



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 自宅で会社のメールをチェックする時間は労働時間になる。
○か×か？

⇒答えはP.8の下へ

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社

〒125-0051

東京都葛飾区新宿3-9-5

令和元年5月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

令和1年(2019年)

5月

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。
人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。
貴社のますますのご発展をお祈り申し上げます。

敬具

代表・法人コンサルタント 高橋 邦名



人事労務NEWS (5月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 就活生の「ブラック企業」「ホワイト企業」への意識 ~DISCO調査
- P.3 **連載** 社労士が解説！労務問題 Q&A
- P.4 **連載** まだ間に合う働き方改革への対応(1) 残業時間の上限規制
- P.5 **NEWS** 「国民年金保険料の産前産後期間の免除制度」が始まりました
- P.6 中小企業のための助成金活用法
「キャリアアップ助成金」(短時間労働者労働時間延長コース)
- P.7 **NEWS** 法整備も間近！企業のパワハラの実態は？
- P.8 **コラム** 2018年度の「後継者難倒産」が過去最多に



株式会社高橋賃金システム研究所 <http://www.katsujin-consul.com> e-mail > taka0001@sepia.ocn.ne.jp

発行人・編集人 高橋 邦名

発行 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

本社 (事務センター) 東京都八王子市寺町1-1 東京本部 東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528 TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

業務内容

1. 賃金制度、評価制度の導入指導
2. 就業規則の作成
3. 労働保険・社会保険手続き代行
4. 給与計算代行
5. 企業文化創造研修・人材育成

個人情報の取扱いに関するご連絡

本封書はこれまでに、顧客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Web その他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。*ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

就活生の「ブラック企業」「ホワイト企業」への意識～DISCO調査

News

調査の概要

人手不足による売り手市場が続くなか、各企業はあの手この手を使った「人材確保」対策に苦心しています。そうした背景のもと、株式会社DISCOが、今年入社を迎えた卒業生（2019年卒、以下「19年卒」と、就職活動を始めたばかりの学生（2020年卒、以下「20年卒」）それぞれに、「ブラック企業」と「ホワイト企業」についての意識調査を行いました（調査期間：2019年2月8日～14日）。

※ 19年卒の回答者数：750人（文系男子221人、文系女子220人、理系男子200人、理系女子109人）、

サンプリング：キャリアタス就活2019学生モニター

※ 20年卒の回答者数：750人（文系男子285人、文系女子192人、理系男子193人、理系女子80人）、

サンプリング：キャリアタス就活2019学生モニター。

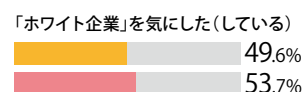
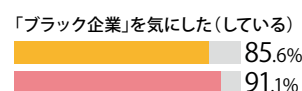
「ブラック企業」と「ホワイト企業」への意識

調査結果として、まず「ブラック企業を気にした（している）」という学生は、19年卒85.6%、20年卒91.1%と9割近いのに対し、「ホワイト企業を気にした（している）」という学生はそれぞれ半数程度となっています。

「ブラック企業」だと思ふ条件としては、「残業代が支払われない」が最多の8割（19年卒77.9%、20年卒78.0%）、次いで「給与が低すぎる」が約7割（19年卒70.9%、20年卒70.1%）で、「労働条件が過酷である」、「残業が多い」、「セクハラ、パワハラがある」、「有給休暇を取りづらい風土がある」等、それぞれ6割以上に上ります。

また、ホワイト企業を気にする就活生は半数程度でしたが、「ホワイト企業かどうか」を調べた学生は、19年卒は56.0%、20年卒は61.3%で、「ホワイト企業だと思ふ条件」として、「有給休暇を取りやすい風土がある」が最多で、「福利厚生が充実している」、「離職率が低い」、「残業が少ない」、「残業代が満額支払われる」と続きます。

企業選びの際の意識



■ 2019年卒
■ 2020年卒

「ブラック企業」の調べ方と入社後の対応

就職活動で「ブラック企業かどうか」を調べた（調べている）学生は、19年卒82.1%、20年卒79.7%に上ります。調べ方で最も多かったのがそれぞれ、「クチコミサイト」約9割で、次いで「就職情報サイトで企業情報（募集要項等）を確認」が約5割でした。

また、入社後に「ブラック企業」だとわかった場合、「すぐに辞める」はそれぞれ1割程度ですが、「1年は様子を見る」はそれぞれ4人に1人、「半年以内に見切りをつける」という回答はそれぞれ過半数に達しています。

一方で、ブラック企業でも働き続けられる条件として、「給与・報酬が高いなら」がそれぞれ約7割、「職場の人間関係が良いなら」がそれぞれ約6割を占めています。

以上のことから、最近の就活生の企業選びのポイントは、「ブラック企業」を強く意識し、「働きやすさ」を求める傾向にあることがわかります。

就活生に聞いた「ブラック企業/ホワイト企業」への考え～株式会社ディスコ

https://www.disc.co.jp/press_release/6831/



連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第11回 パワーハラスメント②



パワハラ防止に向けた具体的な取り組み方について教えてください。



何がパワハラに当たるかを理解したうえで、上司が部下との適切なコミュニケーションをとることが基本となります。



こんなケースがパワハラに当たる

社内におけるパワハラを防止するためには、何がパワハラに当たるかを十分に理解し、職場に周知することが大切です。パワハラの代表的な種類として、以下の6つが挙げられます。

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間はずし・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた、程度の低い仕事を命じること、仕事を与えないこと（過少な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

具体的に注意すべき言動の例としては、次の内容が考えられます。

- ・上司が具体的な指導をせずに、「君の〇〇が下手なのは、性格のせいだ」などと言う
- ・部下のミスを執拗に非難したり、皆の前で大声で長時間叱責する
- ・一人だけ、部の忘年会に出席させない
- ・大量の業務を未経験の部下に命じて、期限内の処理を厳命するなど、実現不能な業務を強要する
- ・部下に対して、特段の事情もないのに、繰り返し弁当を買いに行かせたりする等の私用を命じる



部下とのコミュニケーションのあり方を確認する

これらの内容を踏まえた上で、次のような姿勢が求められます。

- ・日頃の部下とのコミュニケーションで信頼を得る
- ・「人格」を責めるのではなく、「行動」を指摘する
- ・感情をコントロールして、冷静に対応する
- ・一方的に話すのではなく、部下の話をしっかり聴く（積極的傾聴）



もちろん、相手の反応を恐れて、業務上必要な指導を弱めることがあってはならないのは言うまでもありません。社内でパワハラが発生した場合、企業への悪影響が発生する恐れが否定できません。

職場での勤労意欲の低下、業務の円滑な遂行の妨げとなり、さらには企業イメージの低下、損害賠償による損失につながる可能性もあります。

何より、パワハラが職場で生じないよう、予防策を徹底することが重要です。パワハラは許さないという職場の共通認識を醸成するために、トップからの明確なメッセージが求められます。

なお、政府はパワハラ防止策に取り組むことを企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正法案を今国会に提出し、成立をする見込みです（本稿作成時点）。今後、企業に対し、パワハラ防止に向けた対策を一層求められるのは間違いなさそうです。

パワハラは業務上必要な指導との区別が難しい点の特徴ですが、ポイントは人格を否定する、侮辱するなどの言動をしていないか、その者に対する的確な業務指導を行っているかどうかです。業務指導を行う者は相手の能力を見極め、その者に適切な気づきを与えて指導する。このようなスタンスが求められているのです。

残業時間の上限規制

中小企業は来年4月から適用がスタート

働き方改革が今年4月からスタートしましたが、その対応となると多くの企業が立ち遅れているようです。そこで、何がどう変わってどのような対応が求められるのかについて説明します。今回は、「時間外労働の上限規制」についてポイントを紹介します。

時間外労働の上限規制が、大企業では今年4月から開始され、中小企業は1年間の猶予で来年4月にスタートします。

改正のポイントは、以下の通りです。

- ①時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができない
- ②臨時的な特別の事情がある場合でも、時間外労働を年720時間以内、時間外労働＋休日労働を月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内とする必要がある
- ③原則である月45時間を超えることができるのは、年6カ月まで
- ④法違反の有無は、「所定外労働時間」ではなく「法定外労働時間」の超過時間で判断される

上記の②に示した通り、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内にしなければなりません。例を挙げると、時間外労働が45時間以内に収まって特別条項とならない場合であっても、時間外労働＝45時間、休日労働＝55時間、というように合計が100時間以上になった場合は法律違反となります。

時間外労働の上限規制は罰則付きで法律で規定されており、違反した場合は6カ月以上の懲役または30万円以下の罰金が科されるおそれがあります。

建設業など3つの業務は5年間適用が猶予される

時間外労働・休日労働をさせるためには36協定の締結が不可欠ですが、上限規制の施行に当たっては経過措置が設けられており、中小企業では2020年4月1日以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。

また、上限規制の適用が5年間猶予されるものとして「建設業」「自動車運転の業務」「医師」があります。これらについては2024年3月31日までは上限規制が適用されず、2024年4月以降は次のような取り扱いとなります。

●建設業

災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」「2～6カ月平均80時間以内」とする規制は適用されない

●自動車運転の業務

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限は年960時間。時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」「2～6カ月平均80時間以内」とする規制は適用されない。時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6カ月までとする規制は適用されない

●医師

具体的な上限規制は今後、省令で定める

「国民年金保険料の産前産後期間の免除制度」が始まりました

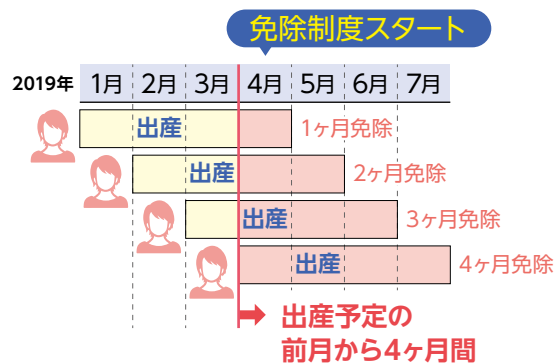
News

制度の概要

4月から国民年金第1号被保険者の産前産後期間（出産予定日または出産日が属する月の前月から4カ月間）の保険料が免除される制度が施行されました。これまで、厚生年金加入者には産前産後期間の保険料免除が認められていましたが、次世代育成支援のため、自営業等の国民年金第1号被保険者も免除されることになりました。平成31年2月1日以降に妊娠85日（4カ月）以上の出産（死産、流産、早産も含む）をした人が保険料免除の対象となります。

多胎妊娠の場合は、出産予定日または出産日が属する月の3カ月前から6カ月間の保険料が免除となります。

国民年金保険料の免除



施行日前の取扱い

この制度の施行日は平成31年4月のため、出産日が施行日前の場合でも4月1日以降に書類を提出することになりますが、出産日を基準として産前産後期間が決定されるため、2月に出産した場合は4月分のみの保険料が免除、3月に出産した場合は4月、5月分の保険料が免除となり、4カ月分の保険料が免除されるのは5月出産予定の場合からとなります。



書類の申請時期・提出先

産前産後期間の免除の申請は、出産予定日の6カ月前から国民年金被保険者関係届書（申出書）の提出が可能で、提出先は住所登録をしている市（区）役所または町村役場の国民年金担当窓口となります。

また、出産前に書類を提出する場合には、母子手帳等が必要です。出産後に提出する場合は、市区町村で出産日等が確認できる場合は不要ですが、被保険者と子が別世帯の場合は出生証明書など出産日および親子関係を明らかにする書類が必要となります。



その他の留意点

産前産後期間の免除が認められた期間は、将来、年金額を計算する際に保険料を納めた期間として扱われます。なお、付加保険料は免除期間中でも納付することができます。

また、保険料を前納している場合は、期間中の保険料は還付されます。



中小企業のための助成金活用法

「キャリアアップ助成金」(短時間労働者労働時間延長コース)

今回は「キャリアアップ助成金」(短時間労働者労働時間延長コース)を紹介します。この助成金は、雇用する有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長、または労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、新たに社会保険に適用した場合に助成するものです。厚生年金保険・健康保険の適用拡大に伴い、今年4月の実施分から拡充されています。

● 支給要件

【対象となる労働者】

- ① 支給対象事業主に雇用される有期契約労働者等であること
 - ② 週所定労働時間を延長した日の前日から起算して過去6カ月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であること。
- ※その他要件あり

【対象となる事業主】

- ① 雇用する有期契約労働者等について、「週所定労働時間を5時間延長」または「労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、新たに社会保険に適用させることに加えて、賃金規定等改定コースまたは選択的適用拡大導入時処遇改善コースを実施した」事業主であること
 - ② 上記①により週所定労働時間を延長し、新たに社会保険の被保険者となった労働者を、延長後6カ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して延長後の処遇適用後6か月分の賃金を支給した事業主であること
- ※その他要件あり



● 支給額 (金額はいずれも中小企業の額)

短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

1人当たり 22万5000円 〈28万4,000円〉

労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用させることに加えて、賃金規定等改定コースまたは選択的適用拡大導入時処遇改善コースを実施した場合

1時間以上2時間未満	1人当たり	45,000円	〈57,000円〉
2時間以上3時間未満	1人当たり	90,000円	〈11万4000円〉
3時間以上4時間未満	1人当たり	13万5000円	〈17万円〉
4時間以上5時間未満	1人当たり	18万円	〈22万7000円〉

※〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

※令和2年3月31日まで、支給申請上限人数を45人に緩和

● 支給申請

- 1 キャリアアップ計画の作成・提出
- 2 週所定労働時間延長を実施し、社会保険を適用する
- 3 延長後6カ月分の賃金を支給
- 4 支給申請

※短時間労働者の週所定労働時間延長後6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に支給申請する



法整備も間近！企業のパワハラの実態は？

News

パワハラ法整備へ

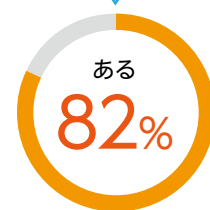
昨今、マスコミでも大きなニュースとして取り上げられることが多い職場の「パワハラ」問題。パワハラ防止は、働き方改革の施策においても喫緊の課題として示され、今国会でも、パワハラに関する法整備を含めた改正案が議題に上がっています。



ミドルの8割以上がパワハラを受けたことがある

エン・ジャパン株式会社が、転職サイト『ミドルの転職』上で35歳以上のユーザーを対象に実施した「パワーハラスメント」に関するアンケートによると(回答:2,911名、調査期間:2018年12月28日～2019年1月31日)、「パワハラを受けたことがある」との回答が8割にも上っているそうです。実際にパワハラに当たるか否かの判断は難しいところですし、程度も様々であると考えられますが、「パワハラを受けた」と認識している人が8割もいるというのは見逃せない数字でしょう。

パワハラを受けたことがある



「精神的な攻撃」、「被害を受けた相手は同性・年上の社員」が最多

同調査では、パワハラ被害の内容としては、「精神的な攻撃(公の場での叱責、侮辱、脅迫)」(66%)が最多となっており、次いで「過大な要求(不要・不可能な業務の強制、仕事の妨害)」、「人間関係からの切り離し(隔離、無視、仲間はずれ)」が続いています。また、被害を受けた相手として最も多かったのは「同性・年上の社員」(75%)で、男女別では、女性は男性に比べ、「異性・年上の社員」(40%)が多く挙がっています。



より一層求められる企業対策

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントが、企業・団体の担当者にハラスメントに対する取組みについて実施した調査によると、パワハラにおける対策を「実施している」との回答は全体の8割弱となっています。しかし、企業規模別の差は大きく、50人未満の企業についていえば、7割近くが「実施していない」と答えています。

パワハラ被害を受けた場合、解決策として「退職」を選ぶ人が多いそうです。人手不足の状況が続く中、離職者が増えることは企業にとって大きなリスクとなります。今後は、企業にも一層の対策が求められることでしょう。



ミドルに聞く「パワハラ」実態調査 ～エン・ジャパン

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16367.html>



2018年度の「後継者難倒産」が過去最多に

Column

代表者の高齢化が倒産のリスク要因

国内企業の「後継者難倒産」が増加傾向にあります。「後継者難倒産」とは、代表者の病気やケガによる死亡、営業現場からの長期離脱などを起因として、後継者不在のために事業継続の見通しが立たなくなった企業倒産を意味します。

帝国データバンクの調査によると、2018年度の「後継者難倒産」は420件（前年度比22.8%増）と、2013年度の調査開始以来過去最悪の水準となりました。2017年度までは2年連続で減少していましたが、2018年度は一転して増勢に転じています。

後継者難倒産に陥った企業を業種別にみると、最も多かったのは「建設業」の83件で、全体の19.8%を占めています。以下、「小売業」（79件）、「卸売業」（74件）、「製造業」（73件）、「サービス業」（72件）と続き、上位5業種で全体のおよそ9割を占めます。このうち「小売業」は、前年度比約1.5倍と急増しています。

企業規模別でみると、「資本金1000万円未満（個人経営含む）」（227件）と「資本金1000～5000万円未満」（180件）が多く、この2つで全体の9割強を占めます。特に「資本金1000万円未満」の構成比は54.0%と大半を占め、中小零細企業における「後継者難倒産」が目立ちます。

後継者難倒産が増加している背景として、「代表者の高齢化」が要因の一つと挙げられます。後継者難で法的整理の申請を余儀なくされた企業の多くは、代表者の高齢化に伴い突然の病気やケガから通常の営業活動ができなくなったケースが占めます。

帝国データバンクの「全国社長年齢分析」（2019年）によると、全国の社長の平均年齢は59.7歳と過去最高を更新。「年商1億円未満」の企業が60.8歳と最も高く、小規模な企業ほど社長の高齢化が顕著となっています。



早期の後継者育成が求められる

帝国データバンクの約27万6000社を対象とした「全国後継者不在企業動向調査」（2018年）によると、日本企業の後継者不在率は66.4%と高水準となっています。後継候補が判明している約9万3000社についてみると、後継者候補で最も多いのは「子供」が39.7%で、「非同族」の33.0%がこれに続きます。

現代表者の就任経緯別で後継者不在状況を見ると、「同族承継」で就任した企業の後継者不在率は、30代未満から80代以上まですべての年齢で「創業者」の後継者不在率を下回っています。調査を行った帝国データバンクでは、「同族承継」の場合は世

交代制度などが確立していることが後継者候補の確保に寄与しており、一方の「創業者」は事業承継未経験のケースが一般的で、事業承継の取り組み方がわからないままに先延ばししている可能性があるとしています。

中小企業では代表者が営業活動の中核を担っているケースが多いだけに、代表者の逝去や体調不良が企業業績の悪化に直結し、事業継続が困難になってしまうケースが珍しくありません。後継者の育成は一朝一夕で終わるものではないだけに、早期から人材育成、事業承継対策に着手することが求められます。

人事・労務 Quiz

A X

労働時間とは労働者が現実使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、自主的に就業時間外に自宅でメールをチェックする時間は原則として労働時間にはなりません。

ただし、就業時間外に届くメールをチェックしないと出勤してからの仕事に支障をきたすのであれば、その使用者の指揮命令下にいたとされ、労働時間と捉えられる可能性もあります。