

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成30年8月号 Vol.140



撮影地 三重県松阪市 「夏の匂い」

撮影者 福元 梨恵

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・「時短派遣」じわり拡大
- ・年次有給休暇の時季指定

【その他】

- ・ストレスチェック、やりっぱなしになっていませんか？
- ・春・夏・冬のはなし Vol.92
- ・今月の書籍紹介
「なぜ、あの部門は『残業なし』で『好成績』なのか？
6時に帰る チーム術」
- ・8月の税務と労務の手続き
[提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する社会保険労務士を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータルのバックアップします。

【発行元】合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
<http://www.nozomiplanning.com/>

◆ 人事労務 ◆

■ 「時短派遣」じわり拡大

皆様の職場では派遣社員を活用されていますでしょうか？このところ、勤務日数や勤務時間を限定した上で勤務する「時短派遣」が広がってきています。

とりわけ人手不足が慢性化しているウェブデザインやコンサルティングといったスキルの高い職種で目だっており、平均時給の相場ではフルタイム派遣よりおおむね1~2割高くなっています。これにより、これまでフルタイムに重点を置いてきた派遣会社も時短スタッフを相次ぎ増やす動きに出ています。



かねてより、スキルはあるのに時間の制約で働けない層は常に存在していた訳ですが、人材派遣ビジネスはフルタイムが基本でした。スタッフの勤務時間に比例して手数料収入を得る派遣会社にとって、時短勤務のスタッフを積極的に増やすことにメリットがなかったからです。しかし、空前の人手不足により、働きたい人・派遣会社・派遣先すべてのニーズを満たすシステムとして「時短派遣」が注目を集めるようになってきたのです。

当初は退職した主婦が中心だった就労者の裾野も広がっています。個人事業主が副業として週の半分を派遣として働くなどのケースが増えており、派遣会社のベーススタイルでは登録者のうち男性の比率が当初の2~3%から10%に跳ね上がっています。さらに家族等の介護のためフルタイムで働けない人の就労ニーズも高まってくるとみられています。



時短というとフルタイムより待遇が低いイメージをお持ちかもしれませんが、大手派遣会社のリクルートスタッフィングでは、時短派遣スタッフの時給は同社のフルタイムに比べて15~20%も高く、前年比1割増のペースで上昇しています。時短派遣の方が時給も上昇率も高いのは、正社員不足の受け皿として成長しているからでしょう。



雇用の数も条件も、世の中の変化を一番早く映すのが派遣という雇用形態であると言われています。企業が週数日だけ働くといった環境を整えるには全社的な制度設計が必要となりますが、スタッフごとに契約内容を決めるだけの派遣は融通が利きやすいです。派遣で広がり始めた好条件の時短求人は、今後正社員にも広がることも十分考えられます。

もう一つ、派遣に関するTOPICSを紹介しておきます。

平成27年の労働者派遣法の改正により、労働者派遣事業は「許可制」に一本化されています。それまでは一般派遣（登録型）と特定派遣（常用型）に分かれておりましたが、労働者の雇用が安定している特定派遣については、行政への届出のみで事業を行うことができていました。しかし、特定派遣であるにもかかわらず、登録型での事業展開をする違法業者が横行していたため、すべての派遣事業者を許可制の対象とする法改正がなされました。

その際3年間は特定派遣に限って継続できる経過措置が講じられておりましたが、今年で丸3年が経過するため9月29日までに許可申請を行わなければ、特定労働者派遣事業は行えなくなります。そのため今年に入ってから特定派遣からの切替申請が大量に行われ、東京労働局では従来の許可申請から付与までのタイムスケジュールに大幅な遅延が生じる状況となっております。

正当に特定派遣を行っている会社にとっては「許可制」によって資産用件が適用されることが負担になりますが、派遣事業の健全な運営、発展には必要なことと考えられます。

■ 年次有給休暇の時季指定

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が7月6日に交付され、平成31年4月1日から段階的に施行されます。その中の長時間労働是正対策のひとつとして、企業は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、5日については、毎年、時季を指定して与えなければならないこととなりました。

有給休暇の取得率が高く、年5日以上とれている企業は別段の対策をする必要はありませんが、年5日以上とれていない従業員がいる企業は、何らかの対策が必要になります。

有給休暇の取得率を上げる方法のひとつとして、計画的付与制度があります。

□ 年次有給休暇の計画的付与制度とは

労使協定を結べば、年次有給休暇のうち、5日を超える分について計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度のことです。5日を超える部分とは、有給休暇が10日ある人は5日、20日ある人は15日になり、前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合は、繰り越された日数を含めて5日を超える部分となります。



□ 計画的付与の方法

- (1) 企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方法
- (2) 班・グループ別の交代制付与方法
- (3) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方法 など

□ 計画的付与の活用例

8月 夏季休日、土日祝日と計画的付与を組み合わせる連続休暇に。

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

■ は夏季休日、■ は年次有給休暇の計画的付与

12月～1月 年末年始休日、土日祝日と計画的付与を組み合わせる連続休暇に。

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5			

■ は年末年始休日、■ は年次有給休暇の計画的付与

- (1) 夏季休暇、年末年始休暇に有給休暇の計画的付与を組み合わせることで大型連休にする。

9月 土曜日と祝日の間をブリッジホリデーとして4連休に

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

■ は年次有給休暇の計画的付与

11月 日曜日と祝日の間をブリッジホリデーとして4連休に

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

■ は年次有給休暇の計画的付与

- (2) ブリッジホリデーとして3連休、4連休を設ける



- (3) アニバーサリー休暇制度を設ける

事業場全体の休業による一斉付与を採用する場合に、有給休暇がまだ発生していない労働者や年休日数が少ない労働者に対しては、計画的付与の対象とはできないことから、使用者は、特別休暇を与える、年休の日数を増やす等の措置を講ずることが望ましいとされています。このような措置をとらずに上記労働者を休業させる場合には、労働契約や就業規則で賃金、手当等の支払いを定めているときはそれに基づいて支払い、そのような定めがない場合は、原則として平均賃金の100分の60以上の額の支払いが必要になります。

企業が有給休暇の取得率を上げる取組を行ったことにより、業務にメリハリが出て生産性が上がった例もあります。法律で定められたから仕方なく取り組むのではなく、従業員にも企業にも有用な制度とすることが、今回の法律改正に係るほかの規定にも有効な取り組みになるのではないのでしょうか。

◆ その他 ◆

■ ストレスチェック、やりっぱなしになっていませんか？

ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的に創設されました。この制度趣旨を踏まえ、労働者本人のセルフケアを進めるとともに、職場環境の改善に取り組むことが重要です。ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析することにより、高ストレスの労働者が多い部署が明らかになります。

この結果、当該部署の業務内容や労働時間など他の情報と合わせて評価し、事業場や部署として仕事の量的・質的負担が高かったり、周囲からの社会的支援が低かったり、職場の健康リスクが高い場合には、職場環境等の改善が必要と考えられます。

集団ごとの集計・分析及びその結果に基づく対応は、規則に基づく事業者の努力義務とされていますので、職場のストレスを低減させるため、できるだけ実施するようにしましょう。

職場環境等の改善とは、職場の物理的レイアウト、労働時間、作業方法、組織、人間関係などの職場環境を改善することで、労働者のストレスを軽減しメンタルヘルス不調を予防しようとする方法です。改善の対象となる職場環境にはさまざまなものが含まれます。仕事のストレスに関する代表的な理論である「仕事の要求度－コントロールモデル」では、仕事の要求度（仕事量や責任など）と仕事のコントロール（裁量権）のバランス、特に仕事の要求度に見合うように仕事のコントロールを与えることが重要であるとされています。

職場環境等の改善を通じたストレス対策のポイント

- ① 過大あるいは過小な仕事量を避け、仕事量に合わせた作業ペースの調整ができること
- ② 労働者の社会生活に合わせて勤務形態の配慮がなされていること
- ③ 仕事の役割や責任が明確であること
- ④ 仕事の将来や昇進・昇級の機会が明確であること
- ⑤ 職場でよい人間関係が保たれていること
- ⑥ 仕事の意義が明確にされ、やる気を刺激し、労働者の技術を活用するようにデザインされること
- ⑦ 職場での意志決定への参加の機会があること

職場環境改善活動に関しては、助成金制度があります。厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として、独立行政法人労働者健康安全機構が実施しています。

職場環境改善計画助成金（Aコース・Bコース）

心の健康づくり計画助成金

小規模事業場産業医活動助成金

（産業医コース・保健師コース・直接健康相談環境整備コース）



平成29年7月の厚生労働省の統計では義務のある50人以上の事業所の8割以上がストレスチェックを実施しており、また、そのうち集団ごとの分析を実施した事業場は約8割となっています。ストレスチェックの結果を最大限に活用して、職場環境を整えていただければと思います。



Vol.92

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



—ワイプは合成の妙?—

最近2人の知人から相前後して図書が贈られてきた。著者でもある彼等のユニークな人物像を紹介して、本の内容は読者の想像に託そうと筆を執り始めたのだが、やはり時季的には読書の秋がふさわしいと思直して——というより実際は、熱中症で死者も出る連日の酷暑に思考も止まり勝ちで、筆の進み具合も超スロー、そこで目についたのがわが家の他愛ない会話に仲間入りして、リラックスする道を選んだという次第だ。

汗だくになって買物の帰りにわが家に立ち寄った娘が、居間で家内と何やら話し合っている。ドア越しにそのはずんだ声につられて、私もその場に顔を出した。“ワイフじゃなくてワイブ”とブを強調しながらワイブの説明をすると、家内も“私もそう思う”と同調の応答が続いている。

私には何のことか全く珍紛漢だったのだが、ようやくテレビ画面の隅に出演者などの顔が写し出される小さな枠のことだと解った。それなら以前から私の目にも止まっていたことであり、別に何とも思わず見ていたのだが、それが議論の渦中になっているとは。

そもそもワイブというのは、画面を切り変える時に、右から左へスーと画面が移り変わったり隅の1点から全体に波が拡がって行くように、それを“拭くように”という表現で wipe と呼んだのが語源で、映像技術の一つであったという。それが変じて、四隅の小さな枠のことを wipe と呼ぶようになったのだ。

ところが最近、このようなワイブに対して不快、邪魔、不必要…と反対の声に同調する人が多くなってきたのだ。そう言われれば私もまったく同感で、それらの声に追従する気分になる。

モニターを見ていた出演者が、自分にカメラが向けられて小枠に顔が出た途端、笑顔をつくったり、大きく頷いてみせたり、料理番組などでは、“おいしそう”と叫んでみたり。

坂上忍がこのワイブを“VTRを汚している”と大層不愉快に思っているというが、ここで私がはたと思い付いたことがある。

ひな壇に座っている出演者が、テレビの番組や実況を見ているシーンがよくあるが、実際は誰も見ていないのではないかということだ。テレビ局があらかじめ芸人をはじめ出演者達の百面相や声、ゼスチャーなどを収録しておき、放映番組のVTRを流す時に、次々と挿入しているのだろう。そういえば、ワイブを初めて知った夜、偶然テレビを見たのが「日本国民が選ぶ歴代かっこいいサッカー選手ベスト20」であった。ひな壇に男女6人が座り、次々と写し出される選手のプレイや日常生活を見ているのだが、そこになんと秒単位で6人の顔が上隅の枠に出てくるのだ。笑う場面でもないのに笑顔をつくったり、大きく首を振ったり、隣の人としゃべる格好をしたり、2時間番組で何十回小枠に出てきたことか。ひな壇に2時間も座ってビデオを見ているなんて有り得ないことで、まさに合成の産物だったのだろう。

何百人と収録している芸人達の中で、最も登場回数の多いのが“ワイブ芸人ナンバーワン”とか、“ひな壇芸人”とも言われているのだから、すべてはテレビ局が創り出した映像技術なのだろう。出演料は不要か、もしくは、ワイブに放映1回いくら…経費削減の妙手か?

さて娘が帰る間に、私に「自分は付いている人間だと思ったことがある?」と尋ねてきた。即座に「私は付きで生きてきたような人間や…」と言うと、娘も家内も大笑い。松下幸之助が人を採用する時にいつも尋ねる質問で、付いていないと自認するような人は採用しない、といわれていたのだ。また“社員を叱る時は人前で叱りなはれ。それでくさるような人間はどのみち大成しない人やから辞めてもらってもいい…”は有名な話。私に、振り返ってみて付いていた人生かどうか尋ねるとは…もうそんな年になったのかと改めて思ったりもする夜であった。

筆者紹介:八崎輝義 日本チバガイギー(株)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事を歴任、現京薬会相談役。著書“エイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



「なぜ、あの部門は『残業なし』で『好成績』なのか？ 6時に帰る チーム術」

著者 小室 淑恵

(発行所 日本能率協会マネジメントセンター 1,620円+税)

【導入】

遂に働き方改革関連法が成立しました。今まで実質青天井であった残業時間について上限が設定され、上限を超えて働かせてしまった企業には、6カ月以下の懲役か30万円以下の罰金が科されます。他にも有給消化、勤務間インターバルといった制度も盛り込まれており、まさに「働き方」について大きく転換するときが来たといえます。大企業は2019年4月から、中小企業は20年4月から項目ごとに随時の適用となることから、弊社にも多くの経営者様、人事・労務担当者様から対応策について、相談が寄せられています。

全てがそうではないのですが、そういった制約を増やすことに対しての不満を仰る方が少なくありません。この文章を読まれている方の中にも、もしかするとそういったお気持ちを持っておられる方がいらっしゃるかもしれません。そのため、よく新聞やテレビで見聞きすることかと存じますが、「どのように働き方改革を進めて行けば良いのか」についてよくわかる書籍をご紹介します。著者の小室 淑恵さんは今やときの人となった方ですが、この書籍はまだそれほど有名ではないときに書かれた書籍ですが、その当時から先行して取り組まれていたことのノウハウが盛りだくさんの内容です。

ワークライフバランスと言うと、「ワークを短くして、ライフを長くする」という認識を持っておられる方がたくさんいらっしゃるのですが、本質的には生産性の向上であり、その結果として労働時間が減ったり、休みが増えたりといったことが結果としておきます。本書ではそれを理屈だけではなくて、ツールとステップが紹介されています。

書籍の中の記述に「これからの組織で成果を上げるためには、多用な事情と考え方を持つ今のメンバー一人ひとりに、もてる能力を最大限発揮してもらうしか無いのです。マネージャーは、メンバーの多様な事情や考え方を理解し、尊重しながら、どうやればメンバーが動き、チーム全体として成果を達成できるかを考えなければなりません。」とあります。ここはまさにその通りで、現在は慢性的に人が不足している状況で、求人をして人も集まらない、集まっても十分な能力を持つ人がいない、ということが状態化しています。そこに嘆くよりも、今いるメンバーにどれだけ全力を尽くしてもらうのか、効率的に仕事をする方法を考えるのか、といった視点に立てない企業は取り残されるというのが実感としてあります。

この書籍を読んでいただくことで、法的な制約が増える中でそれをチャンスと捉えて自社の改善を行い、他社に先駆けて改善をされることを祈念しております。

(執筆 五味田 匡功)



<8月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

10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]

8月31日

- 個人事業税の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健康保険・厚生年金保険料の納付
[郵便局または銀行]
- 日雇健康保険印紙保険料受払報告書の提出
[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]
- 外国人雇用状況報告(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]

~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「松阪市といえば牛肉が有名ですが、市街地を越えると田園風景が広がっています。写真は母方の実家から見える風景で、山と川と田んぼが続く谷あいの村です。その昔、修験道が盛んな場所で、今でも表行場/裏行場を登りに来る人がいます。美しい自然が残っているのは地元の人が風習や文化を大切に護ってきた証でもあるのだと感じます。」

撮影者 福元梨恵

当事務所より一言

暑中お見舞い申し上げます。
皆様、お盆はどのようにお過ごしでしょうか。このお盆には、7月のお盆である新盆(7月盆)と8月のお盆である旧盆(8月盆)の2つがあります。全国的にみると8月に行われる旧盆が主流のようですが、東京を中心とした一部地域は7月15日を中心として行われる新盆が主流です。お盆の時期が異なる理由は、明治時代に歴の国際基準化を目的として行われた改暦が関係しています。改暦に伴って日本の各行事は30日遅れとなり、もともと旧暦の7月15日に行われていたお盆も、改暦後には新暦の8月15日に行われるようになりました。お盆は日本の地域によって行われる時期が異なり、行事や風習もさまざまです。家庭によっては墓参りだけで済ませることもあるかもしれませんが、お盆休みを機に各地に赴き、お盆の行事や風習の違いを楽しんでみてはいかがでしょうか。いつもとは違ったお盆休みを過ごせるかもしれません。日本各地のお盆の行事や風習、歴史の違いを知ることは、先祖の供養について改めて考える良い機会となりそうです。

今月も手軽に最新情報をお読み頂ける「のぞみプランニングレポート」をお届けします。一日の仕事前に、またちょっと一息といった時にご覧になって下さい。

弊社は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「組織活性化支援」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

by 松村 恵子

