生活と仕事を両立させたい」

株式会社ディスコが行った「大学生就職意識調査」の結果によれば、「楽しく働きたい」(29.7%)、「個人の生活と仕事を両立させたい」(26.2%)、「人のためになる仕事をしたい」(16.1%)と答えた学生が多く、特に「個人の生活と仕事を両立させたい」は、他の 2 つと異なり前年比でポイントを伸ばしています。

また、例年より大手志向の学生が多く、中小企業では予定採用数に達していないところが多くあると見られています。

#### ◆中小企業のための「ユースエール認定制度」

この制度は、大手企業より不利とされる中小企業の採用活動を支援するため、2015 年 10 月に施行された若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を、国が認定するものです。

認定企業のメリットとして、(1) ハローワークで重点的に PR してもらえる、(2) 若者雇用促進総合サイトで紹介される、(3) 認定企業限定の就職面接会に参加できる、(4) キャリアアップ助成金・人材開発支援助成金・トライアル雇用助成金の助成額がアップされる、(5) 日本政策金融公庫の低利融資が受けられる、などがあります。

#### ◆他企業との差別化に有効？

今年 8 月末時点の認定企業数は全国で 232 社とまだまだ少ないことから、今のうちに認定を受ければ、他社よりも「ワークライフバランス重視の企業」と学生に感じてもらえるかもしれません。ただし、認定を受けるには所定外労働時間数や有給取得率で一定の要件を満たしていること、人材育成の仕組みが

整っていること等が求められます。

若手の採用や定着率アップに取り組むたいと考えている場合は、認定を受けることも検討してみてもはいかがでしょうか？

### 「民間企業の勤務条件制度等調査」の結果にみる休暇制度の状況

#### ◆休暇等に関する基礎資料

「民間企業の勤務条件制度等調査」は、人事院が、国家公務員の勤務条件等を検討するにあたっての基礎資料を得ることを目的として、民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生および災害補償法定外給付等の諸制度を調査するものです。

今回は、平成 29 年 9 月 28 日に公表された平成 28 年分の調査結果から、休暇制度に関するものを見てみましょう。なお、常勤従業員数 50 人以上の全国の 7,355 社を対象として行われました（調査に適格な 4,438 社について集計。内容は平成 28 年 10 月 1 日現在におけるもの）。

#### ◆失効年次有給休暇の積立制度

失効した年次有給休暇を積み立てて使用することができる制度がある企業は、正社員に関して制度がある企業で平均 29.6%となっています。規模別では、従業員 500 人以上の企業では 54.6%、100 人以上 500 人未満では 31.0%、50 人以上 100 人未満では 19.2%です。

一方、有期雇用従業員（労働時間が正社員の 4 分の 3 を超える従業員。以下同様）に関して制度がある企業で平均 12.1%となっており、正社員に対するものと比較して導入率は低くなっています。

また、正社員に失効した年次有給休暇を積み立てて使用することのできる制度がある企業の中で、積立年休に使用事由の制限がある企業は 74.9%となっています。こちらは、規模の大きい企業ほど制限のある場合が多く、500 人以上規模では 91.8%、50 人以上 100

人未滿では 55.9%です。制限事由別の割合（平均）としては、私傷病（96.4%）、介護（58.3%）、看護（46.2）、その他（39.7）などで、だいたいどの企業規模でも制限事由の設定については、同じような割合となっています。

#### ◆有期雇用従業員の年次有給休暇以外の休暇

年次有給休暇および失効年次有給休暇の積立制度の制度とは別に、有期雇用従業員に対する休暇制度についても調査されており、次のようになっています（平均値）。

- ・私傷病休暇がある企業…21.1%
- ・夏季休暇がある企業…31.9%
- ・結婚休暇がある企業…57.1%
- ・有給の子の看護休暇がある企業…19.8%
- ・有給の介護休暇がある企業…18.3%

### 冬を元気に乗り切るために… インフルエンザ、今年は早めに対策を！

#### ◆早くも流行の兆し

今冬は寒さが厳しくなると言われる中、例年は12月から始まるインフルエンザの流行が、今年はずでに10月上旬から意識され始めています。

インフルエンザで会社を休む従業員が続出して困った…という経験を持つ企業は少なくありません。納期を守れず顧客に迷惑をかけてしまったり、営業活動に支障が出て業績が落ちてしまったりするなど、深刻な問題となることもあります。

インフルエンザはいったん流行すると爆発的に広がるため、流行前からの注意が必要です。

#### ◆早めに対策を講じることが重要

流行期が例年よりも早いため、今年は特に、早めの予防対策の徹底など注意が必要なシーズンだと言えます。

予防方法として最も有効で効果が高いのは、インフルエンザワクチンの接種です。し

かし、通常、接種の効果が現れるまでには約2週間かかります（その後は、約5カ月程度は効果が持続します）。

本格的な流行が始まる前に予防接種を受けておきましょう、アナウンスすることが望ましいでしょう。

#### ◆職場でできる予防方法

空気が乾燥すると、気道粘膜の防御機能が低下し、インフルエンザにかかりやすくなると言われていています。加湿器などを使って職場を湿度50～60%に保つことも効果的です。

また、ウイルスは「手」を介して体内に侵入することが多いため、これを遮断するために、手洗いを正しい手順で行うほか、アルコール手指消毒剤を活用することも有効です。職場にアルコール手指消毒剤を備えておけば、それだけでも予防対策の効果は上がります。

なお、インフルエンザの流行動向は、国立感染症研究所のホームページなどでチェックできますので、随時チェックしておきましょう。

### 「テレワーク・デイ」実施の効果と今後の動向

#### ◆「テレワーク・デイ」とは？

政府は、今年初めて「テレワーク・デイ」を実施しました。

この「テレワーク・デイ」は、2020年の東京オリンピックの開会式の日にあたる7月24日に合わせて定められ、オリンピック会期内の交通混雑を回避するため、朝の通勤電車や自家用車などを極力使わずに在宅勤務やモバイルワークなどのテレワークを活用するよう呼び掛ける運動です。

今年は922の企業や団体、官公庁の約6万3,000人が参加しました。

#### ◆混雑緩和の効果あり！

先日行われた「テレワーク・デイ」に関する報告会では、参加企業の多かった地域では

当日の午前10時台の人口が7月平均と比べ減少し、特に豊洲エリア（東京）では約15%減少したことが明らかになり、交通機関の混雑緩和の効果が表れました。

また、来年は複数の日で導入する方針も示し、参加団体数や参加人数の増加、効果の測定項目の充実を図るとしています。

#### ◆参加企業の反応は？

カルビー株式会社の丸の内本社では、「テレワーク・デイ」に約8割（270人）の従業員がモバイルワークを利用しました。実施後のアンケート結果では、多くの利用者が業務効率向上、ライフワークバランス向上につながったと実感し、94%が「今後もモバイルワークを利用したい」と回答しています。

また、「通勤ラッシュの疲労がなくなり通勤時間を仕事にあてられるので効率的である」という声もあがりました。

#### ◆ガイドラインが刷新されます

厚生労働省は10月、「第1回 柔軟な働き方に関する検討会」を開催し、テレワークの現状と課題について議論が行われました。その場で、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働く雇用型テレワークについては、「スマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する」としています。

ガイドラインでは、在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイル勤務の活用方法や、長時間労働対策についての具体的な施策を追加するとしています。

今後、ガイドラインが刷新されテレワークの普及、企業への導入が加速することが期待されます。

### 有給休暇取得に関する動向とキッズウィークへの対応

#### ◆10月は取得促進期間

厚生労働省は10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、広報活動を行っています。企業において、翌年度の年次有給休暇の計画づくりを行う時期が10月とされているためです。

ここでは、有給休暇に関する動向をお伝えします。

#### ◆有給休暇取得の現状

現状として、わが国の有給休暇の取得の状況は低水準にあります。

厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、有給休暇の取得率はこの15年間、ずっと50%弱で停滞し続けています。一方で政府は、2020年までに有給取得率を70%以上まで引き上げることを目標として掲げています（内閣府「第4次男女共同参画基本計画」）。

また、有給休暇の平均取得日数でみると、最新（2015年）の平均取得日数は8.8日です（パートタイム労働者を除いた労働者の平均値）。

意外に多い結果とも感じられますが、その実態は、特定企業に勤務する取得日数の多い労働者が平均値を押し上げているだけであり、大半の労働者は有給休暇をほとんど取得できていないということは、現場に近い方なら実感としておわかりではないでしょうか。

#### ◆労働基準法改正で義務化も

法整備も進んでいます。

9月に厚労省が公表した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」では、労働基準法の改正案として、使用者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、そのうちの5日を、時季を指定して与えるよう義務化することが盛り込まれています。

法案の内容にて改正法が成立すれば、企業は対応を迫られることとなります。

#### ◆キッズウィークの影響と企業対応

また、来年からは、「キッズウィーク」（地

域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組み）がいよいよスタートします。これにより、小・中学校に通う子どもを扶養する従業員が、学校の日程に合わせて会社を休まざるを得なくなり、有給休暇の取得する、ということも増えそうです。

企業の対応策としては、例えば、「年次有給休暇の計画的付与制度」の活用などが考えられます。

自社の現状に照らしあわせ、年次有給休暇の無理のない計画づくりを行いたいものです。

## 11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

### 15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書 (10月31日の現況) の提出 [税務署]

### 30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>

[公共職業安定所]

## 当事務所よりひと言

大雨の降る日が続く秋です。秋雨前線と台風の影響が重なり、尋常ではない被害の出ている地域もあります。

寒さの到来も早く、インフルエンザも流行っています。風邪など引かないよう気を引き締めて過ごしましょう。