

トピックス

大型連休への対応について政府が取りまとめ

政府は、皇位継承にともなう10連休（同年4月27日～5月6日）に備えて「即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応について」を取りまとめました。これは10連休について、国民生活に支障が生じないように、関係省庁等が連携し、政府として万全を期していくことが求められていることから、現時点の対応状況を取りまとめたものです。今後も引き続きフォローアップを行うこととされています。

金融機関・郵便サービスの対応、医療・保育・学校の授業時数の確保など、幅広い分野について政府の対応の内容が示されていますが、ここでは「雇用」の分野における対応を紹介します。

……………即位日等休日法の施行に伴う大型連休への対応など／「雇用」について……………

「雇用」に関しては、次の2点への配慮が必要と考えているようで、それらへの対応の内容が示されています。

●長時間労働の抑制等

- ・関係団体等に対し業務状況に応じ雇用主の労働者への適切な配慮を期待する旨を周知。
- ・厚生労働省HPに10連休に関するQ&Aを掲載（*）。

●時給・日給労働者の収入減少

- ・労働者に早めの準備を促すとともに、関係団体等に対し業務状況に応じ雇用主の労働者への適切な配慮を期待する旨を周知。

* Q&Aは、既に厚労省HPに掲載されています。たとえば次のようなQ&Aがあります。



Q1 使用者は本年4月27日から5月6日まで必ず労働者に休みを取らせなければ、労働基準法の違反となりますか？

A1 労働基準法第35条は、少なくとも毎週1回又は4週4日以上の日を与えることを義務付けていますが、祝日法の「国民の祝日」に労働者を休ませることを義務付けるものではありません。

労働基準法第35条の規定を満たす限り、「国民の祝日」を休日としなくても、労働基準法違反となるものではありません。この場合でも、天皇の即位に際し国民こぞって祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいまでもありません。

なお、今回の10連休が繁忙期に当たるような場合には、例えばその後に労働者の連続休暇を確保することも考えられます。

★業種によって対応はさまざまですが、企業も万全を期しておく必要があります。

10連休中に給与の支払日が訪れる企業では、連休の前か後に支払日がずれることとなりますが、前もって確認し社員に伝えてあげるとよいでしょう。

その他、資金繰りは大丈夫か？取引先との連携はとれているか？なども確認しておきましょう。

もちろん当社ともご相談をお忘れなく、早めのご対応をお願い申し上げます。（*．^*）

「春眠暁を覚えず」の季節、『睡眠』について考えてみましょう

◆「睡眠」の量と質が及ぼす影響

突然ですが、皆さん睡眠はしっかり取れていますか？最近の陽気も手伝って、日中ついウトウトしてしまうことはないでしょうか？良質な睡眠が取れなかったり、必要な睡眠時間が確保できなかったりすると、心身のバランスが崩れてしまい、肥満や内臓疾患、うつ病等の精神疾患を発症するリスクが高まります。また就業中に睡魔に襲われれば、業務効率の低下や作業ミスの増加、サービスレベルの低下といった問題が生じ、生産性にも悪影響を及ぼします。睡眠不足を原因とした経済損失は、実に15兆円にもものぼるといわれています。良質の睡眠を心掛けましょう。

お仕事
カレンダー
4月

4/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/7

- 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 固定資産税（都市計画税）第1期分の納付（市区町村の指定日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（1月～3月分）の提出
- 家内労働委託状況届の提出
- 預金管理状況報告書の提出



平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定が施行される「働き方改革関連法」について、今回は、長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイントを取り上げます。長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされています（労働安全衛生法の改正）。

……………長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイント……………

【ポイント 1 労働時間の状況の把握】

- 企業厳密には「事業者」は、安衛法の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、社員〔厳密には「労働者」〕の労働時間の状況を把握しなければなりません。
 - 企業はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。
- ※労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

【ポイント 2 労働者への労働時間に関する情報の通知】

- 企業は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた社員本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- ※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者などを含めた全ての社員に適用されます。

【ポイント 3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件】

- 面接指導の対象となる社員の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。（改正前は「80時間」ではなく、「100時間」でした）
- ※面接指導を行うに当たってはこの要件に該当する労働者の申出により行います。



★労働時間の状況の把握は、これまでは主に割増賃金の未払いの防止に着目して行うこととされていたため、管理監督者などは対象外とされていました。しかし、平成 31 年 4 月からは、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものと位置付けられ、管理監督者なども対象とされます。上記のほか、「産業医・産業保健機能の強化」といった改正も行われていますので、ここで紹介した各ポイントの詳細なども含めてアドバイスをさせていただきます。

講演報告：人事制度支援部 社会保険労務士並川恭子

開催日：平成 31 年 3 月 14 日

場 所：福岡市市民福祉プラザ ふくふくホール

主 催：日本保育協会福岡市支部

演 題：「働きやすい職場づくりをめざして」

～働き方改革の推進とパワハラ問題への対応～

代表の上田正順が上記講演を行いました。

働き方改革が進められている昨今、その土台となる企業風土の大切さが叫ばれています。

その中で、快適な職場環境を目指して共通理解の必要なパワハラの話について具体例を挙げて行いました。

また、まだまだ対応が遅れていると思われる 4 月から対象者が出てくる無期転換ルールについて、

さらに来年度から順次施行となる働き方改革関連法（労働基準関連法 法改正／同一労働同一賃金等）を含めた、知っておかなければならない法律について要点をまとめ、わかりやすく説明を加えた講演となりました。



七十二候の暦（こよみ）

4 月 5 日頃

玄鳥至（つばめきたる）

燕が南の国から渡ってくる頃。
「玄鳥」（げんちょう）とは燕の異名です。
日本では昔から「ツバメが巣をかけると、その家に幸せが訪れる」という言い伝えがあり、ツバメは大切に扱われてきました。
ツバメが飛来してきたら、本格的な農耕シーズンの始まりです。



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

……………平成 31 年 3 月分からの協会けんぽの保険料率……………

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

下線は変更があったもの

北海道	<u>10.31%</u>	千葉県	<u>9.81%</u>	三重県	9.90%	徳島県	10.30%
青森県	<u>9.87%</u>	東京都	9.90%	滋賀県	<u>9.87%</u>	香川県	10.31%
岩手県	<u>9.80%</u>	神奈川県	<u>9.91%</u>	京都府	<u>10.03%</u>	愛媛県	10.02%
宮城県	<u>10.10%</u>	新潟県	9.63%	大阪府	<u>10.19%</u>	高知県	10.21%
秋田県	<u>10.14%</u>	富山県	<u>9.71%</u>	兵庫県	10.14%	福岡県	10.24%
山形県	<u>10.03%</u>	石川県	<u>9.99%</u>	奈良県	10.07%	佐賀県	10.75%
福島県	<u>9.74%</u>	福井県	<u>9.88%</u>	和歌山県	10.15%	長崎県	10.24%
茨城県	<u>9.84%</u>	山梨県	<u>9.90%</u>	鳥取県	10.00%	熊本県	10.18%
栃木県	9.92%	長野県	<u>9.69%</u>	島根県	10.13%	大分県	10.21%
群馬県	<u>9.84%</u>	岐阜県	<u>9.86%</u>	岡山県	10.22%	宮崎県	10.02%
埼玉県	<u>9.79%</u>	静岡県	<u>9.75%</u>	広島県	10.00%	鹿児島県	10.16%
		愛知県	9.90%	山口県	10.21%	沖縄県	<u>9.95%</u>

2 介護保険料率〔全国一律／40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律	1.73% (1.57%から変更)
------	-------------------



⑨ 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★介護保険料率が変更されるので、都道府県単位保険料率に変更がない場合でも、給与計算ソフトの設定の変更又は手計算で用いる

「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。

なお、社員の給与から控除する保険料には雇用保険料もありますが、その保険料率は平成 31 年度においては変更がないことが、厚生労働省から公表されています（前年度と同率に据え置き）。

給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば気軽にお声掛けください。

人事制度移行説明会：人事制度支援部 川畑巴嗣

平成31年3月に当社の顧問先である社会福祉法人様にて人事制度導入における制度移行説明会を実施させて頂きました。当該、社会福祉法人様では平成30年8月より人事制度の導入にむけて、制度の骨格やキャリアパスの仕組みなどを決定するコンサルティングを5回、考課者研修を6回に分けて進めてきました。

考課者研修では施設長をはじめ、役職者の方々も大変熱心に取り組んで頂きました。

昨今、世間で注目されている人事制度ですが、私達は人事制度を「人を成長させるための仕組み」と考えています。人事制度は最終的に「人材育成」を通じてビジョンや経営理念の実現に寄与するものでなければなりません。組織(会社)は常に発展・成長していく必要があり、現状維持ではプラス評価されません。各企業様の様々な課題を解決していくためには人事制度は非常に重要な存在になっていきます。また、今後「働き方改革」の柱とされている「同一労働・同一賃金」の法施行により、正規社員と非正規社員の「業務の内容」「業務に伴う責任の程度」「人材活用の仕組み」を明確にしていく必要があります。それに伴って事業主は、正規社員と非正規社員の待遇の「違い」とその「根拠」を説明できるようにしなければなりません。

これらの観点から、各企業様において人事制度の在り方というものが大きく変わっていきます。コンプライアンス重視の経営を行うことは大前提として、人事制度を通じて様々な面でより良い職場環境をつくることは、結果としてビジョンや経営理念の達成につながっていきます。

私達は、人事制度の導入や現在、運用されている制度の見直しを図ることが、非常に重要なことと考えます。今年度は他に4件のクライアント様の人事制度導入を予定しています。

人事制度は導入時ですが、継続して活用して頂くことがとても大切です。

そして皆さんにやって良かったと言われたときに私たちのやりがいを感じる場所です。





気になる！企業のソーシャルリスク対策の実態

◆従業員の不適切動画投稿問題で改めて問われる企業の対策

飲食店やコンビニの従業員が投稿した不適切動画問題、企業の評判に悪影響を及ぼしかねない事件が、立て続けに起こりました。

対応については、従業員に損害賠償請求訴訟を起こす決定をした企業、全店休業して社員研修を行う決定をした企業と様々ですが、SNSを活用する企業も個人も増えている中では、いつ問題に巻き込まれても不思議はありません。まだ社会人としての自覚に乏しい新入社員の入社も近づくこの時期は、自社の対策を確認しておくべき時期とも言えるでしょう。

◆多くが何らかの対策を講じており、4割が研修を実施

ウェブサイトやアプリのユーザーサポート等を行うアディッシュ株式会社が、2018年12月に行った調査によれば、ソーシャルリスク対策について「未実施。今後も実施なし」と回答したのは5.2%で、多くの企業が対策を行っています。

具体的な内容を実施率で見ると、「研修の実施」39.1%、「ガイドライン作成」37.2%、「マニュアル作成」30.9%が上位に入っています。

しかしながら、従業員数別に見ると100人以上300人未満の研修の実施率が50%であるのに対し、100人未満では19.1%と、十分な対策が取られていない可能性があります。

◆雇入れ時に自筆の誓約書を書かせるのも有効？

人事コンサルタントの増沢隆太氏によれば、研修の実施や朝礼時の啓発を継続的に行うとともに、雇入れ時に、自筆で、バイトテロを起こした場合の損害賠償を約束させる誓約書を取り交わすのが望ましいそうです。

例えば、店舗普及に必要な清掃や消毒、商品の廃棄や巷間、休業補償などを当事者負担で行うことを明文化しておくのだそうです。

用意された誓約書にサインさせるのではなく、従業員自身に内容を書かせることが、バイトテロ行為を行うことのリスクを自覚させるのに有効だということです。

◆未実施の場合は早急に対策を検討しましょう！

不適切動画を投稿した本人による「せいぜいクビになるだけ」という趣旨の発言が報道にもありましたが、不適切動画の投稿はスマートフォン1台あれば簡単にできますし、投稿する従業員自身も社会問題に発展しかねないリスクを自覚していない可能性があります。

新入社員だけでなく、既存の従業員も対象に、一度研修の実施を検討してはいかがでしょうか。

約半数の企業が副業を許可

～パーソル総合研究所の調査から

◆調査の概要

副業を解禁するべきかの判断材料になる情報や、副業のメリットを享受したい企業がとるべきアクションを明らかにするため、総合人材サービス、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームである株式会社パーソル総合研究所は、インターネット調査を通じて、副業に対する企業と個人の意識調査の結果を公表しました。

今回は、その調査結果から注目すべき内容を取り上げてまとめます。

◆調査結果

・副業の許可と禁止割合

10人以上の従業員が勤務する企業の人事担当者（1,641人）の回答によると、「全面的に許可している」が13.9%、「禁止していない（希望者がいれば条件付で許可）」が36.1%、「全面的に禁止している」が50%という結果になっています。

副業許可企業

・副業許可の開始時期

副業許可企業に、許可を開始した時期を尋ねると、「1年以内」が22.8%、「2～3年前」が29.2%、「4～6年前」が22.8%と、働き方改革が叫ばれるようになったこの3年以内に許可を開始した企業が半数以上に上っていることがわかります。

・副業許可の効果

副業許可の効果を尋ねると、「従業員の社外人脈の拡大」52.2%、「モチベーションの向上」50.3%、「スキル向上」49.7%と、メリットを実感している割合が高く、一方で効果を感じていないとの回答は18%未満と少ないことがわかりました。

副業禁止企業

・企業規模別

副業禁止割合を企業規模別に見ると、10～100人未満の企業は43%台、100～500人未満企業で50%前後、1,000～1万人未満企業は60%近くあります。

・設立年数別

10年未満企業の副業禁止割合は36.3%と最も少なく、50年以上企業は62.1%と最も高く、歴史のある企業ほど「全面的に禁止」の割合が高くなっていることがわかります。

・禁止理由

副業禁止の理由を尋ねると、

「従業員の過重労働につながるから」が49.2%と最も多く、「自社の業務に専念してもらいたいから」が47%、「疲労による業務効率の低下が懸念されるから」43.6%となっています。

副業禁止が何となく染みついている時代ですが、この調査によると、半数が副業を認めている（条件付許可も含む）実態がわかります。

しかも、全面的に副業を許可している企業のほうが、社員のスキル向上やモチベーションのアップといったプラスの効果を感じているという結果も出ています。今後は、コンプライアンスやリスク回避もしっかり踏まえて、ますます広がる“多様な働き方”に対応していく必要があるでしょう。