



ゆうメール

### 人事・労務 Quiz

Q 2019年4月から年5日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務になる。  
○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

平成31年4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

平成31年(2018年)

人事から経営を支援する

4月

# 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 (4月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 障害者雇用をめぐる最近の動き
- P.3 **連載** 社労士が解説！労務問題 Q&A
- P.4 **コラム** 36協定の過半数代表者の選任で注意すべきポイント
- P.5 **NEWS** 社内失業者の実態 ~エン・ジャパンの調査から
- P.6 中小企業のための助成金活用法 (番外編)「介護休業給付」
- P.7 **NEWS** 気になる！企業のソーシャルリスク対策の実態
- P.8 **コラム** セブンイレブンの24時間問題は人手不足の象徴



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](mailto: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。

## 障害者雇用をめぐる最近の動き

News

### 平成30年4月からの障害者雇用率制度

すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率が、平成30年4月1日から次のように変わっています。民間企業 2.0%→2.2%。国、地方公共団体等 2.3%→2.5%。都道府県等の教育委員会 2.2%→2.4%。



### 平成30年12月公表の「平成30年国の機関等における障害者雇用状況の集計結果」

例年、一般事業主、国、地方公共団体及び独立行政法人等は、6月1日時点の障害者雇用の状況を報告しなければならず、それを受けて12月に厚生労働省から「障害者雇用状況の集計結果」が公表されます。平成30年12月の公表では、「国の機関等における障害者雇用状況の集計結果」とされ、民間企業についての記述はありませんでした。民間企業については、データ入力のための作業ツールの不具合により、平成31年3月末までに公表する予定とされています。

12月の集計結果によると、行政や司法など国の機関での2018年6月時点の障害者雇用率が1.22%でした。法定雇用率の2.5%を満たすには計算上で約4,300人不足し、8割以上の機関が基準を達成していませんでした。障害者雇用については、国や地方自治体の機関で水増しが相次いで発覚し、各機関が法定雇用率の達成に向け採用を急いでいます。

### 障害者雇用率未達成の省庁は予算減額

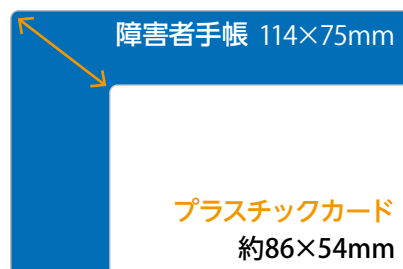
民間企業では、障害者雇用率を達成すると、超過人数1人につき月2.7万円の調整金が支給されます。一方、未達成の場合は、不足人数1人につき月5万円の納付金が徴収されます。このペナルティーが民間企業だけにあり、国等の機関にないのは不公平だとの批判が以前からありました。

政府は来年度から、法定雇用率を達成できなかった省庁の予算を減額する方針を決めました。国の機関では不足1人につき、翌年度の予算から60万円を減額します。減額対象の予算項目は備品購入などに充てられる「庁費」とします。

### 障害者手帳のカード化、自治体判断で4月から

厚生労働省は、以前から障害者手帳をカード化する方針を打ち出していましたが、この4月にも省令を改正し、各自治体の判断で障害者手帳や精神障害者保健福祉手帳をカード化できるようにする方針を決めました。現在の身体障害者手帳は縦11.4センチ、横7.5センチで、「持ち運びしにくく、劣化しやすい」など、障害者などからカード型に変更するよう求める声がありました。カード型の手帳は耐久性のあるプラスチックなどの素材を利用し、運転免許証やクレジットカードと同じ大きさにします。また、カードに氏名や住所、障害の度合いなどを記載します。

#### サイズ比較



- ★持ち運びしやすいカードサイズ
- ★耐久性のあるプラスチックカード

連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第10回 パワーハラスメント



パワハラについて  
留意点を教えてください。

企業の使用者責任等を問われる可能性  
もあり、予防策を講じ、相談窓口の設置  
など体制を整えておくことが重要です。



2017年6月に厚生労働省が公表した「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、総合労働相談件数は110万4758件と10年連続で100万件を超え、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数25万3005件の中で最も多いのが「いじめ・嫌がらせ」（7万2067件）で6年連続のトップとなっています。

厚生労働省では、職場のパワーハラスメントの概念を以下のように示しています。

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」人材が一段と貴重となる時代にあって、ハラスメント問題などで人材を流出させてしまうような事態は防ぐ必要があります。また、パワハラが違法と評価された場合には、行為者（個人）の損害賠償責任として、不法行為（民法709条）あるいは共同不法行為者の責任（同719条）が問われます。そして、会社側も以下の損害賠償責任を問われる可能性があります。

- ・使用者責任（民法715条）
- ・不法行為（同709条）あるいは共同不法行為者の責任（同719条）
- ・安全配慮義務違反（労働契約法5条）による債務不履行責任（民法415条）

パワハラはこの職場でも起こり得るものであり、大きな問題に発展するリスクもあります。予防策を講じることが何より重要であり、万が一問題が発生した場合に備え、早期に事態を把握するための相

談窓口を設置することが考えられます。

相談窓口の設置は、人事や総務など「第三者」の立場をとることができる部署が望ましく、相談対応の流れは、次の4つのステップとなります。事実調査に際してはプライバシーの保護に留意し、小さなエピソードについても経緯や前後関係を含めた丁寧な聞き取りが求められます。

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。

【相談窓口の対応】

- ステップ1 社員からのパワハラ等の被害相談（聞き取り調査）
- ▼
- ステップ2 被申告者（行為者）側への対応、第三者からの聞き取り調査（事実調査）
- ▼
- ステップ3 事実の認定を踏まえたパワハラ等の判断
- ▼
- ステップ4 パワハラ等あり  
→ 事後措置（配置転換、懲戒処分等）
- ▼
- パワハラ等なし 対応終了（必要に応じて注意・指導）

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、成立を目指す方針です（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

## 36協定の過半数代表者の選任で注意すべきポイント

Column

## 使用者の意向に基づいた選出者は認められない

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を締結する際には、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。

過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合でも無効となるので注意が必要です。

過半数代表者の選任に関しては、労働基準法施行規則第6条の2に定めがあり、以下の2つの要件を満たすことが求められています。



## 1. 労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者ではないこと

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。過半数代表者を選出するに当たって、管理監督者に該当する可能性がある人は避けるのが賢明です。

## 2. 労働基準法に規定する協定等をする者であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること

この4月から2の要件に「使用者の意向に基づき選出された者ではないこと」という一文が追加され、過半数代表者の要件がより明確化されました。過半数代表者の選出に当たり、会社が都合のよい人物を指名するなど、不適正な取り扱いがみられることに対処したものであると考えられます。

- 過半数代表者の選出する方法としては、投票、挙手の他、労働者の話し合いや持ち回り決議でも構いません。しかし、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確となる民主的な手続きがとられていることが必要です。また、選出に当たっては、パートやアルバイトなどを非正規従業員、さらに過半数代表者となることのできない管理監督者も含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにする必要があります。過半数代表者の選出に際しては、選出母数の確認を忘れず、過半数労働者として選出されるために信任を得るべき労働者数を把握しておく必要があります。
- 会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向に沿って過半数労働者が選出された場合、その36協定は無効となります。
- 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者とした場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではないので、協定は無効となります。この場合は、改めて36協定の締結当事者となることの信任を得る必要があります。

なお、36協定については、締結だけでなく労働基準監督署への届け出に関しても、有効期間の起算日まで完了させておく必要がありますので注意してください。

## 社内失業者の実態～エン・ジャパンの調査から

News

エン・ジャパン株式会社は、同社が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上でサイト利用企業を対象に「社内失業」に関する実態調査を行いました。その結果、予備軍を含め「社内失業者がいる」と回答した企業は23%にも上っています。下記、調査結果を見ていきます。



## 社内失業とは？

社内失業とは、「労働者が正社員として企業に在籍しながら、仕事を失っている状態」のことをいいます。本調査では、約7割の人がこの言葉を知らない、もしくは名称は知っているが意味は知らないと答えています。実際、社内失業者がどれほどいるのか気になるところですが、2011年の内閣府調査によれば、全国の労働者の8.5%にあたる465万人が該当しました。

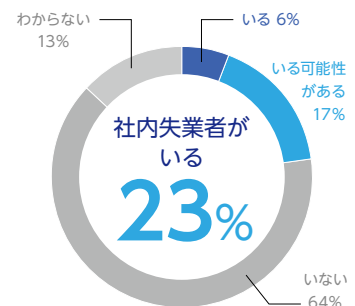
## 社内失業者がいる企業は、予備軍を含めて23%！

今回の調査では、現在、社内失業状態の社員がいると答えた企業は23%（いる：6%、いる可能性がある：17%）に上っています。

業種で見ると「メーカー」（28%（いる：7%、いる可能性がある：21%））が最多で、次いで流通・小売関連（いる：5%、いる可能性がある：20%）、「サービス関連」（いる：8%、いる可能性がある：16%）と続いています。

企業規模別では、「1,000名以上」が41%（いる：11%、いる可能性がある：30%）と顕著で、規模が大きいほど、社内失業者数も増えていく傾向にあるようです。

社内失業者の属性で見ると、年代は「50代」で57%、「40代」で41%、「30代」で26%。役職は「一般社員クラス」が80%と圧倒的でした。職種は「企画・事務職（経営企画、広報、人事、事務他）」46%と最多で、次いで「営業職（営業、MR、人材コーディネーター他）」で31%となっています。



## 社内失業者発生要因は「該当社員能力不足」、企業の対策は「再教育」

社内失業者が発生する要因として、「該当社員能力不足」（70%）が最多で、次いで、「該当社員の異動・受け入れ先がない」（51%）「職場での人間関係が悪い」（26%）が続きます。

企業としての今後の対策としては、「該当社員への教育」（35%）が最多で、次いで「特に何もせず、状況を見る」（22%）「職階の見直し」（21%）「自己啓発（学び直し等）の支援」「賃金体系（基本給）の見直し」（いずれも20%）を検討しているとしています。

“仕事をしている風のまま、定年を目指しているように感じる。やる気の無さや意識の薄さをどのように改善させていけばよいか”が課題である”“解雇したいが、モンスター社員なので、訴訟を起こされる可能性があり、解雇できない”“成果が出なくても他の人と同じ基本給がもらえるので、比べたとき周りの士気を下げてしまう可能性がある”一社内失業についての具体的な悩みや課題の声が上がっており、企業は手を施そうと検討・対応するも、社内失業者本人の改善意識が希薄で対応には苦慮しているようです。



エン・ジャパン「800社に聞いた「社内失業」実態調査」

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16439.html>



## 中小企業のための助成金活用法（番外編）

### 「介護休業給付」

今回は「介護休業給付」を紹介します。「介護休業給付」は、家族を介護するために休業した雇用保険被保険者で、介護休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12カ月以上ある人に支給されるものです。



#### ● 支給要件

- ・介護休業期間中の各1カ月毎に、休業開始前の1カ月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- ・就業している日数が各支給単位期間（1カ月ごとの期間）ごとに10日以下であること。（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上あること）

#### 【支給対象となる介護休業】

以下の1及び2を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給される

- 1 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある家族（下記のいずれかに限る）を介護するための休業であること  
 ※家族…被保険者の「配偶者（事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む）」「父母（養父母を含む）」「子（養子を含む）」「配偶者の父母（養父母を含む）」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」
- 2 被保険者がその期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること

#### ● 支給額

各支給対象期間（1カ月）ごとの支給額は、

**原則として休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%**

- ※支給日数… ① ②以外の支給対象期間については30日  
 ② 休業終了日の属する支給対象期間については、当該支給対象期間の日数

※賃金日額…事業主の提出する「休業開始時賃金月額証明書（票）」によって原則介護休業開始前6カ月の賃金を180で除した額

#### ● 支給申請

- 1 事業主は、雇用している被保険者が対象家族の介護のため休業を開始した場合、休業開始時賃金月額証明書（賃金台帳、出勤簿などの記載内容を証明する書類を添付）を、支給申請書を提出する日までに事業所の所在地を管轄するハローワークに提出する。ただし、2の支給申請手続きを事業主を経由して行う場合、この手続きについては、介護休業給付金の支給申請と併せて行うことができる
- 2 介護休業給付金の支給を受けるためには、1の手続き後に事業主を経由して支給申請を行う必要がある。支給申請書の提出は、各介護休業終了日（介護休業が3カ月を経過したときは介護休業開始日から3カ月経過した日）の翌日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日までに行う必要がある

## 気になる！企業のソーシャルリスク対策の実態

News

### 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が、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。

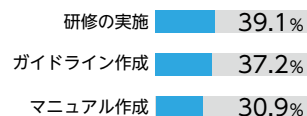
具体的な内容を実施率で見ると、「研修の実施」39.1%、「ガイドライン作成」37.2%、「マニュアル作成」30.9%が上位に入っています。

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。

#### Q. ソーシャルリスク対策

未実施・  
今後も実施なし 5.2%

#### Q. ソーシャルリスク対策の内容



### 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。



## セブンイレブンの24時間問題は人手不足の象徴

Column

## 都内のコンビニの9割超が労働関係法違反

コンビニエンスストア最大手セブンイレブン・ジャパンの大阪の店舗が、本部の指示に反して24時間営業を中止したことが注目を集めています。この店舗は人手不足などを理由に、2月1日から午前1～6時の営業をやめ、1日19時間営業を開始しました。これに対し、セブンイレブン本部から「24時間営業に戻さないと契約を解除する」と通告され、応じない場合は約1700万円の違約金を請求され、強制解約されるという事態に追い込まれました。

オーナーのAさんの奥さんは昨年5月にがんで亡くなりましたが、亡くなる1カ月半前にも4時間勤務をせざるを得ないほどの忙しさだったといいます。Aさん自身は時短営業に移行した現在も朝5時から夕方6時まで13時間働いており、24時間営業であれば16時間働かないと店が回りません。奥さんが亡くなった後の8カ月ほどの間、完全に休めた日は片手で足りるほどの激務でした。

コンビニ業界は慢性的な人手不足にさらされてお

り、Aさんの店も例外ではありません。Aさんは2、3年前に8万円ほどの費用を負担し、パート募集の広告を数週間出したことがあります。しかし、面接を受けに来たのは高齢の女性1人だけで「仕事が大変そう」と辞退されてしまいました。時給を引き上げてセブンイレブンの専用サイトでアルバイトを募集しても、結局1人しか採用できなかったといいます。

コンビニの利用者サイドからすると、24時間365日開いていれば便利だと考えます。しかし、店を運営する側にとっては常に誰かが店にいないとできないこととなります。

こうした状況も背景として、東京労働局が昨年3月に発表した調査結果は世間を驚かせました。2017年に都内の労働基準監督署が「定期監督」したコンビニフランチャイズ店舗269店のうち257店、比率で見ると95.5%で労働関係法違反が確認されたのです。



## セブンイレブンの一件は他人事ではない

労働者の通報を受けだ「申告監督」は含まないベースで異常な高さにあるわけですが、労働時間に関する違反に限定しても半数以上が該当しています。36協定を適切に締結していない店舗が40.9%（110店）、36協定は締結していてもその限度を超える違法残業を行っていたのが16.4%（44店）に及んでいます。コンビニ経営の過酷な労働環境の背景には人手不足が存在しますが、これは、中小企業経営においても決して他人事ではありません。

商工中金が昨年11月に発表した「中小企業の人手不足に対する意識調査」（回答企業4746社）に

よると、2011年1月の「やや不足」14.6%が、2017年1月「やや不足」+「大幅に不足」58.7%、2018年7月「やや不足」+「大幅に不足」65.1%と、人手不足感が急激に高まっています。

また、人手不足で「深刻な悪影響が出ている」とした企業が5.2%、「一定の悪影響が出ている」する企業が52.4%に及び、悪影響の内容としては「採用難になっている」「売上減少・機会の損失」「技術・ノウハウの継承に支障」などが挙がっています。深刻な人手不足時代に向け、早期の対応を求められているのは間違いありません。

## 人事・労務 Quiz

A ○

有休が10日以上付与される労働者が対象となり、管理監督者や有期雇用労働者も対象となります。使用者は、労働者ごとに有休を付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して有休を取得させなければなりません。ただし、既に5日以上有休を取得している労働者に対しては時季指定をする必要はありません。