



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.116

4
2019

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日以上以上の休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うまでもありません。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。

お困りのことがあれば、お声掛けください。



働き方改革関連法－長時間労働者に対する面接指導等に関する改正

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。

長時間労働につながる商慣行の実態

中小企業庁が、「繁忙期対応」や「短納期対応」における長時間労働につながる商慣行についての実態調査を行い、その結果を公表しました。調査は昨年12月3日～13日に7,642社の中小企業に対してWebによるアンケートで行われ、2,537社から回答を得てまとめられたものです。公表された結果の概要は以下の通りです。

◆繁忙期、短納期受注の発生状況

- ・繁忙期は約7割の企業で発生し、特に建設業、食料品製造業、紙・紙加工品産業、印刷産業、トラック運送業・倉庫業では8割超の企業で発生している。
- ・短納期受注は6割の企業で発生（直近1年間）し、特に紙・紙加工品産業、印刷産業、半導体・半導体製造装置産業、電気・情報通信機器産業では8割超の企業で発生している。
- ・繁忙期／短納期受注の主要取引先として最も回答が多い業種は、大半の業種で同業種であるとの回答が多い。一方、食料品製造業、紙・紙加工品産業、素形材産業、技術サービス産業、卸売業では、他業種が主要取引先として最も回答が多い。

◆繁忙期、短納期受注の発生要因

- ・繁忙期の発生理由は、約5割の企業が「季節的な要因」と回答。短納期受注については、約8割の企業が「取引先からの要望」と回答している。
- ・繁忙期／短納期受注の発生要因について、取引上の問題としての課題を整理すると、「年末・年度末集中」や、「納期のしわ寄せ」、「多頻度配送・在庫負担・即日納入」といった問題のある受発注方法と、そうした「問題のある受発注方法が常態化」していることが、取引上の課題として挙げられている。

◆残業時間への影響

- ・繁忙期対応によって8割、短納期受注によって6割の企業が、従業員の平均残業時間が「増加する」と回答している。

繁忙期の発生要因として、「小売業の品切れ＝メーカーの責任という考え方が強く、即時対応が常態化している」「親会社の働き方改革により年末年始に発注が集中」といった納期の集中や、「調剤薬局に一日多数回の配送を求められる」など、事業主の生の声や、業種・地域別の詳細なデータも公表されています。残業時間の削減など、働き方改革の実現に向けた改善策を検討するための参考にもなりそうです。

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などが、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。

インターンシップ 中小企業での導入判断は慎重に

◆ルールは当面現状維持

就活ルールをめぐっては、経団連が今の大学2年生以降（2021年春入社）についてはルールを作らないと決定し、代わりに政府の主導により、企業説明会は大学3年生の3月、面接は4年生の6月解禁としている現行ルールを、当面維持する方針となっています。

政府は、インターンシップについても、「就業に直接結び付けるインターンシップは禁止」（罰則などはありません）とすることを経済界に要請する方針です。

◆中小企業での導入判断は慎重に

経団連が2018年に実施したアンケートでは、広報活動の解禁前のインターンシップについては、88.2%の会員企業が実施していました。現在も解禁前の選考を兼ねていたり、会社説明会と内容が変わらなかつたりするインターンシップは禁じられていますが、実際には「採用とは無関係」という建前は形骸化しているようです。インターンシップは学生の夏休みに合わせて行う企業が多く、募集・申込みは3年生の6月が最も多いため、これから山場を迎えます。

ただし、他の人がしているのととりあえず申し込むというような学生もいるようですし、中小企業ではインターンシップをきっかけとして採用につながる件数はそれほど多くないのが実際のようなようです。企業としては新しい人材の発掘の場としたいところですが、学生側では「今後の就職活動に役立てたい」との気持ちが強いと思われます。継続して実施していく中で教育機関とのつながりが充実し、結果的に良い人材の獲得につながる可能性が増えると考えたほうがよいでしょう。中小企業でインターンシップを行うかどうかは慎重に判断すべきでしょう。

◆法的リスクも

インターンシップの内容などからインターンシップ生が労働者に該当する場合があります。労働者にあたる場合には労働関係法規（労働基準法をはじめ、男女雇用機会均等法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法など）が適用されることとなります。また、インターンシップ中の事故や機密漏えい、ハラスメント等についても会社は対応を検討しておく必要があります。教育機関との覚書や学生用の誓約書など、書式も必要となるでしょう。

インターンシップを行うことが普通のことになりつつあり、メリットもある一方で、その実施に際しては事前準備が大切です。

一般化するリファラル採用と、その留意点

◆「リファラル採用」とは

リファラル採用（referral recruiting）をご存知でしょうか。いわゆる縁故採用の一種で、「自社従業員に、採用候補者を紹介してもらう採用（制度）」をいいます。

◆最新調査結果

株式会社リクルートキャリア「リファラル採用で声をかけられた人の実態調査」によれば、「リファラル採用の制度がありますか」という質問に対し、「制度があり、推進している」が48%、「制度があるが、推進していない」が23%と、回答企業の7割以上で社内制度化されています。

ほかにも、「知人の会社に誘われた人のうち、実際に選考を受けた人」が54.8%にのぼるなど、広く行われている結果となりました。「リファラル採用」という言葉が広まったのは最近のことですが、従業員（以下「紹介者」）の紹介による採用は、珍しいことではありません。

◆リファラル採用のメリット

企業にとっては、リファラル採用のメリットとして、「採用のミスマッチが起こりにくい」（紹介者が詳細に企業説明をするため）、「定着率が高い」（紹介者による入社後のアフターフォローのため）、「採用コストが低い」、「通常の採用活動では応募しないような人材を採用できる」、などが挙げられます。

一方、デメリットとしては、「不採用とした場合の、人間関係悪化」、「紹介者が退職した場合の、採用者の意欲低下」などが懸念されることがあります。

◆紹介者へのインセンティブの相場

採用に至った場合、紹介者にインセンティブ（成功報酬）を支払う場合もあります。

エン・ジャパン株式会社「リファラル採用（社員紹介）意識調査」によれば、リファラル採用実施企業の44%が、紹介者へインセンティブを支給しています。また、その支給額は「3万円から10万円」が最多（52%）とのことです。

◆インセンティブ支給の留意点

紹介者にインセンティブ支給の際は、「賃金として支払う必要がある」点に留意しましょう。「被用者で当該労働者の募集に従事するもの」に「賃金、給料その他（略）報酬」以外を支払うことは、職業安定法40条（報酬の供与の禁止）違反となるからです。

リファラル採用を社内制度化するにあたっては、労働局等に相談のうえで、就業規則や賃金規程に明文化するとよいでしょう。

