



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 同じ対象家族について、93日分介護休業給付金を受給しましたが、さらに、同じ対象家族について、要介護状態が変わったため再び介護休業を取得した場合、再度93日を限度に3回まで支給を受けることは可能である。
○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6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)

人事から経営を支援する

6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 (6月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 「有給休暇の取得義務化」企業の反応は? ~エン・ジャパン調査
- 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(2) 残業時間の上限規制
- P.5 **NEWS** 企業は妊婦、産後ママにどう接するべきなのか~ 赤ちゃんの部屋調査
- P.6 中小企業のための助成金活用法
「人材確保等支援助成金」(働き方改革支援コース)
- P.7 **NEWS** 異動・配属の疲れが出てくる? 「6月病」のサインと対処法
- P.8 **コラム** 退職代行業者にどう対応するか



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。

「有給休暇の取得義務化」企業の反応は？ ～エン・ジャパン調査

News

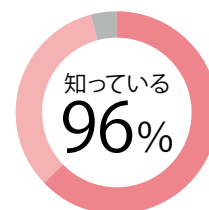
4月1日から、10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対して「年5日の有給休暇の取得義務化」が始まりました。エン・ジャパン株式会社は、同社の人事向け総合情報サイト「人事のミカタ」上で、2月から3月にかけて、「有給休暇の取得義務化」についてアンケート調査を行いました。その概要は以下のとおりです。

有給休暇の取得義務化の認知度は9割以上。4社に1社が義務化に否定的

有給休暇の取得義務化の認知度を伺うと、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を伺うと、「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。

有給休暇の取得義務化について



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？」と伺うと、「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を伺うと、「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。

有給休暇の取得について

促進している業種

「金融」・「商社」・「IT」

約70%

促進していない業種

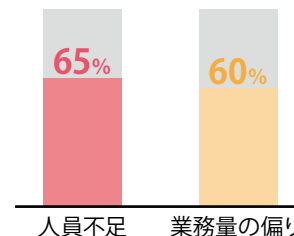
「広告」・「流通」
「不動産」

有給休暇の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、難しい点や課題を伺うと、「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？」と伺うと、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。

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題などは？



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画期的ですが、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。

エン・ジャパン「有給休暇の取得義務化」実態調査

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/17179.html>



連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第12回 障害者の雇用義務



障害者の雇用義務について教えてください。

従業員45.5人以上を雇用する事業主は、一定の義務があります。



法定雇用率が令和3年4月までに引き上げられる

「障害者の雇用の促進等に関する法律」で「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は「常時雇用している労働者数」の2.2%（法定雇用率）以上の障害者を雇用することが義務付けられています（国・地方公共団体等2.5%、都道府県等の教育委員会2.4%）。

従業員45.5人以上を雇用する事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告する義務があります。また、障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。法定雇用率は、令和3年4月までに0.1%引き上げられる予定です。民間企業の法定雇用率は2.3%となり、対象となる事業主の範囲は従業員43.5人以上に広がります。具体的な引き上げ時期は、労働政策審議会で議論がなされます。

なお、「障害者に向いている仕事」「障害者に向いていない仕事」はなく、一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造やシステムエンジニアなどの専門職まで、さまざまな職種で雇用されています。



障害者雇用納付金制度とは

障害者を雇用するためには一定の経済的負担を伴うこともあり、「障害者雇用率制度」に基づいた雇用義務を果たしている企業とそうでない企業とで、経済的負担のアンバランスが生じます。この経済的負担を調整し、障害者の雇用の促進等を図るために、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

法定雇用率を未達成の事業主（常用労働者100人超）は、高齢・障害・求職者雇用支援機構から、不足1人当たり月額5万円の障害者雇用納付金が徴収されます（常用労働者100人超200人以下の事業主は、令和2年3月まで4万円に減額）。同機構はこの納付金を財源として、下記の事業を行っています。

- ・ **障害者雇用調整金の支給**…法定雇用率を達成している事業主（常用労働者100人超）に対して、法定雇用率を超えて雇用している障害者数に応じて1人につき2万7000円の障害者雇用調整金を支給
- ・ **報奨金の支給**…常用労働者100人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数（各月の常時雇用している労働者数の4%の年度間合計数または72人のいずれか多い数）を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に2万1000円を乗じて得た額の報奨金を支給
- ・ **在宅就業障害者特例調整金の支給**…障害者雇用納付金申告または障害者雇用調整金申請事業主が、前年度に在宅就業障害者または在宅就業支援団体に対し仕事を発注し、業務の対価を支払った場合は、「調整額（2万1000円）」に「事業主が当該年度に支払った在宅就業障害者への支払い総額を評価額（35万円）で除して得た数」を乗じて得た額の在宅就業障害者特定調整金を支給
- ・ **在宅就業障害者特例報奨金の支給**…報奨金申請事業主が、在宅就業障害者または在宅就業支援団体に対し仕事を発注し、業務の対価を支払った場合は、「報奨額（1万7000円）」に「事業主が当該年度に支払った在宅就業障害者への支払い総額を評価額（35万円）で除して得た数」を乗じて得た額の在宅就業障害者特例報奨金を支給。

残業時間の上限規制

36協定締結で留意すべき4つのポイント

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が前提条件となります。36協定の締結に当たって特に留意すべき点として、以下の4つのポイントが挙げられます。



1 「1日」「1カ月」「1年」について、時間外労働の限度を定める

従来の36協定では、延長することができる期間は「1日」「1日を超えて3カ月以内の期間」「1年」とされていたが、今回の改正で「1カ月」「1年」の時間外労働に上限が設けられた。このため、上限規制の適用後は「1日」「1カ月」「1年」のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要がある。

2 協定期間の「起算日」を定める必要がある

1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要がある。

3 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時間以内にする必要を協定する必要がある

36協定では「1日」「1カ月」「1年」の時間外労働の上限を定める。しかし、今回の法改正では、この上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6カ月平均80時間超となった場合は法違反となる。このため、時間外労働と休日労働の合計を100時間未満、2～6カ月平均80時間以内とすることを、協定する必要がある。36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられている。

4 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限る

限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限る。

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければならない。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など。恒常的な長時間労働を招く恐れがあるものは認められない。

※臨時的に必要な場合の例 … 予算、決算業務／ボーナス商戦に伴う業務の繁忙／納期のひっ迫／大規模なクレームへの対応／機械のトラブルへの対応 等

過半数代表者の選任も要注意

また、36協定の締結を行う過半数代表者の選任に当たっては、次の各点に留意する必要があります。

- ・管理監督者でないこと
- ・36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ・使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

※会社による指名、社員懇親会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となる

なお、法改正に伴い時間外労働の上限が規定されたことで、36協定で定める必要がある事項が変わりました。そのため、中小企業では有効期間の初日が2020年4月以降の36協定から、新しい様式で提出する必要がありますので注意が必要です。

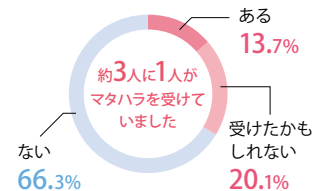
企業は妊婦、産後ママにどう接するべきなのか～ 赤ちゃんの部屋調査

News

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。

Q 上司や同僚からマタハラを受けたことがありますか？



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。

復職するときに助けになったのは時短勤務

Q 復職する際にどんな制度が助けになりましたか？



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(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。

赤ちゃんの部屋「マタニティの働き方に関する調査」

<https://www.babys-room.net/46629.html>



中小企業のための助成金活用法

「人材確保等支援助成金」(働き方改革支援コース)

今回は「人材確保等支援助成金」(働き方改革支援コース)を紹介します。この助成金は、働き方改革に取り組んだ(=時間外労働等改善助成金の支給を受けた)中小企業が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成するものです。助成を受けるためには、新たな労働者の雇い入れ、雇用管理改善の取り組み(人材配置の変更、労働者の負担軽減等)に係る雇用管理改善計画を作成し、都道府県労働局の認定を受ける必要があります。

認定を受けた雇用管理改善計画に1年間取り組んだ後、各種要件を満たした場合に「計画達成助成」が、計画開始から3年経過後に生産性要件等を満たした場合に「目標達成助成」が支給されます。

● 支給要件

【対象事業主】… 時間外労働等改善助成金の支給を受けた中小企業事業主

【対象労働者】… 次の要件にすべて該当する労働者

- (1) 次の①または②のいずれかに該当する労働者であること
 - ① 期間の定めなく雇用される者
 - ② 一定の期間を定めて雇用され、その雇用期間が反復継続され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる者
 - (2) 雇用管理改善計画開始日から起算して6カ月経過する日までの期間に雇い入れ、申請事業主に直接雇用される者であること
 - (3) 社会保険の被保険者となること
- ※その他要件あり

● 支給額

A 計画達成助成

新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合

- ・雇い入れた労働者1人当たり 60万円
- ・短時間労働者1人当たり 40万円

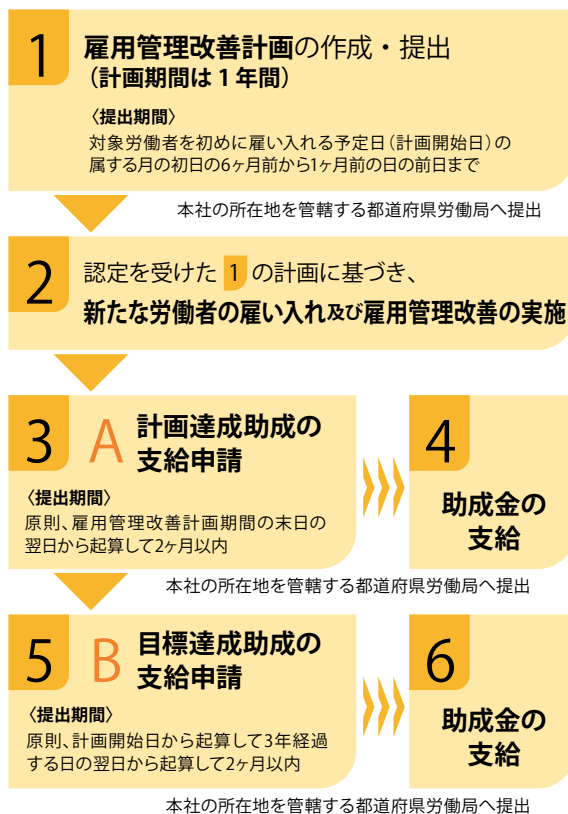
※支給の対象となる労働者は10名が上限
※離職率の要件等もあり

B 目標達成助成

雇用管理改善計画の開始日から3年経過する日以降に申請し、生産性要件を満たす(伸び率が6%以上の場合のみ)とともに、離職率の目標を達成した場合

- ・労働者1人当たり 15万円
- ・短時間労働者1人当たり 10万円

● 支給までの流れ



異動・配属の疲れが出てくる？「6月病」のサインと対処法

News

最近のビジネスパーソンに多い「6月病」

新しい環境に適応しようと心身に緊張からくるストレスが溜まり、不調を感じる人が増えることは、いわゆる「5月病」として有名です。

しかし近年、ビジネスパーソンには学生とは時期がずれて同じような不調を感じる人が増え、「6月病」といわれています。新入社員に限らず、異動があった社員にも見られ、梅雨を迎える不安定な気候もあって不調を感じやすいようです。



不調が出るのは正常な反応

従業員に元気がなかったり、遅刻や欠勤が増えたりすると心配になりますが、精神科産業医の吉野聡医師によれば、異文化に対する最初の適用反応として「頑張ろう!」とテンションを高めに保ち対処しようとする「躁の防衛」があり、その反動が心身の不調となって表れるということです。疲れが出るのは当然のことと、泰然とした対応がよいそうです。

誤った対処法に注意

不調への対処法は、気分転換をしてリフレッシュをしたりたっぷり睡眠をとってリラックスしたりと様々ですが、次のように逆効果になってしまうものもあります。また不規則な生活は悪化の原因ともなりますので、さりげなく注意を促してあげるのもよいでしょう。

休日に寝だめをする

体内時計のリズムが狂うと引きずってしまうので、平日より2時間程度の寝坊にとどめる

天気が悪くても出かける

低気圧になると空気中の酸素量が減り疲労を感じやすくなるので、出かけるなら晴れた日がい

お酒を飲む

アルコールは一時的に気分を高揚させるが疲労そのものは回復しないので、摂り過ぎないようにする

長引く場合は産業医に相談も

上記の吉野医師によれば、2週間ほどでだんだん回復する様子であれば正常な防衛機制ですが、それより長引く場合は病的なことを心配するべきで、この時点で産業医に相談するのがよいようです。

不調が見られたからと過敏に反応し過ぎず、しっかり観察しながら待つてあげましょう。



退職代行業者にどう対応するか

Column

本人との契約の有無の確認が不可欠

最近、テレビやインターネットのニュースで、退職代行業者が取り上げられるようになってきました。退職代行業者とは、自分で退職を申し出ることができない社員に代わって、退職に必要な連絡や手続きを行う業者のこと。ある日突然「社員の〇〇さんから『会社を退職したい』という伝言を預かっています」という連絡を、書面や電話で受ける会社が現実には増えているのです。

退職代行業者の料金は数万円程度の場合が一般的で、弁護士ではない業者の場合、退職の意思表示や退職手続きの補助しか行うことはできません。権利義務に関する交渉、アドバイスに関しては原則として弁護士しか行うことはできない（140万円以下の交渉等は司法書士も可）ため、一般の業者が行った場合には弁護士法違反となります。具体的には、未払いの給与、残業代の請求や有給休暇の買い取りなどで、弁護士がない者が行った場合は、弁護士法72条に定められる非弁行為となります。

代行業者が本人に代わって退職の連絡をしてき

たときは、会社としてどうすべきか。

まずは、本人が本当に代行業者に依頼しているのかどうかを確認する必要があります。そこで、代行業者に下記の書類のコピーの提出（または原本の確認）を求める必要があります。

- ・本人が自筆で署名押印した委任状
- ・本人と代行業者の契約関係が確認できる書類

この確認をせずに退職の処理をしてしまった後、本人が「相談をただけで依頼はしていない」「本当は辞める意思がなかった」と主張した場合、会社側に落ち度があると判断される可能性があるためです。

代行業者が弁護士の場合は、社員からの委任状を入手しているのが通常であり、委任状のコピーを確認すれば権限の確認ができます。委任状でどこまでを委任されているかを確認しますが、退職の意思を伝達するのみであれば、退職日や退職事由について業者側に代弁する権利はありません。

就業規則を見直し、整備しておく

本人との契約関係が確認できない場合は、注意が必要です。業者を窓口にしていいのかを本人に直接確認する、あるいは業者を通じて本人から直接会社に連絡をとることを要請します。本人と直接コミュニケーションをとることで、本人の意思を確認することが重要なポイントとなるためです。

本人と業者の間の契約関係が確認できた場合、交渉の必要がある場合に顧問の弁護士が対応するケースが少なくありません。会社側の対応次第で訴訟などの法的手続きに出てくる可能性もありますので注意が必要です。

こうした状況を未然に防ぐためにも、就業規則を見直し、以下の問題となりがちな事項について必要に応じて修正を加えておくことが重要です。

・有給休暇の取得手続き

退職日まで有給休暇扱いを求めるケースが多い
→事前の届け出を義務付ける

・給与計算

欠勤日数分を減額する、など

・業務の引継ぎに関する事項

引継ぎを義務付け、要請に応じない場合は退職金を減額する、など

そして何より、社員が退職代行業者を利用しないような環境づくり、信頼関係の構築に取り組むことが、会社の経営を安定させるうえでも欠かせない取り組み姿勢と言えます。

人事・労務 Quiz

A X

同じ対象家族については、要介護状態が変わった場合であっても再度介護休業給付金の支給を受けることはできません。