



No. 143
2019年3月号

ヒューマンテラス通信

3月号 目次

1. 人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識～経団連調査…………… 1
2. 厚労省が裁量労働制の不適切運用企業を公表へ…………… 1
3. 「健康経営」——他社はどのような取り組みを行っているのか?…………… 2
4. 人手不足問題への対応、どうしますか?…………… 3
5. マネージメントと「文書」の大切さ…………… 4
6. 早めの啓蒙・意識付けが大切! 「きちんと受けよう、健康診断!」…………… 5
7. 「M字カーブ」の解消進む～労働力調査(2018年平均)にみる就業者の動向…………… 5
8. 普及が進んでいる? 「子連れ出勤」の最新動向と留意点…………… 6
9. 外国人労働者が約146万人に～厚労省届出状況…………… 7
10. 3月の税務と労務の手続[提出先・納付先]…………… 8
11. 弊社業務のご案内…………… 9
12. 今月のパンフレット…………… 9
 - 『サブプロク協定をご存知ですか』…………… 9
 - 『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』…………… 9

発行者：ヒューマンテラス社会保険労務士法人
(ヒューマンテラス株式会社)

E-mail : soudan@humanterrace.co.jp

URL : www.humanterrace.co.jp

1. 人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識～経団連調査

◆調査の概要

日本経済団体連合会（経団連）は、会員企業および東京経営者協会の主要会員企業の労務担当役員等を対象に、春季労使交渉・協議や人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査しています。今回は2018年の調査結果のうち、注目すべき結果を取り上げてまとめます。

◆賃金関係

月例賃金について、労働組合等の要求とは関係なく、自社の施策として実施を決定した内容として、「定期昇給の実施、賃金体系の維持」（64.9%）と「初任給の引上げ」（46.5%）が目立ちます。また、賞与・一時金においても、前年度より増額した企業は54.6%あり、前年度の水準を維持した企業も32.0%と、増額・維持する企業が約87%にのぼっています。

◆労働生産性と人材育成の取組み

新たなビジネスやイノベーションの創出に向けた具体的な取組みとして、現在注力しているものに、「挑戦する社内風土醸成」（54.5%）、「組織や業務体制の見直し」（47.8%）、「中途採用など外部人材の積極的な採用と活躍推進」（42.4%）、「社員の知識・スキル向上のための教育・研修」（40.5%）があげられています。そして今後（5年程度）注力したい項目としては、「成長分野・重点分野への戦略的な人事異動」（47.4%）が最も多い結果になりました。

◆高齢社員の活躍推進

高齢社員を雇用する目的として最も多かったのが、「知識や経験等を活かした専門能力の発揮」（45.4%）で、「労働力・人材の確保」（28.9%）、「後進の指導・育成、技術・技能の伝承」（23.4%）と続きます。高齢社員のモチベーション維持・向上のために既に実施している施策としては、「人事評価制度」（56.4%）と「勤務時間・日数などの柔軟な勤務制度」（55.5%）が最も多く、検討している施策としては、「基本給水準の引上げ」（39.4%）と「定年年齢の引上げ」（37.4%）が上位を占めています。

◆副業・兼業の取扱い

副業・兼業の実態として、「現在認めている」企業が21.9%あるのに対し、「認めていない」企業は78.1%と圧倒的に多い結果となっています。後者のうち、今後も認めるつもりはない企業は43.5%にのびります。副業・兼業を認めている理由として、「社員のモチベーション向上」（37.7%）、「自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデアの創出」（34.9%）があげられています。一方で、認めていない理由としては、「社員の総労働時間が把握できない」（64.6%）、「社員の健康確保が図れない」（54.5%）、「疲労の蓄積によって社員の業務効率が低下する」（44.9%）が多くあげられています。

2. 厚労省が裁量労働制の不適切運用企業を公表へ

厚生労働省が、裁量労働制の厳格な運用を促すため、複数の事業場を有する企業で裁量労働制の不適正な運用が認められた場合には、労働局長が直接指導を行った上で企業名を公表するという通達を出しました。

政府が昨年12月に閣議決定した「労働施策基本方針」では、労働関係法令遵守への主体的取組みを企業へ促すため、重大な法違反事案について指導結果を公表するなどの手続きをより明確化する

こととしていました。今回の決定はこの方針に沿ったもので、手続きの流れは以下のようになっています。

◆裁量労働制の運用実態の確認のための監督指導

複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業に対する監督指導において、下記アないしウの実態が認められた場合、当該企業の本社および支社等に対する全社的な監督指導を実施し、裁量労働制の運用状況を確認する。なお、支社等については、主要な支社等であって、企業規模および事案の悪質性等を勘案し、全社的な是正・改善状況を確認するために必要な範囲で決定される。

- ア 裁量労働制の対象労働者の概ね3分の2以上について、対象業務に該当しない業務に従事していること。
- イ 上記アに該当する労働者の概ね半数以上について、労働基準法第32・40条（労働時間）、35条（休日労働）又は37条（割増賃金）の違反が認められること。
- ウ 上記イに該当する労働者の1人以上について、1カ月当たり100時間以上の時間外・休日労働が認められること。

◆局長による企業の経営トップに対する指導および企業名の公表

(1) 本社管轄の局長による指導

上記の監督指導において、不適正な運用実態が組織的に複数の事業場で認められる場合で、当該企業が裁量労働制を相当数の労働者に適用しているときは、当該企業の代表取締役等経営トップを本社管轄の労働局へ呼び出した上で、局長より早期に法違反の是正に向けた全社的な取組みを実施することを求める指導書を交付することにより指導する。

(2) 企業名の公表

上記(1)の指導を実施した際に、以下について公表する。

- ア 企業名
- イ 裁量労働制の不適正な運用、それに伴う労働時間関係違反等の実態
- ウ 局長から指導書を交付したこと
- エ 当該企業の早期是正に向けた取組方針

今回の決定は一定規模以上の企業を対象としたものですが、働き方改革法の施行も迫るなか、事業規模にかかわらず、適正な運用をしていくことが求められます。

【参考】厚生労働省「裁量労働制に係る指導・公表制度について」(PDF)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000473546.pdf>

3. 「健康経営」——他社はどのような取組みを行っているのか？

東京商工会議所から「健康経営に関する実態調査 調査結果」が公表されています。健康経営については大分認知されてきているかと思いますが、他社はこういった取組みしているのか、その効果のほどはどうか、気になるかと思いますが、今回はこの調査結果から、その実態を見てみます。

◆おさらい～健康経営とは？

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法。企業理念に基づいて、従業員等への健康投資を行うことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に行政向上等につながると期待されています。

◆「健康経営」で実践している（実践の予定がある）具体的な取組み

- 1位：健診・検診（健康診断受診率100%、人間ドックの費用負担等）
- 2位：労働時間等の適正化（ノー残業デイの設置や有休取得の推奨等）
- 3位：禁煙・分煙（事業所内の完全禁煙や禁煙の推奨等）
- 4位：スポーツイベントの実施（ウォーキング大会等の社内イベントの実施、ラジオ体操の実施等）
- 5位：メンタルヘルス（産業医や保健師との面談実施、メンタルヘルスチェックの実施等）
- 6位：ストレスチェック（ストレスチェックの実施、そのフォローアップ等）
- 7位：職場環境改善（希望者へ椅子としてバランスボールを支給、事業所内に健康器具や血圧計の設置等）
- 8位：健康企業宣言（健康企業宣言への参加）

◆健康経営に取り組むにあたり、その効果として魅力に感じているもの

- 1位：従業員満足度の向上（従業員の定着率の向上など）
- 2位：従業員の健康意識の高まり
- 3位：生産性の向上（作業効率の向上）
- 4位：業績の向上
- 5位：社内のコミュニケーションの活性化
- 6位：労働時間の適正化、有休取得率増加
- 7位：企業ブランドイメージの向上（採用活動への影響など）
- 8位：メディア等への露出の増加

※調査の概要等については、下記をご覧ください。

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1013694>

4. 人手不足問題への対応、どうしますか？

◆人材不足を実感している企業が9割

企業の「人手不足」の問題については、しばしば新聞やテレビでも報道されるようですが、自社の状況はいかがでしょう？

エン・ジャパン株式会社が実施した2019年の「人材不足の状況」についてのアンケート調査（762社から回答）によると、「人材が不足している部門がある」と回答した企業が9割という結果だったそうです。これは、2016年の調査に比べ、5ポイント上昇した数字となっており、3年前よりも人材不足感が増していることが伺えます。

◆人手不足への対応策は？

では、人手不足を実感している会社では、どのような対策を講じているのでしょうか。

同調査では、人材不足の状況への対応策についても聞いており、86%が「新規人材の採用（欠員の補充）」と答えています。次いで「既存の業務を効率化する（ICT化、標準化等）（35%）」、「既存社員の教育、能力向上（30%）」、「社員のモチベーション向上のため、処遇見直し（18%）」と続いています。

調査結果でも、「新規人材の採用」を解決策として挙げた会社が多かったようですが、最近では、「高齢者雇用」「外国人雇用」「仕事を離れてからブランクのある女性の雇用」など、これまで採用市場に多くなかった人材の積極採用に目を向ける企業も増えているようです。

◆「新規人材の採用」以外の解決策も

また、今後避けられないであろう人口減少、労働力人口減少の流れの中では、「今いる人材が離職しないこと」「業務の効率化」は、どうしても検討しなければならないテーマとなっています。

社員の納得感を増すために処遇制度を見直したり、職場環境を改善するため社内コミュニケーションを活性化させたりするなど、すでに人材確保のための積極的な取組みを始めている企業も少なくありません。

◆人材確保のために今から対策を

人手不足の問題は、今後企業ごとに工夫を凝らして解決していかなければならないテーマとなっています。人材獲得競争の波に乗り遅れないように、今から検討していく必要があるでしょう。

5. マネージメントと「文書」の大切さ

◆マネージメント力が問われる傾向

厚生労働省は、平成 31 年度からの新事業として、企業のマネージメント力を支える人材育成強化プロジェクト事業（仮称）を行うとしています。

具体的には、マネージメント力向上のためのモデルカリキュラムの開発を進め、企業の教育訓練の実施を総合的に支援するセミナー等を行うということです。昨今、セクハラ、パワハラ、情報セキュリティなどに端を発する不祥事が顕在化しており、労働・職場環境の悪化や、生産活動の停止等により、企業の生産性に悪影響を与える場合も生じている現状を踏まえて実施するものです。

◆文書の重要性

マネージメント力向上は、国としても取り組む企業の課題となっていますが、日頃の労務管理方法としては、やはり文書でのやりとりが重要でしょう。

テクノロジーが発達したとはいえ、人間同士の問題に対しては目に見える文書とともに注意・指導等を行うのが、一番「響く」と思われますし、文書を残しておけば、万が一裁判になった場合などにも会社側の主張を立証する証拠ともなります。

◆状況に合わせた見直しが必要

懲戒処分を通知する文書でも、けん責、減給、懲戒処分通知書、諭旨退職、管理不行届きだった管理者への処分など、それぞれ内容も書きぶりも違ってきます。

また、最近の裁判では、例えば問題社員の行動に対して注意・指導書を発しているだけではダメで、面談等による実際的な指導も必要と判断されるようになってきているようです（問題社員と接するのは嫌だという担当者の心情も理解できますが）。さらに、SNS の使用等に関する注意・警告のための文書など、新しい文書も必要となってきていますので、自社の文書や労務管理の実態が、世の中の状況に対応しているか見直してみる必要があるかもしれません。

◆わかりやすい文書を書くには

また、日常業務に使う文書（年末調整用の書類提出のお願いなど）も、わかりやすさを意識することで、従業員の会社・管理部門に対する印象は随分と変わってきます。役所や国が出した情報の丸写しは、間違いがないかもしれませんが、従業員が理解しにくいようでは、結局きちんと読まれずに、ミスや手戻りにつながってしまいます。伝わる文章を書くコツは、「小学生にもわか

るように」書くことだそうです。意識して変えてみるとマネジメントの改善にもつながるでしょう。

6. 早めの啓蒙・意識付けが大切！ 「きちんと受けよう、健康診断！」

◆健康診断の重要性

新年度を迎える春に、定期健康診断を実施する企業も多いでしょう。健康診断は、健康状態を調べるとともに、疾病の有無や、その兆候を見つけるためのものです。疾病の予防と早期発見・早期治療のためにも、健康診断は欠かすことのできないものです。

健康診断を実施することは事業者の義務であり、受診することは労働者の義務ですが、労働者に対しては法律上の罰則はないため、業務多忙等を理由に健康診断を拒否する労働者もいます。

そこで、受診拒否を回避するための工夫が必要となります。受診拒否を懲戒処分の対象とすることなども効果的ですが、何より大切なことは、健康管理の重要性と、そのための健康診断受診の重要性を啓蒙し、受診への意識付けを行っていくことです。この取組みは、早期に始めたいものです。

◆誤解の多いポイント～治療中の方も健診受診は必要

疾病の治療等で通院したりしている方の中には、「普段から病院で診察を受けているから、健康診断は受けなくてもよいだろう」と考えて健康診断を受けない方もいます。しかし、このような場合も、健診受診は必要です。

また、通常の診療では、治療中の疾病に関わる検査以外は行われません。それ以外の部位の異常を早期発見するために、全身を定期的にチェックすることは、健康管理にとって重要なことです。負担軽減の観点から、医療機関で治療中の労働者については、健康診断にあたり、エックス線写真など主治医においてすでに取得されているデータを取得・活用して診断することが認められるようになりましたので（平成29年8月3日基発0804第4号）、この点も伝えるとよいでしょう。

◆結果を活かすことへの意識付けも大切

せっかく受診しても、その結果には無関心だったり、再検査の指示を受けても放置したりといったこともあります。せっかく受けた健診を無駄にしないためにも、結果を健康保持・増進に活かすための啓蒙・意識付けにも取り組んでおきたいものです。

7. 「M字カーブ」の解消進む～労働力調査（2018年平均）にみる就業者の動向

◆就業者は6年連続の増加、就業率も6年連続の上昇

総務省が発表した労働力調査によると、2018年平均で、労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、6,830万人と、前年に比べ110万人の増加（6年連続の増加）となりました。男女別にみると、男性は3,817万人と33万人の増加、女性は3,014万人と77万人の増加となりました。

就業者についてみると、6,664万人と、前年に比べ134万人の増加（6年連続の増加）となりました。男女別にみると、男性は3,717万人と45万人の増加、女性は2,946万人と87万人の増加となりました。

就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、2018年平均で60.0%と、前年に比べ1.2ポイントの上昇（6年連続の上昇）となりました。男女別にみると、男性は69.3%と0.9ポイントの上昇、女性は51.3%と1.5ポイントの上昇となりました。

正規・非正規の別にみると、正規の職員・従業員は53万人の増加、非正規の職員・従業員は84万人の増加となりました。正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は2,347万人と29万人の増加、女性は1,138万人と24万人の増加となりました。

非正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は669万人と22万人の増加、女性は1,451万人と62万人の増加となりました。

就業者を産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業」は2018年平均で416万人と前年に比べ25万人の増加、「医療・福祉」は831万人と17万人の増加などとなりました。

◆女性の就業率が50年ぶりに5割を超える

女性についてみると、就業者の増加が著しく、女性の就業率が5割を超えるのは50年ぶりです。正規・非正規でいうと、特に非正規で増加したことがわかります。また、産業別にみると、女性の就業者が最も増加した分野が、「宿泊業・飲食サービス業」で20万人増、続いて介護など「医療・福祉」の14万人増です。背景には、人手不足や育児と両立して働きやすい環境づくりが進んだことがあります。

女性の就業率は出産や育児を理由に30歳代で下がり、40歳代で再び上がる傾向がありました。年齢層に分けてグラフを描くとM字になるので以前から「M字カーブ」といわれていますが、近年は仕事と育児を両立できる働き方が広がった結果、退職する女性は減り「M字カーブ」の解消が一段と進んだ格好です。

18年は若年層の女性就業率も大きく上がりました。15～24歳の伸びが年代別で最も高く、人手不足でアルバイトの就労条件が良くなっていることが背景にあります。

女性の就業率が5割に達したことは働き方改革が一定の成果を上げたことを意味しますが、男性の7割とはまだ差が大きいのが現状です。今後も仕事と育児の両立支援などが望まれます。

8. 普及が進んでいる？ 「子連れ出勤」の最新動向と留意点

◆少子化相、「子連れ出勤」を支援

宮腰光寛少子化相は1月、親が子どもを連れて出勤（「子連れ出勤」）を20年以上前から実施していることで有名な授乳服メーカー、有限会社モーハウスの視察を終えた後、「子連れ出勤」しやすくするための支援策として、コワーキングスペースや授乳施設の設置など先進的な取組みをする自治体に対し、地域少子化対策重点推進交付金の補助率を2分の1から3分の2に引き上げる、と公表しました。

◆第1子出産時、47%が退職

内閣府「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向関連データ集によれば、第1子出産後も就業を継続する女性は53.1%（育休利用を含む）、退職する女性は46.9%とのことです。近年は多くの育児支援策が法的に整備されていますが、いまなお多くの女性従業員は、出産・育児のため離職しています。企業としては、「子連れ出勤」を制度化することで、これら女性従業員の離職防止が期待できます。

◆増えている事業所内保育所

事業所内保育所を設置できる企業においては、「子連れの出勤」はすでに日常的に行われているといえます。ローソン、ヤクルト、みずほFGなど多くの企業が、自社の名を冠した事業所内保育所を運営している時代です。厚生労働省「平成28年度 認可外保育施設の現況取りまとめ」によれ

ば、事業所内保育所は4,766カ所（平成29年3月時点）あり、件数・入所児童数ともに、わずかずつながら年々増え続けています。

◆「子連れ出勤」制度化の際は

一方で、そのような保育のための設備やスタッフを持たない中小企業において、職場で業務をこなしつつ子どもの面倒もみるのは、容易なことではありません。制度として自社に導入する際には、入念な検討が必要です。

前述のモーハウス社の青山店では、「子連れ出勤」は1歳半までを原則としているそうです（歩きはじめて子どもが店外へ飛び出すのを防止するため）。ほかにも、始業を昼過ぎとする（通勤ラッシュを回避するため）、有事には単身スタッフがフォローできる体制とするなど、さまざまな工夫と配慮がみられます。

「子連れ出勤」の制度化においては、同社のような先進事例が参考になるでしょう。

9. 外国人労働者が約146万人に～厚労省届出状況

◆外国人雇用事業所数、外国人労働者が過去最高

厚生労働省は、平成30年10月末時点の外国人雇用についての届出状況を公表しました。

外国人を雇用している事業所は21万6,348カ所（前年同期比21,753カ所、10.2ポイント増）、外国人労働者は146万463人（前年同期比18万1,793人、14.2ポイント増）で、ともに平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新しました。

増加の要因としては、高度外国人材や留学生の受入れが進んでいることや、永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格の人たちの就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が考えられます。

◆国籍別・在留資格別の実態

外国人労働者を国籍別にみると、中国が最も多く38万9,117人（全体の26.6%）、ベトナムが31万6,840人（同21.7%）、フィリピンが16万4,006人（同11.2%）と続いています。特にベトナムは、前年同期比より31万6,840人（21.7ポイント増）と大きく増加しています。

また、在留資格別にみると、身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等）の49万5,668人（全体の33.9%）が最も多く、資格外活動（留学を含む）（34万3,791人、23.5%）、技能実習（30万8,489人、21.1%）、専門的・技術的分野（27万6,770人、19.0%）と続いています。

◆都道府県別・産業別の実態

都道府県別でみると、東京都が最も多く5万8,878カ所（全体の27.2%）、愛知県が1万7,473カ所（同8.1%）、大阪府が1万5,137カ所（7.0%）と続いています。

産業別にみると、「製造業」が最も多く4万6,254カ所（全体の21.4%）、「卸売業、小売業」が3万6,813カ所（同17.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」が3万1,453カ所（同14.5%）と続いています。「製造業」と「卸売業、小売業」は前年同期比よりも減少している一方で、「宿泊業、サービス業」と「建設業」は増加となっています。

◆入管法改正による影響は？

今年4月施行の改正入国管理法により、新しい在留資格「特定技能」が創設され、外国人労働者の受入れが拡大します。また、政府は「今後5年間に14業種で34万人超の外国人労働者の受入れを目指す」方針を示しています。受入れ事業者ならずとも、外国人との共生をどうしていくか、社会全体で考えていかなければなりません。

【参考】厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (PDF)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472892.pdf>

10. 3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11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

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

4月1日

- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

- 1. アドバイザーサービス
 - ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
 - ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか
- 2. アウトソーシングサービス
 - ・ 社会保険、労働保険の事務手続き代行業務
 - ・ 給与計算業務 ほか
- 3. コンサルティングサービス
 - ・ 人事制度構築・見直し
 - ・ 研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス社会保険労務士法人

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F
TEL : 03-6276-8922
FAX : 03-6276-8933
Email : soudan@humanterrace.co.jp
URL : www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話: 03-6276-8922



12. 今月のパンフレット

『サブロク協定をご存知ですか』（次ページに添付）

『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』（URLのみ紹介）

サブロク協定についてのリーフレットをご紹介します。

なお、働き方改革により、大企業では、4月より時間外労働の上限規制が始まります。

中小企業においても、2020年4月から施行となります。

下記のURLからも資料をご確認ください。

時間外労働の上限規制 わかりやすい解説

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>