

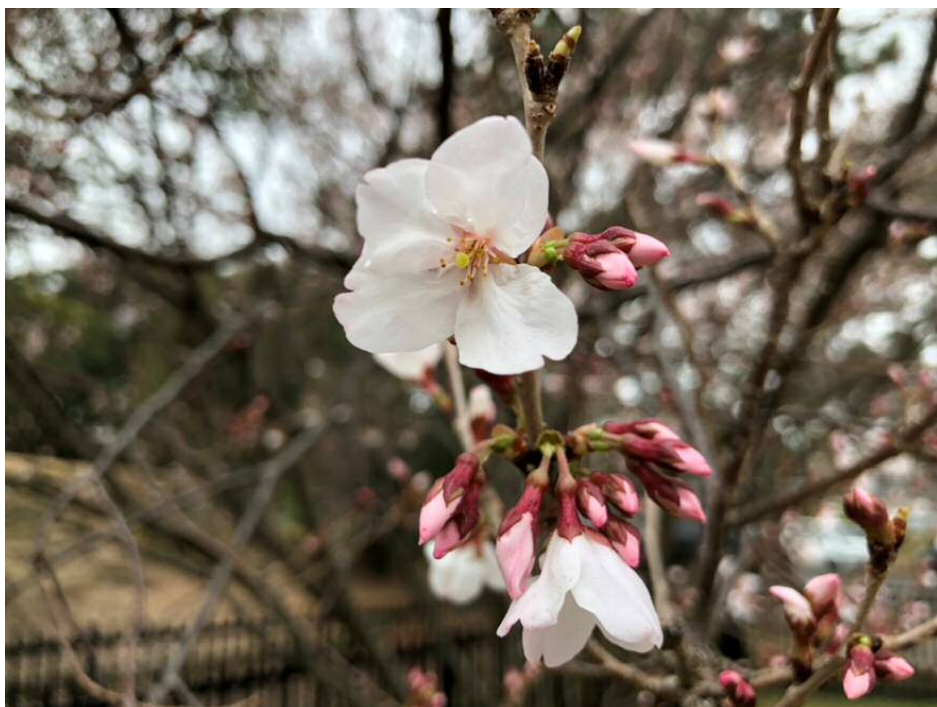
人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成31年4月号 Vol.148



撮影地 大阪府豊中市 服部緑地公園
「開花宣言前に・・・」
撮影者 福井啓人

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・働き方改革関連法
一長時間労働者に対する面接指導等に関する改正
- ・新たに設立される在留資格「特定技能」で
外国人在活用なるか

【その他】

- ・昨今の求人・採用状況
- ・春・夏・冬のはなし Vol.100
- ・今月の書籍紹介
「スタンフォード式 最高の睡眠」
- ・4月の税務と労務の手続[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的に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/](http://www.nozomiplanning.com/)

◆ 人 事 労 務 ◆

■ 働き方改革関連法—長時間労働者に対する面接指導等に関する改正

平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定が施行される「働き方改革関連法」について、今回は、長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイントを取り上げます。

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされています(労働安全衛生法の改正)。

————— 長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイント —————

<ポイント1 労働時間の状況の把握>

●企業〔厳密には「事業者」〕は、安衛法の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、社員〔厳密には「労働者」〕の労働時間の状況を把握しなければなりません。

●企業は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。

※労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

<ポイント2 労働者への労働時間に関する情報の通知>

●企業は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた社員本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者などを含めた全ての社員に適用されます。

<その3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件>

●面接指導の対象となる社員の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。

(改正前は「80時間」ではなく、「100時間」でした)

※面接指導を行うに当たっては、この要件に該当する労働者の申出により行います。

☆ 労働時間の状況の把握は、これまでは、主に、割増賃金の未払いの防止に着目して行うこととされていたため、管理監督者などは、対象外とされていました。

しかし、平成31年4月からは、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものと位置付けられ、管理監督者なども対象とされます。

〈補足〉高度プロフェッショナル制度の適用者は、「健康管理時間(基本的に在社時間)」を把握することされており、労働時間の状況の把握の対象外とされています。

上記のほか、「産業医・産業保健機能の強化」といった改正も行われていますので、ここで紹介した各ポイントの詳細なども含めて、アドバイスをさせていただきます。

■ 新たに設立される在留資格「特定技能」で外国人在活用なるか

◆ 似て非なるもの「技能実習」と「特定技能」

昨年の入管法改正によって、この4月から導入される新しい在留資格「特定技能」。人手不足と認められた業種に外国人の就労が解禁され、建設業や造船業、宿泊業、外食産業などで外国人を雇用できるようになります。これまでは「技能実習制度」と「留学生の資格外活動」という、本来は就労目的でない制度で労働力人口の減少を補っていましたが、ここへきて入管法改正に政府が踏み切った格好です。既存の技能実習制度は、国際貢献という本来の目的に向けて純化していくとみられます。

受け入れ可能な14業種(右図)は入管法で規定されるのではなく法務省令で定められ、今後「深刻な人手不足である」と認められれば、他の産業にも拡大していく可能性があります。

建設、造船・船用工業、介護、ビルクリーニング、
素形材産業、産業機械製造、電気・電子機器関連産業、
自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造、外食
※特定技能2号は建設、造船・船用工業のみ

特定技能は2種類に分かれており、原則として1号の修了者が試験をパスすることで2号に進むことができます。ただし2号の対象業種は建設、造船・船用工業のみとされているため、その他の業種で働いてきた外国人は1号が終了した時点で本国に帰国することになります。

特定技能1号のポイント

- 在留期間：1年，6か月又は4か月ごとの更新，**通算で上限5年まで**
- 技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 家族の帯同：基本的に認めない
- 受入れ機関又は登録支援機関による**支援の対象**

特定技能2号のポイント

- 在留期間：3年，1年又は6か月ごとの更新
- 技能水準：試験等で確認
- 日本語能力水準：試験等での確認は不要
- **家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者，子）**
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

◆ 労務分野で注意したいこと



法務省の資料には「受け入れ機関（企業）は外国人に対する日常生活、職業生活、社会生活上の支援をおこなう」と記載されています。そのため、外国人労働者（特定技能1号）を受け入れる企業においては、仕事を用意するだけでなく、「生活ガイダンスの実施」「社宅の確保」「行政手続きの支援」などをおこなう必要があります。支援を自社のみで行えない場合は、任意で登録支援機関という組織の力を借りることも可能です。

雇用形態は、直接雇用かつフルタイムが原則で、農業と漁業以外の業種においては派遣形態は認められません。

また改正入管法では「帰国を確保する措置」を雇用契約書に盛り込むよう求めており、万が一、雇用期間満了時に外国人が帰国費用を工面できないときには、受け入れ企業が帰国の費用を肩代わりすることを求められる可能性もある点には注意が必要です。



◆ その他 ◆

■ 昨今の求人・採用状況

新年度、希望に満ちた新入社員が光り輝く時期を迎えました。一方人手不足、求人難が叫ばれて久しい昨今、2019年2月1日に2018年の有効求人倍率が発表されました。それによりますと「2018年は、年平均で1.61倍と前年を0.11ポイント上回り、1973年以来45年ぶりの高い水準になった。」と厚生労働省が1日発表しました。有効求人倍率は9年続けて上昇し、企業の求人数が職を求める人の数を上回る「1倍」を超えるのは5年連続となりました。一方総務省が発表した2018年平均の完全失業率も前年より0.4ポイント改善して2.4%と、1992年以来26年ぶりの低さ。人手不足感が強まっています。

このような求人難の中、日本経済団体連合会（経団連）も2018年10月9日、中西宏明会長の定例記者会見において、2021年度以降に入社する学生を対象とした採用選考に関する指針を策定しないと発表しました。背景として採用に関する広報活動の開始日や、面接などの選考開始日、採用内定日の遵守を求めてきたが、外資系やIT企業、ベンチャー企業など会員以外の企業には適用されず形骸化したルールとなっていた面もあるようです。

求人難と通年採用が進む中で、インターネットを通じて採用等を手掛ける会社間でも求職者と求人者のマッチングのための工夫がされているようです。その1つは、求人サイドからのアプローチです。現在でもハローワークの場合求人側は、求人を出してもあとは、求職者からの応募を待つだけです。求人難の中応募が少ないというのが現状です。そこで、「求人側からも求職者へのアプローチができるように」というのがインターネットを通じた求人サイトでよく見受けられます。

また、近年、リファラル採用が深刻な人材不足の中で増加しています。リファラル採用とは社員紹介制度のことを指します。先日、リクルートキャリアは、リファラル採用に関する調査を実施し、リファラル採用経験のある650人からの回答をまとめ、公表しました。

- ・信頼できる友人からの誘いだったので、本当に自分のためを思ってくれているのだと思った。というポジティブな意見や
- ・転職を考えていたので、良い機会だと思ったが、友人との関係が崩れないか心配になった。というネガティブな意見もありました。

採用手法は多様化していますが、この古くて新しい「リファラル採用」の活用を検討する価値は大きいのではないのでしょうか。

今月ののぞみレポートで紹介されています、「外国人の雇用」についても人材不足を補う施策の一環として実施されます。

すでに2020年度入社の新卒採用は佳境を迎えているようです。人材不足の中ですが採用は、企業成長のためには必須の課題です。採用方法が変化する中求める人材を確実に採用していきたいものです。採用に関しては面接や筆記試験だけでは、応募者の情報が不足しがちです。応募者の個人特性分析も1つの重要な情報になると考えられます。弊社でもACSというツールを駆使して、採用のお手伝いをさせていただきます。その際は何なりとお問い合わせください。





Vol.100

八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— 光陰矢のごとし 100号 —

本コラムにエッセイを書き始めて丁度 100 号を迎えた。思えば 9 年前の夏、ある会合の席で青木社長からかつて私が季刊誌に巻頭言を書いていたように、本冊子にエッセイを執筆しないかと誘われた。そして平成 23 年 1 月から本コラムに登場させて頂いた。

100 号という節目に当って何を書こうかと、思案に明け暮れていたある日、家内が私の部屋にある古いダンボール箱は本当に役立っているの？と訊ねる。文系・理系に別けた箱には、私にとって興味ある貴重な新聞・雑誌の切り抜いた記事が一杯詰まっている宝の箱だが、新しい時代を目前にして、今一度保存の適否を選別し、改めて平成の贈り物にしようと考えた。

目新しい資料では“ゲノム編集”、何度解説を読んでも、命名自体に違和感を覚える。そして最新のニュースと一緒にセットにして保存箱に入れたのは、小惑星探査機“はやぶさ 2”。平成 26 年に打ち上げ成功、目指す惑星には“Ryugu”^{リュウグウ}と名付けられ、その時私は“6 年後にまた会おう”と、本コラムに書いたのを憶えている。そして今年の 2 月、Ryugu に無事着地。1 ヶ月後に予想通り水の存在を確認するという快挙の報（3 月 19 日）、それは、地球の水は小惑星から運ばれたという仮説の検証に…という夢の話題に広がる。

さっと目を通す積りが、読み始めて止まらなくなった記事に出会う。それは日経新聞に長期にわたって連載されていた有名人の“私の履歴書”で、平成 16 年 11 月に登場したのが武田國男氏（武田薬品会長）であった。その 1 回目のタイトルは「落ちこぼれが一転社長に」で、7 代目“タケチョウ”こと武田長兵衛を襲名することになっていた長兄の彰郎氏が、46 歳という若さで急逝した為、13 年後に 3 男の國男氏が社長に就いたという話から記事がスタートした。15 年前、この連載を読んでいた私は遠い昔を偲び、深い感慨に浸ったことを思い出していた。

長兄の彰郎氏は、たしかコーネル大学の留学を終えたあと、帝王学の第一歩を武田の札幌支店事務係長として赴任した。昭和 36 年同じ時期、私も札幌に転勤を命じられ、チバ製品の発売元が武田であった関係で毎日のように支店に顔を出していた。支店長は京都出身で京薬の先輩平井氏。大阪弁をしゃべる新任 2 人は良く気が合い、彼が顧客を招待する席には私もよく呼ばれたものだ。というのは彼は全くの下戸、代って私が酒や踊り（転勤がなければ名取りに？）で男芸者？役を演じていたのだろう。それから 20 年の月日が流れた昭和 55 年春、社長目前にした彼の訃報、私は深い悲しみに涙した。その後社長の座に就いた國男氏は組織の大改革に大鉦^{おおなた}を振るい、社内からは“独裁者”、雑誌には“バカ殿ご乱心”とも書かれたという。しかし盤石の備えのもと社業を発展させ、10 年にしてその座を最年少の取締役に譲り、自らは口をはさまない会長職に就かれた。“履歴書”の最終 30 回目に、こんな言葉を残して。

「人によっては子供に仕事を継がせたくなるかも知れない、その気持ちもわかる。だがそういうことが許される状況でも時代でもない。すでに幹部以上の子弟は入社できないという規定もつくった」この言葉に私は驚くと同時に、感銘を受けたのを憶えている。

この“履歴書”から 15 年、私達の多くが馴れ親しんできた“タケチョウ”は今は無い。

外資の製薬企業の社長が日本人という例は珍しくもない時代だが、あの武田の社長になぜ外国人が？私にはまったく結びつかない珍事としか言い様がなかった。7 兆円を超える破格の買収劇が大きな話題となっている今、5 年後にはどんなニュースがセットになって保存箱に残すことになるのだろうか。

筆者紹介：八崎輝義 日本子バガイギー(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～



『スタンフォード式 最高の睡眠』

著者 西野精治

(発行所 サンマーク出版 1500円+税)

『テレビで大反響 「睡眠負債」の実態と対策に迫った睡眠研究の最前線』

今までの人生で一番睡眠不足の時期といえば、間違いなく「出産後の育児中」の時期でした。出産後の3か月くらいは、乳児は2時間おきに起きると先輩ママに聞いたときに、2時間は眠れると受け止めていた私ですが、現実はそのもそも寝かせるのに一苦勞、1時間寝てくれたらいい方で、自分自身の体調も不安定な中、毎日が睡眠不足で疲労困憊でした。

出産後数か月が過ぎ、子供も成長していろいろできるようになった頃、日中、ウトウトとしてしまい、はっと目覚めると、子供がティッシュペーパーのボックスからティッシュペーパーを1枚ずつ出しており、起きたときには一面真っ白になっていたなんてときもありました。

そんな子育て睡眠あるある話はさておき、男性職員が年子の子供達が寝ない、やっと寝たとしてもすぐに起きてしまうと睡眠不足で悩んでいたのも、何か短時間でも効率のいい睡眠方法はないのかと悩んでいたときに書籍を見つけたので、早速手に取りました。

- 0章 「よく寝る」だけでパフォーマンスは上がらない
- 1章 なぜ人は「人生の3分の1」も眠るのか
- 2章 夜に秘められた「黄金の90分」の法則
- 3章 スタンフォード式 最高の睡眠法
- 4章 超究極！熟眠をもたらすスタンフォード覚醒戦略
- 5章 「眠気」を制する者が人生を制す

例えば、睡眠クオリティを上げる3つの「体温スイッチ」として、①就寝90分前の入浴②足湯③室温コンディショニングが大切だとしている。就寝90分前に入浴をするのがいいが、時間がなくてすぐに寝たい場合は足湯をするとよいこと。また、コンディショニングというのは、室温と湿度が大切ということです。

そして、入眠をパターン化する「脳のスイッチ」として、「いつもどおりのベッドで、いつもどおりの時間に、いつもどおりのパジャマを着て、いつもどおりの照明と室温で寝る。入眠前に音楽を聴くならいつも同じ単調な曲。」とすること。

朝目が覚めたら朝の光を浴びる。手を冷たい水で洗う。朝食は「体内時計のリセット効果」と「肥満防止効果」がある。噛むことが睡眠・行動パターンに影響する。「よく噛む」ことは一日のメリハリをつけるのに役立つ。など、規則正しい習慣が睡眠クオリティを上げることが理解できました。

睡眠に悩んでいる方にぜひおすすめの書籍です。

(執筆 出口 裕美)



<4月の税務と労務の手続[提出・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

○給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
 <4月1日現在> [市区町村]

4月30日

○預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]

○労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○日雇健保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～



撮影者のコメント

「3月21日の春分の日には子供を連れて服部緑地公園を訪れた際、公園内に数ある桜の木の中で、この木とその隣の木に桜の花が数輪咲いているのを発見！写真に収めました。この日の時点で大阪はまだ開花宣言はされていませんでしたが、今年初めて桜の花を目にし、春の訪れを感じさせる瞬間でした。」

撮影者 福井 啓人

当事務所より一言

4月は桜が咲き、新生活が始まるウキウキする季節、そして間もなく新元号も始まります。

また、新たな人との出会いが多くある季節でもあります。そこでコミュニケーションについて少しお話をしたいと思います。

コミュニケーションとは、会話を通して相互理解を深め、心を繋げることです。ですから、話をしないと心を繋げることは難しくなります。

しかし、会話の量が多ければいいかというと、事はそれほど簡単ではありません。

夫婦のコミュニケーションを例にとると、「夫が私の気持ちをちっともわかってくれない」と、妻が訴えることが多くみられます。

夫婦の間でうまくコミュニケーションがとれなくなるのは、一体何が原因なのでしょう。それは、「会話に対する、男女の根本的な考え方の違い」に起因しています。女性は「気持ちをわかってもらいたい」と思いながら話をします。それに対して男性は「事柄を理解して、自分の意見を言う」のが会話だと思っています。

では、考え方の違う二人は、どうすればうまくコミュニケーションがとれるのでしょうか。それは、「正しいのは自分」という思い込みを捨て、「相手の気持ちに寄り添うこと」です。相手の気持ちに寄り添い、会話を増やし、コミュニケーションを広げていくことが心を繋げることへのスタートです。

コミュニケーションがうまくとれていない相手とは、今一度「相手の気持ちに寄り添ってみる」ことに挑戦してみてください。何か開けるかもしれませんよ。

弊社は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役にたてるよう日々、東へ西へ奔走しております。

「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。

皆様のお役に立てるよう社員一同精一杯頑張る所存ですので、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

b y 江田 幸央

