



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.118

6  
2019

## トピックス 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果 平成30年度は約7割で法令違反

厚生労働省から、「平成30年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果」が公表されました。今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の使い捨てが疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる8,494事業場に対して集中的に実施されたものです（平成30年11月に実施）。そのポイントを確認しておきましょう。

### ..... 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果のポイント【平成30年度】 .....

- ① 監督指導の実施事業場：8,494事業場  
このうち、5,714事業場（全体の67.3%）で労働基準関係法令違反あり
- ② 主な違反内容〔①のうち、是正勧告書を交付した事業場〕
  - ・違法な時間外労働があったもの：2,802事業場（全体の33.0%）
  - ・賃金不払残業があったもの：463事業場（全体の5.5%）
  - ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：948事業場（全体の11.2%）
- ③ 主な健康障害防止に係る指導の状況〔①のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕
  - ・過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：4,932事業場（全体の58.1%）  
このうち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導したもの：2,216事業場（上記の事業場のうち44.9%。全体では26%）
  - ・労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：1,362事業場（全体の16.0%）



### <監督指導事例> 機械器具製造業

- 1 労働者4名について、36協定で定める上限時間（月45時間）を超えて、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月195時間30分）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、安全管理者、衛生管理者、産業医を選任しておらず、安全委員会及び衛生委員会を設けていなかったことから、指導を実施した。
- 3 ストレスチェックを実施していなかったことから、指導を実施した。

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、「時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導した」という事例が数多く紹介されています。

月80時間を超える時間外・休日労働が常態化している場合、過労死のリスクが高くなり、また、大企業においては、改正労働基準法による時間外労働の上限規制に抵触するおそれもあります。

そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。そして、最終的には、限度時間（1か月については45時間、年間360時間）以内までもっていけると安心ですね。長時間労働の削減の手法などについても、気軽にお問い合わせください。

## 「有給休暇の取得義務化」企業の反応は？

4月1日から、10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対して「年5日の有給休暇の取得義務化」が始まりました。エン・ジャパン株式会社は、同社の人事向け総合情報サイト「人事のミカタ」上で、2月から3月にかけて、「有給休暇の取得義務化」についてアンケート調査を行いました。その概要は以下のとおりです。

### ◆有給休暇の取得義務化の認知度は9割以上

有給休暇の取得義務化の認知度については96%が「知っている」（内容も含めて知っている：63%、概要を知っている：33%）と回答しました。有給休暇の取得義務化についての印象は、「良いと思う」が73%（非常に良いと思う：23%、まあ良いと思う：50%）、「良くないと思う」が26%（あまり良いと思わない：21%、良くないと思う：5%）と、4社に1社が否定的に感じていることがわかりました。

### ◆7割が「有給休暇の取得を促進している」と回答

「現在、有給取得を促進していますか？」に対しては「促進している」が70%でした。取得を促進している業種トップ3は「金融・コンサル関連」（100%）、「商社」（79%）、「IT・情報処理・インターネット関連」（77%）でした。一方、取得を促進していないのは「広告・出版・マスコミ関連」（36%）、「流通・小売関連」（34%）、「不動産・建設関連」（27%）でした。また、企業規模別では他に比べ、「100～299名」（28%）が目立ちました。

有給取得を促進する理由は「社員の満足度向上のため」（67%）が最多。「有給取得の義務化の法に準拠するため」（42%）は第3位でした。

### ◆取得義務化への課題は「人手不足」「業務の偏り」

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題については、「人員不足」（65%）、「業務量が人に偏っている」（60%）が多く回答されました。人手不足や業務過多の状況にある企業は、義務化への対応を不安視しているようです。

また「有給休暇の取得義務化に、どう対応しますか？」については、多くが「有給休暇の計画的取得」（83%）、「有給休暇取得のための周知・啓発」（81%）と回答しました。

会社によっては人員に余裕がなく、もともと有給休暇を取りづらい場合があるでしょう。今回の有給休暇の取得義務化は苦肉の策ですが、そのためにサービス残業や仕事の持ち帰りが増えては意味がありません。会社ごとに業務の見直しを行ったり、各人が労働生産性を意識した行動をとったりすることが大事ではないでしょうか。

## 中途採用者の定着率は？

### ◆人手不足の状況が続く中……

人手不足の状況が続く中、求人募集しても、「良い人からの応募がない」、「そもそも応募が全然来ない」という企業も多いようです。中でも、中途採用者については、企業に定着してもらうまでに一定程度の時間や労力もかかりますので、その定着率については気になるところです。

### ◆約4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答

エン・ジャパン株式会社が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上で、直近3年間で中途入社者（正社員）がいる企業を対象に実施した「中途入社者の定着」についてのアンケート調査（回答：693社）によると、約4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答しているそうです。業種別に見ると「流通・小売関連」（51%）、企業規模別では「1,000名以上」（48%）がそれぞれ最も高い割合となっています。なお、同調査では、中途入社者が退職に繋がりがやすい期間を聞いていますが、37%が「1カ月未満～6カ月」と回答しているそうです。3社に1社の割合で、入社者が早期に退職の選択をしていることがわかります。

### ◆定着率向上に寄与する企業の取組み

同調査では、企業が中途入社者の定着率向上のために行っている取組みとして、「定期で行う上司との面談」（53%）、「歓迎会での交流」（50%）との2つの回答が、特に多くなっています。取組みによる定着率の寄与度に関する調査では、定着率に好影響だったものとして「定期で行う人事との面談」、「定期で行う上司との面談」が挙がっています。また、実際に実施している企業は1割と少なかったものの、効果があるものとして、「メンター・ブラザー・シスター制度によるフォロー」が挙がっています。ちなみに、注目すべきところとして、定着率向上のための取組みとしての「中途入社者コミュニティへの参加」、「社内見学」はむしろマイナスの影響につながるという結果が出ています。

### ◆定着率向上のための企業も取組み

人手不足の中、何の検討もなしに「何となく」採用活動をして、人を採るということは、社員の離職率の面からはリスクがあります。また、会社側が良かれと思って取り組んでいた定着率向上のための取組みも、実際には効果がないどころか、上記の結果のように、むしろ退職者を増やしている可能性もあります。

実際に効果のある取組みは何なのか、実際の効果を検討しながら、企業としても取り組んでいくべきでしょう。

## 妊婦、産後ママにどう接するべきなのか

### ◆3人に1人がマタハラを受けている

パパとママのためのメディア「赤ちゃんの部屋」が、出産経験のある女性に「妊産婦の働き方と会社の取り組み」に関する調査を行いました。調査の結果、「マタハラを受けたことがある、受けたかもしれない」と答えた女性は33.8%となり、約3人に1人がマタハラを受けていました。もっとも多く受けたとされるマタハラは「皮肉や嫌味を言われた(40.0%)」、次いで「体調不良を我慢させられた(24.9%)」「退職を促された(22.8%)」ということです。

### ◆こんな発言、態度は要注意！

妊娠中に上司や同僚から言われて嫌味に感じた発言は、「妊婦だから休憩多くていいね」「育休はどうせ暇だろう」「2人目すぐ妊娠は本当にやめてね」「(重いものを)なんで持てないんだ」など。妊娠、出産に対する理解不足からくるものが多いと考えられます。

### ◆復職の助けになったのは時短勤務制度

今回の調査では、産後に復職した方は53.7%と半数以上でした。しかし、そのうち6.8%が、「復職したがすぐに辞めてしまった」と答えています。育児と仕事の両立に悩み、復職を断念する方も多いようです。また、復職するときに助けになった制度は「時短勤務(48.9%)」「通院休暇や有給の取得(14.5%)」「フレックス勤務(通勤緩和)(12.7%)」など。勤務時間に関しての制度が、大きく復職の助けになっていることがわかります。

### ◆うれしい配慮は「勤務時間の柔軟な対応」

会社に求める配慮を聞いた質問では、「勤務時間の柔軟な対応(43.8%)」「休み(有給)の推奨と促進(39.3%)」「業務の分担を軽くしてもらおう(35.7%)」などの答えが多く、やはり育児と仕事を両立するうえで時間的な配慮が求められていることがわかります。業務分担に関しては、「時短勤務でも業務量が変わらず負担が増えた」「残業で保育園の送迎が間に合わない」という声がありました。

### ◆正しい知識と理解、協力が不可欠

マタハラは違法行為です。予防には、出産経験の有無にかかわらず、妊娠や出産がどういうものかを職場全体で理解することが必要です。人材不足が叫ばれる中、全社員が十分な能力を発揮するためにも、妊娠・出産・育児への正しい知識をもち、周知・啓発していきましょう。

## 外国人労働者が感じた「働きにくさ」の理由

在日外国人の日本におけるアルバイトに対する意識を明らかにすることを目的とした調査が行われています(「在日外国人へのアルバイト意識調査」株式会社マイナビ)。

### ◆アルバイトを探す際に大変だと思うことは

「外国人が勤務可能な求人が少ない、又は限られている」が最も高く(40.1%)、次いで「日本語での履歴書等、書類の準備(27.9%)」「求められる日本語レベルが高すぎる(日本人と同等など)(26.5%)」「就労に必要なビザ取得などの手続き(23.1%)」「求人情報が日本語でわかりづらい(20.4%)」「面接時のマナー(5分前行動や、服装等)(20.1%)」「労働条件が分かりづらい(14.3%)」などの声が上がっています。アルバイト探しに利用するものとしては、「インターネットの求人サイト」が最も高く(79.6%)、次いで、「知人からの紹介(40.8%)」「求人アプリ(37.8%)」となっています。

### ◆日本で働く際の不安要素は？

「自分の日本語能力(56.1%)」が最も高く、次いで「職場の人間関係(40.8%)」「外国人だからという理由で不当な待遇や扱いをされないか(40.1%)」「仕事は難しいか(32.3%)」「文化や生活習慣の違いを互いに受入れることが出来るか(31.0%)」となっています。上位3つについては、「実際に働き始めて不安が的中したこと」と同じ結果となっています。

### ◆働きやすさの理由と働きにくさの理由

働きやすさの理由としては、「希望通りの勤務時間で働ける(31.5%)」「立地が便利である(29.7%)」「仕事が楽しい(29.2%)」「仕事がらく(28.8%)」「職場の人間関係が良い(26.9%)」「職場の設備環境が良い、清潔である(26.9%)」「時給(日給)に満足している(26.5%)」となっています。一方、働きにくさの理由としては、「仕事内容が過酷(36.0%)」「職場の人間関係が悪い(26.7%)」「時給(日給)に満足していない(20.0%)」「異文化への理解がない(20.0%)」「希望より勤務時間が増やされる(18.7%)」「外国人向けの教育、研修をしてくれない(17.3%)」が続いています。アルバイトをしていてストレスを感じるタイミングについて、「職場の人とコミュニケーションがうまくとれないとき」「外国人に対する偏見を感じたとき(いずれも29.6%で最も高い)」を挙げています。

## トビのマーク 届出等における添付書類及び署名・押印等の取扱いを変更(日本年金機構)

日本年金機構から、本年(2019年)4月の末頃に、「【事業主の皆様へ】届出等における添付書類及び署名・押印等の取扱いの変更について」というお知らせがありました。その内容を紹介します。

### .....届出等における添付書類及び署名・押印等の取扱いの変更.....

#### ●遡及した届出等における添付書類の廃止

次の表の①～④に該当する場合に、届出の事実関係を確認する書類として添付を求めていた「賃金台帳の写し及び出勤簿の写し」(被保険者が法人の役員である場合は、取締役会の議事録等)の確認書類について、今後は、事業所調査実施時に確認を行うため、届出時の添付が不要とされました。

#### <確認書類の添付が不要となる対象届書及びケース>

	届書名称	添付を求めていたケース
①	健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 厚生年金保険 70歳以上被用者該当届	資格取得年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
②	健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届 厚生年金保険 70歳以上被用者不該当届	資格喪失年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
③	健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届 厚生年金保険 70歳以上被用者月額変更届	改定年月の初日(1日)が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
④		改定後の標準報酬月額が、従前の標準報酬月額から5等級以上引き下がる場合

※上記の届書の該当ケース以外は、引き続き届出時の確認書類の添付が必要

#### ●被保険者本人の署名・押印等の省略

次の表の①～④の届書等における被保険者本人の署名(または押印)について、事業主が、被保険者本人の届出の意思を確認し、届書の備考欄に、「届出意思確認済み」と記載した場合は、被保険者本人の署名または押印を省略することが可能とされました。(注)

また、電子申請及び電子媒体による届出においては、事業主が、被保険者本人の届出の意思を確認し、届書の備考欄に「届出意思確認済み」と記載した場合、委任状を省略することが可能とされました。

(注)被保険者本人の署名(または押印)が省略となった場合でも、届書等の氏名欄の記入は必要。届出の際は、住民票に登録されている氏名を記入した上で、提出する必要がある。

#### <本人署名・押印等の省略対象の届書等>

	届書名称
①	健康保険被扶養者(異動)届・国民年金第3号被保険者関係届
②	年金手帳再交付申請書
③	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(申出の場合)
④	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(終了の場合)



※上記の届書以外は、届出時に引き続き申請者本人の署名・押印等が必要

★これは、「行政手続コスト」削減を目指して実施されたものです。今後も、このような簡略化が次々に行われるかもしれませんね。このような情報も適時お伝えします。



お仕事  
カレンダー  
6月

6/10

- 労働保険の年度更新手続きの受付開始(～7/10)
- 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

7/1

- 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 7月・10月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あとがき◆ 「令和」も一ヶ月経過しました。「昭和」がどんどん遠くなっていきます。「平成」で変わらなかった働き方を今こそ変えていくときですね。労務の規則だけでなく、様々な面から「働き方」改革をサポートさせていただきたいと思えます。ご要望をどしどしお寄せください。