



Summer Lovers Day

平成 30 年 7 月号

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!]

- ・国交省が睡眠不足による事業者の事故防止対策強化へ省令改正 P 1
- ・「賃金引上げに向けた生産性向上事例集」とは P 2
- ・新たな在留資格で外国人の長期就労が可能に P 3
- ・「刑務所出所者等就労支援事業」と協力雇用主に対する支援制度 P 3
- ・従業員研修の実施状況に関するアンケート結果より P 4
- ・「客からの迷惑行為」対応で会社にできることは？ P 5
- ・ハローワークを通じた障害者の就職件数が増加 P 5
- ・従業員の健康もリスクアセスメントしてみよう！ P 6
- ・調査結果にみる中小企業の人手不足等への対応 P 6
- ・長時間時間労働はここ 10 年でどのくらい減ったのか？ P 7
- ・7月の税務と労務の手続[提出先・納付先] P 8

国交省が睡眠不足による事業者の事故防止対策強化へ省令改正

◆施行は6月1日。睡眠不足の場合は乗務禁止に

国土交通省が、貨物自動車運送事業法などに基づく省令を改正し、事業者がドライバーを乗務させてはならない項目に「睡眠不足」を新たに盛り込みました。これまでは、「疾病」や「疲労」などの項目はありましたが、睡眠不足は明記されていませんでした。施行は今年6月1日で、以降は、トラックやバスの運転手は乗務前に必ず睡眠状態のチェックを受け、不足の場合は乗務できなくなります。

◆背景に深刻な人手不足による過重労働と事故多発

背景には、運送業界では深刻な人手不足が続いており、運転手が過酷な勤務を強いられて睡眠不足による事故が目立っていたことがあります。

◆改正の概要

改正の概要は以下のとおりです。

- (1) 旅客自動車運送事業運輸規則および貨物自動車運送事業輸送安全規則の一部改正
 - ・事業者が乗務員を乗務させてはならない事由等として、睡眠不足を追加する。
 - ・事業者が乗務員の乗務前等に行う点呼において、報告を求め、確認を行う事項として、睡眠不足により安全な運転をすることができないおそれの有無を追加する。
 - ・運転者が遵守すべき事項として、睡眠不足により安全な運転をすることができない等のおそれがあるときは、その旨を事業者に申し出ることを追加する。
- (2) 「旅客自動車運送事業運輸規則の解釈および運用について」および「貨物自動車運送事業輸送安全規則の解釈及び運用について」の一部改正
 - ・点呼時の記録事項として、睡眠不足の状況を追加する。

◆点呼での睡眠不足の確認が必須。違反すれば行政処分に

これにより、事業者は、乗務前の「点呼」で運転手の健康状態や飲酒の有無などのほかに睡眠が十分かを確認することが義務となります。具体的な睡眠時間についての基準は定められていませんが、睡眠不足のまま乗務を許可したと認定されれば運行停止など行政処分の対象となるため、事業者は厳しい対応を求められます。

具体的には、運転手との対面のやり取りで、睡眠不足による集中力低下など安全に支障がでる状態にないか確認して結果を記録として残さなければならず、ドライバー側にも正直な申告が義務化されます。

【国土交通省～睡眠不足に起因する事故の防止対策を強化します!!】

<http://www.mlit.go.jp/common/001232432.pdf>

「賃金引上げに向けた生産性向上事例集」とは

◆2冊の事例集

厚生労働省より、中小企業・小規模事業者の賃金引上げを目的とする生産性向上の取組みをまとめた①『～生活衛生関係営業～ 生産性・収益力向上の取組事例集～賃金引上げのヒント～』と、②『生産性向上の事例集～最低賃金の引上げに向けて～』の2冊の事例集が公表されました。①は、飲食業、宿泊業など「生活衛生関係営業」の企業に特化した、初めての事例集となります。

◆各事例集の内容

①『生活衛生関係営業 生産性・収益力向上の取組事例集～賃金引上げのヒント～』

この冊子では、平成28年7月に施行された中小企業等経営強化法に基づく「経営力向上計画」の認定を受け、収益力の向上に取り組んでいる企業の業務の効率化や働き方の見直しなどの事例が紹介されています。

特に、生活衛生業のうち、飲食業、宿泊業、洗濯業、理美容業の企業が取り上げられ、10事例の取組みポイント等がわかりやすくまとめられてい

ます。

②『生産性向上の事例集～最低賃金の引上げに向けて～』

この冊子では、個々の事業場を対象とした業務改善助成金や、業界団体を対象とした業種別中小企業団体助成金の活用事例をもとに、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、賃金の引上げを行った事例が紹介されています。

特に、取組みの中心となった人や、取組後の変化、助成金活用のポイント等、9事例がわかりやすくまとめられています。

◆事例の一例

①の「スマートフォンで確認できる動画マニュアル作成と経営分析ソフト導入による店舗毎の対策検討事例」

多店舗展開している飲食店の新規出店による規模拡大に向けた人材の確保・育成、および既存店の経営改善が目的。

⇒実施内容①:スマートフォンで確認できる動画の作業マニュアルの作成

⇒成 果①:作業工程が標準化し、全体の業務効率が上がり、営業利益率が0.5%程度改善したほか、新規アルバイトの育成に係る時間が5日も短縮できた。

⇒実施内容②:経営分析ソフトの導入

⇒成 果②:各店舗の責任者によりバイトシフトの効率化と店舗ごとの営業戦略といった対策が可能となり、営業利益が1%程度増加した。

その他、生産性の向上、強いては賃金引上げにつながるヒントが見つかることでしょう。

【厚生労働省「賃金引上げに向けた生産性向上の事例集を作成しました」】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000206098.html>

新たな在留資格で外国人の長期就労が可能に

◆「骨太の方針」の原案

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案をまとめました。人手不足対策として、外国人材の受け入れを拡大するため、新たな在留資格を創設することがポイントです。政府は現在、単純労働の分野で外国人の就労を原則として禁止していますが、医師や弁護士など高度な専門性を持った人材は積極的に受け入れ、家族の帯同も認めています。今回の原案による新たな在留資格の対象は、人手の確保が難しく、業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種（農業、介護、建設、宿泊、造船）の5分野を想定しています。

◆最長で10年の就労が可能

日本では約128万人の外国人が働いています。その内訳は、人数の多い順に、①永住者や日本人と結婚した人、②留学生などのアルバイト、③技能実習生、④専門性が高い医師や研究者など——です。技能実習生は約25万8,000人で、5年前のおよそ2倍に膨らんでいます。今回の原案では、技能実習生に対する5年の就労延長を想定した新資格の創設を明記しました。実現すれば、最長で10年の就労が可能になります。政府は秋の臨時国会にも出入国管理法改正案を提出し、来年4月からの導入を目指します。さらに、骨太の方針では、新資格を得た人が日本語や専門分野の試験に合格すれば、在留期限の上限を撤廃し、家族の帯同も認める考えも掲げました。

◆技能実習制度が骨抜きになるとの懸念も

1993年に始まった技能実習生制度は、本来、途上国への技術移転が目的でした。日本での就労期間が延びるほど、身に付けた技術を母国で活かす機会は遠のきます。今回の案は、技能実習制度を骨抜きにする可能性も指摘され、事実上の移民政策につながる懸念の声も上がっています。

◆法務省「センター」で在留情報を一元管理

政府は、法務省に「在留管理インテリジェンス・センター」（仮称）を設け、雇用や婚姻などの情報を一元管理させることで、不法就労を防ぐとしています。法務省は、新設する在留管理インテリジェンス・センターが外国人労働者の離職や転職などの状況を把握しやすいよう、雇用保険を所管する厚生労働省との情報共有を進める方針です。日本人と結婚した外国人が離婚した場合などに自治体と提携して情報を得るための法整備を進めます。また、外国人留学生の勤務先や勤務時間の管理を強化し、法定時間（1週間あたり28時間以内）を超えれば、在留許可を取り消す方針です。

「刑務所出所者等就労支援事業」と協力雇用主に対する支援制度

厚生労働省から、刑務所出所者等に職業相談や職業紹介等を行う「刑務所出所者等就労支援事業」についての報告書（「再出発で、社会とつながる—「刑務所出所者等就労支援事業」におけるハローワークと事業所の取組—」5月15日）が公表されました。

無職の出所者の再犯率が高いことから、国では、出所者の就労を通じた生活の基盤づくりを進めており、報告書には、当該事業を実施するハローワークおよび雇用主に協力する事業所の就労支援の工夫や雇用事例などが盛り込まれています。以下、この報告書について見てみます。

◆刑務所出所者の就労件数

平成28年度の就労件数は2,790件（平成27年度は2,675件、平成26年度は2,530件）となっています。

◆ハローワークの主な取組み

・刑務所内の職業相談・職業紹介……出所直後から就労と住居を確保できる寮のある事業所を紹介、事業所との面接時にスーツを貸与など

- ・出所後の就労支援……保護司、保護観察官等が協力して保護観察対象者を支援、公共職業訓練や農林漁業就職支援を活用した就職
- ・就職面接会の実施、内定通知書の発出で出所へのモチベーションを向上

◆事業所における雇用の取組み等

- ・採用の方針……「更生への思い」や「戦力になる人材」であることを重視
- ・採用にあたり利用した制度……「出所者等就労奨励金」、「身元保証制度」などの各制度を利用し負担を軽減、トライアル雇用（試行的な雇用）
- ・採用後の対応……所持金が少ない出所直後は給料を日払いで対応、従業員間の金銭貸与等を禁止し、トラブルを防止、自然なコミュニケーションを通じた関係づくり
- ・雇用後の感想……資質や能力を持つ対象者が多く、会社が求める人材を採用することができた、仕事への責任感があり信頼して仕事を任せられる、今後も事業を利用したい

◆協力雇用主に対する支援制度

- ・協力雇用主に対する刑務所出所者等就労奨励金（法務省）

保護観察の対象となった人などを雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う協力雇用主に対し、年間最大 72 万円の奨励金が支払われます。

その他、公共工事等の競争入札における優遇制度として、地方自治体の間で公共工事等の競争入札における協力雇用主に対する優遇制度があります。

【再出発で、社会とつながる―「刑務所出所者等就労支援事業」におけるハローワークと事業所の取組】

http://www.mhlw.go.jp/iken/after-service-20180515/dl/after-service-20180515_houkoku.pdf

従業員研修の実施状況に関するアンケート結果より

◆従業員研修を実施する企業が増加

東京商工会議所が研修講座の利用企業 1,000 社を対象に行った調査結果（有効回答 260 社、26.0%）によると、2017 年度研修費用の前年度比について、約4割の企業が「増加」と回答したそうです。2018 年度研修予算の前年度比についても、「変わらない」（50.0%）、「増加」（28.9%）との回答が続き、「減少」と答えた企業は 5.1%とわずかでした。2018 年度も引き続き、社内、社外研修を実施する企業が増えることが見込まれています。

◆どんな研修を誰に実施するか

今後研修を実施する予定の階層としては、「中堅社員」（67.2%）、「若手社員」（66.4%）、「新入社員」（60.5%）が上位となっており、分野については、「指導・育成」（58.5%）が最も多く、「ビジネススキル」（51.0%）、「コミュニケーションスキル」（44.3%）が続きます。新入社員への研修はよく実施されているところですが、若手・中堅社員など教える立場の社員の指導力を向上させるような研修も多く実施されていることがわかります。

◆受講者本人に選択肢を与えているところも

受講研修の選択方法としては（複数回答可）、「会社（人事部等）が指定」（61.8%）、「受講者の上司が指定」（44.4%）と会社や上司が決めた研修を受講させている企業が多い一方で、「一定の選択肢の中から受講者本人が選択」（31.3%）、「受講者本人が自由に選択」（29.0%）とする企業も約半数となっており、受講者本人に何らかの形で受講研修の選択権を与えている企業も少なくないことがわかります。

◆人手不足時代への対応として

人手不足などへの対応として人材育成に力を入れる企業は増えています。既存の社員のスキルアップ、モチベーションアップはもとより、はじめから経験・技術のある人材を採ることが難しい中小企業にとって、企業内で社員を育て上げると

いう視点からも、今後は社内研修・社外研修の必要性はますます高まってくることでしょう。

「客からの迷惑行為」対応で会社にできることは？

◆流通業では従業員の6割超が遭遇

流通業などの労働組合でつくるUAゼンセンの5万人を対象にした調査で、業務中に客からの迷惑行為に遭遇したと答えた人が、全体で6割超という結果が出ています。特に多かったのが「百貨店」84.5%、「家電関連」82.9%で、購入判断が慎重になりやすい高額商品や詳細な商品説明を求められる商品を扱うため、接客時間が長くなり苦情が発生しやすくなると見られています。

◆業務の支障にもなる迷惑行為

迷惑行為には暴力や不当な要求、悪質なクレームなどがありますが、従業員が謝り続けてやり過ぎケースが大半といわれます。

何時間も謝り続けるなど対応に時間を取られ、他の客への販売チャンスを逃がすなど業務に支障をきたすケースもありますが、これと言った予防策がないのが現状です。

遭遇した従業員には精神疾患になった人もいて、厚生労働省の有識者検討会が3月にまとめた報告書では、客や取引先の迷惑行為について実態調査や対策に向けた議論を進める必要性が盛り込まれました。

◆会社はどうすればよいか？

悪質クレーム対策に詳しい深澤直之弁護士は、典型的な行為を具体的に示して「クレマーを会社で認定する」、それでも遭遇したら「態度を急変させて、毅然として対応する」、を対応策として示します。これだけでおよそ7割の人がクレーム行為をやめるそうです。

◆電話の通話内容録音も効果的

同弁護士は、「しかるべき機関に相談します」「録音します」と伝えるのも有効とします。

通信各社では自動的に電話の通話内容を録音し、会社のサーバにデータを送信するサービスを提供しています。固定電話だけでなく、携帯電話向けサービスもあります。

利用料金は各社で異なりますが、録音装置の設置不要、特別な操作なしに通話開始直後に録音を知らせる音声ガイダンスが流れて通話内容を自動的に録音し、通話終了後データが送信されるのが一般的です。

クレーム対応だけでなく、サービス向上や研修に活かすなどの利用方法もあるとして、導入する会社が増えています。

ハローワークを通じた障害者の就職件数が増加

◆就職件数が9年連続で増加

厚生労働省の調査によると、平成29年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は9万7,814件で、対前年度比4.9%の増となったとのこと。

今年4月の改正障害者雇用促進法の完全施行をにらみ、大企業などを中心に早くから障害者雇用が活発になっており、人材紹介会社や就労移行新事業所などへの問合せも多くなっているようです。調査結果の内容を見てみましょう。

◆精神障害、その他の障害で大幅な伸び

障害者全体での新規求職申込件数は20万2,143件(対前年度比5.4%増)となり、就職件数は9万7,814件(同4.9%増)でした。

このうち、精神障害者の新規求職申込件数は9万3,701件で、就職件数は4万5,064件(同8.9%増)、発達障害等を含む「その他の障害者」は1万2,167件で就職件数5,007件(同4.9%増)と大幅に増加しています。この理由としては、平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わったことが大きいでしょう。

なお、「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳等を保有しない人であって、発達障害、高次脳機能障害、難

治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な人を指します。

◆産業別就職件数

産業別の就職件数では、「医療,福祉」(3万5,566件、構成比36.4%)、「製造業」(1万3,595件、同13.9%)、「卸売業,小売業」(1万2,412件、同12.7%)、「サービス業」(1万288件、同10.5%)などとなっています。障害種別に若干の違いはありますが、傾向としては同じとなっているようです。

◆ミスマッチを防ぐには

障害者の雇用については、職場環境の整備と障害のある方への適切な対応が必要です。障害者雇用率を達成するためとか、人手不足だからといった消極的な理由だけでは、雇用のミスマッチが生まれ、社内にも混乱を生むだけです。障害者を雇用する場合のほか、既存の社員が障害者となる場合もあるでしょう。労務管理に関してはある程度の障害に対する知識のほか、コミュニケーションが何より重要となります。障害者の雇用を考える場合は、主治医や産業医、社会保険労務士等の専門家相談しながら進めましょう。

従業員健康もリスクアセスメントしてみよう！

◆「リスクアセスメント」とは

リスクアセスメントとは、事業場にある危険性・有害性の特定、リスクの見積り、対策の優先度の設定、リスク低減措置の決定の、一連の手順をいいます。事業者は、その結果に基づいて、適切な労働災害防止対策を講じる必要があります。

この考え方を、従業員の健康管理に広げて適用しようとする取組みがあります。

◆健康管理に関するリスクアセスメント

健康管理についても、リスクアセスメントのプロセスは、一般的なものと同様です。危険を洗い出

して、そのリスクを見積もり、対策を検討していきます。

たとえば、心筋梗塞の既往があり、複数の動脈硬化危険因子を持っている従業員が、月60時間の残業をしていたとしたら、リスクは、

危険：心疾患の再発(危害の重大性が大きい)

発生の可能性：危険因子複数持っていることから、高い

危険への対応：過重労働への対策が取られていない

といったことから、「非常に大きい」と見積もることができます。

◆リスク削減のためのプロセスが明確に

このように見積もられたリスクを削減していくことが大切です。先ほどの例では、従業員にとっては「危険因子を減らすために、健康診断結果のどの指標の改善に取り組むべきか」、その上司にとっては「過重労働対策として、どの労務管理項目を改善するべきか」が明確になります。つまり、健康管理に関するリスクアセスメントを行うことにより、危険を「見える化」し、リスク削減プロセスを明確にすることが可能となるのです。

一度、取り組んでみませんか。

調査結果にみる中小企業の人手不足等への対応

◆人手不足の中小企業が4年連続増加

日本商工会議所は、全国の中小企業4,108社を対象に実施した「人手不足等への対応に関する調査」の結果を発表しました。それによると、回答した2,613社のうち、1,731社(65.1%)が「人手が不足している」と回答しており、4年連続で割合が上昇していることから、中小企業の人手不足が悪化していることが浮き彫りとなりました。

◆人手不足が深刻な業種

業種別に見ると、「宿泊・飲食業」の79.1%の企業が「不足している」と回答し、次に「運輸業」(78.2%)、「建設業」(75.6%)が続きました。特に

飲食業は、「求人募集を出しても人が集まらない」「採用してもすぐに辞めてしまう」など問題が深刻化しています。また、人手が不足しているが人員を充足できない理由について、採用の面では「立地する地域に求めている人材がない」という回答が多く、これは人口減少や大都市圏への流出などによるものと考えられます。

◆人材確保のために取り組んでいることは？

同調査での多様な働き方に関する取組みについての設問では、約5割の企業が「長時間労働の削減」「再雇用制度」を、約3割の企業が「年休取得の促進」「子育て・介護休暇制度」を実施していることがわかりました。それによって得られた効果として、「高齢者の活躍促進」「人材の確保（退職者の減少）、定着」「従業員のモチベーション向上」などが挙げられています。

また、外国人材の受入れについては、「受入れのニーズがある」「雇用するか検討中」と回答した企業は合わせて 1,145 社(42.7%)だったことから、外国人の雇用に関する関心が高いことがうかがわれます。しかし、コミュニケーションのとりづらさや文化の違い、雇用する際の手続きの煩雑さなどに課題があるようです。

◆「人手不足対応アドバイザー」を全国に配置

中小企業庁は、昨年「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を取りまとめ、5月には地域の相談に応じる相談員「人手不足対応アドバイザー」を全国のよろず支援拠点に配置しました。各拠点の相談員は、労務管理、業務見直し等による生産性向上、職場環境の改善などの相談に応じ、対応が困難な内容についてはテレビ電話システムや出張を通じて対応するとしています。

人手不足は、業種や地域によって問題が様々ですので、専門家に相談することによって具体的な解決策が得られるかもしれません。

長時間労働はここ 10 年でどのくらい減ったのか？

◆月 240 時間以上の長時間労働、10 年で減少

月に 240 時間以上の長時間労働をしている人が、この 10 年間で減少したことが、東京大学社会科学研究所の石田浩教授らの調査でわかったと報じられました(朝日新聞5月 18 日付)。報道によれば、月に 240 時間以上の長時間労働をしている男性の「典型雇用」(正社員など)では、2007 年の 35.4%から、2017 年は 23.7%まで減少しました。同じく女性の典型雇用でも 12.1%から 8.2%に減少。「非典型雇用」(契約社員など)でも減少傾向が見られました。

◆月 240 時間労働は過労死ライン

月に 240 時間以上の長時間労働(月の労働日を 20 日として、1 日 12 時間以上の労働)は、いわゆる「過労死ライン」に抵触する危険な水準です。脳卒中や心臓病などの発症率が高く、いざ労働災害認定となった際には業務との因果関係が認められやすくなります。労働者・企業の双方にリスクがある危険な働き方です。減少傾向にあるとはいえ、23.7%という結果は、いまなお高いというべきかもしれません。

◆帰宅する時間も早まっている

また同調査では、働く人の「平均帰宅時間」も早まったことがわかりました。この 10 年間で、男性は午後8時2分から同7時 48 分へ、女性は午後6時 48 分から同6時1分へ、それぞれ短縮しました。過労死ラインレベルの長時間労働だけでなく、平均的な労働時間も短縮しているといえそうです。

◆働く人の意識は変化し続ける

帰宅時間については、より長いスパンで比較した調査もあります。シチズン時計株式会社『『ビジネスマンの生活時間』35 年の推移』によれば、「「遅い」と感じる帰宅時間」は、1980 年から 2000 年までは「23 時」がトップでしたが、2010 年には「22 時」がトップ、2015 年には「21 時」がトップと、この 35 年間、年々早まる結果となりました。同調

査は、リーマン・ショック(2008年)や東日本大震災(2011年)の影響から生活様式が見直され、働き方にも意識の変化が見られる、と指摘しています。

その後も過労死事件の社会問題化や働き方改革等もあり、働く人々の労働時間への意識はさらに高まっています。企業としては、労働者の意識や世相の変化から取り残されないよう、常に注意が必要でしょう。

7月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限[年金事務所または健保組合]<7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分>[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出[公共職業安定所]<前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出[労働基準監督署]<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>[郵便局または銀行]

17日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出[税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>[郵便局または銀行]

- 労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署]<休業4日未満、4月～6月分>
- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第2期>[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

当事務所よりひと言

早いものです。今年も半年過ぎました。
鳥兔匆匆らしいです。
生産性の向上は必須です。