

人事・労務を見つめる・・・



# Nozomi-Planning レポート



令和1年8月号 Vol.152



撮影地 東京都 港区 「愛宕神社」

撮影者 遠藤 幸子

## # 今月のTOPICS #

### 【人事・労務】

- ・厚生労働省 副業兼業時の労働時間通算ルールの見直しを含む報告書案を提示
- ・女性活躍推進法改正  
(公布:令和元年6月5日)  
～一般事業主行動計画の策定義務の対象や情報公表が変わります～

### 【その他】

- ・就活ルール廃止で就活は結局どうなるのか?
- ・春・夏・冬のはなし Vol.104
- ・今月の書籍紹介  
「Think CIVILITY 『礼儀正しさ』こそ最強の生存戦略である」
- ・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 ◆

## ■ 厚生労働省 副業兼業時の労働時間通算ルールの見直しを含む報告書案を提示

副業・兼業時の労働時間通算ルールの見直しが厚生労働省の「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」で行われておりますが、2019年7月9日に開催された第8回会議において、その報告書（案）が示されました。その中で重要論点の対応の方向性として以下のような選択肢が示されています。

### ①健康管理について

(1) 事業者は、副業・兼業をしている労働者について、自己申告により把握した通算労働時間などを勘案し、当該労働者との面談、労働時間の短縮その他の健康を確保するための措置を講ずるよう  
に配慮しなければならないこととすること（公法上の責務）

(2) 事業者は、副業・兼業をしている労働者の自己申告により把握した通算労働時間について、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えている時間が1月当たり80時間を超えている場合は、労働時間の短縮措置等を講ずるほか、自らの事業場における措置のみで対応が困難な場合は、当該労働者に対して、副業・兼業先との相談その他の適切な措置を求めることを義務付けること。また、当該労働者の申出を前提に医師の面接指導その他の適切な措置も講ずること。



### ②上限規制について

(1) 労働者の自己申告を前提に、通算して管理することが容易となる方法を設けること（例：日々ではなく、月単位などの長い期間で、副業・兼業の上限時間を設定し、各事業主の下での労働時間をあらかじめ設定した時間内で収めること。）

(2) 事業主ごとに上限規制を適用することとするが、通算した労働時間の状況を前提に適切な健康確保措置を講ずることとすること

### ③割増賃金について

(1) 労働者の自己申告を前提に、通算して割増賃金を支払いやすく、かつ時間外労働の抑制効果も期待できる方法を設けること（例：使用者の予見可能性のある他の事業主の下での週や月単位などの所定労働時間のみ通算して、割増賃金の支払いを義務付けること）

(2) 各事業主の下で法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務付けること

現状ではあくまでも選択肢として示すに止まっていますが、現実的には通算ルールの廃止を意図したものと考えられます。この改正については今後、最終的な報告書がとりまとめられ、労働政策審議会での審議となりますので、来年の通常国会で可決・成立する可能性が出てきたと言えるのではないのでしょうか。

## ■ 女性活躍推進法改正（公布：令和元年6月5日）

### ～ 一般事業主行動計画の策定義務の対象や情報公表が変わります ～

2016年に女性活躍推進法が施行され、301人以上の従業員を雇用する事業主には、一般事業主行動計画を策定することが義務付けされています。今回の法改正により、義務となる事業主の範囲が拡大されました。また、情報公表の強化のため公表すべき項目が増えることになりました。

#### 1. 従業員101人以上・・・策定・届出が義務化（施行：公布後3年以内の政令で定める日）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。この労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。情報公表項目は、任意の1項目以上となっています。

#### 2. 従業員301人以上・・・情報公表項目が増加（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

情報公表項目について、①職業生活に関する機会の提供に関する実績 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の各区分から1項目以上公表が必要になります。

現行は、下記の14項目から任意の1項目以上を公表することとなっています。

①職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立
<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>男女別の採用における競争倍率</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>男女別の育児休業取得率</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>有給休暇取得率</li> </ul>

#### 現行の女性活躍推進法に基づき実施すべき取組

##### (1) 一般事業主行動計画の策定・届出

###### 【ステップ1】 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合等を把握し、課題分析を行う。

###### 【ステップ2】 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知・外部へ公表する。

###### 【ステップ3】 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出る。

###### 【ステップ4】 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価。

##### (2) 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表する。

\*改正法の詳細については、今後、労働政策審議会の議論を踏まえて、厚生労働省令、行動計画策定指針等により示される予定

## ◆ その他 ◆

### ■ 就活ルール廃止で就活は結局どうなるのか？

就活ルールというのは、経団連が加盟企業に対して就職活動イベントの開始時期等を横並びにするように求めていたガイドライン（説明会開始日：「3年生時の3月1日」選考活動解禁日「4年生時の6月1日」内定日「4年生時10月1日」）ですが、このルールには罰則がなく、守っていない企業が多いのが現状です。

例えば、面接ではなく「面談」と言って6月より前に事実上の選考を始めたたり、インターンから引き抜きを行ったりするケースもあるようです。また、経団連に加盟していない外資系企業やベンチャー企業はルールにとらわれず早くから内定を出しており、形骸化も指摘されていました。



#### 経団連により就活ルールが廃止に

経団連は2018年10月9日、就活ルールを2021年春に入社する学生から廃止すると発表しました。これにより、21年以降に卒業する学生の就活には、これまでのルールが適用されなくなります。

ルールの撤廃は決まったものの、しばらくはこれまでの就活ルールの内容が維持されると予想されます。経団連にかかわってルール作りを主導することになる政府が、当面はこれまでのスケジュールを維持することを決定しました。

ただし、政府のルールにも強制力があるわけではありません。実際にどのように採用活動を行うかは企業に委ねられており、どのくらいの企業が要請に従うかは不明です。

経団連のルールが廃止される21年以降の就活でポイントになるのは、2点です。

- ・ 極端な就活状況の変化はない
- ・ スケジュールは現状とほぼ同じ

ルールが撤廃されたからと言って、すぐにそれぞれの企業がバラバラの時期に採用活動を行うなど、就活状況が今までと極端に変わることはないでしょう。

就活ルールを守っていない企業がある“現状”の就活スケジュールと、だいたい同じになることが予想されます。

#### ルール廃止で就活はどう変わる？

しばらくは現状維持が予想される就活ルールですが、就活自体は、今後どのように変わる可能性があるのでしょうか？

#### 就活ルールがなくなるとどうなるか？

就活ルールがなくなると、企業は採用活動の日程を自由に決められるようになります。そうすると、説明会や選考のスケジュールが企業毎に異なる為、「一斉に面接が始まる」といったことはなくなります。また、インターンを採用に直結させる企業が増える可能性があります。経団連の就活ルールでは、「インターンと採用活動を結び付けない」ことも求められていましたが、ルール廃止に伴ってこの規定もなくなるとみられています。

人気の企業では、インターンに参加する時点で学生の間で激しい競争が起きるかもしれません。



Vol.104

八崎さんの

## 春・夏・冬のはなし



## —1日の計、また明日を創る—

「1年の計は元旦にあり」…The total of the year is New Year's Day. この計を遂行するに当って、今日は何を為すべきか、「1日の計はその朝にあり」…昔から言い古された言葉だが、これは仕事に限らずスポーツの世界でも、趣味でも、また自らの健康の為でも…生活そのものがこの“計”の上に成り立っているとと言っても過言ではない。

ライオンズクラブ(L・C)では、7月が期首で翌年6月までの1年間、時の会長が掲げるスローガン(標語)の信条を、様々な活動に活かすような計画を立て、今年もスタートしたばかりだ。アパホテルの元谷社長がある人との対談の中で「(自分の)発信が情報を集め、その情報が成功の素となる」と語っていたが、私が勤務していたチバガイギーでも、よく似たスローガンが諸活動の根元になっていた。それは「知識は自信を生み、自信は成功を生む」…Knowledge gives Confidence, Confidence breeds Success!というものであった。またある年、社員達が自ら作ったスローガンは—

1. クオリティー、私の誇り…Quality—My Pride
2. 目標にプラス、もう一工夫…Target Plus Alpha
3. 変わる、変える、それがチャレンジ…Change—Our Challenge

与えられた仕事は勿論のこと、自らの意志で活動しているL・Cでも、外部の専門家を招いてボランティアについて学び、糖尿病撲滅運動や覚醒剤など薬物乱用防止キャンペーンを行うに当っては、まず専門医師や薬剤師などを招いて基礎知識を学び…これらスローガンの信条は半世紀を経た今も、褪せることなく生きていますと実感している。

さて話は少し変わるが、昨年暮「産業革新投資機構」の役員9人全員が辞任して大きな話題になった。かつて小泉内閣により「産業再生機構」ができた時、私の師である某識者は「メンバーは揃ったが、会社を再建できるような者など1人もいない。名は産業再生機構だが、実情は「産業整理機構」だと評されていたが、今回それが「産業革新投資機構」に改組され、船出したばかりでメガバンク出身の田中社長以下トップ全員が辞任という失態を演じ、先の識者曰く「役員達の経歴はどうあれ、報酬のことで揉める者に会社再建は無理…再建は命がけで実践するものだ」と。これらのニュースに接した時、はからずも高額報酬を要求しているオプジーボのノーベル賞博士のことが頭に浮かんだ。

博士が発見した物質を“薬”にする為に日本を代表する製薬会社に話を持ち込んだがすべて断られ、唯一伸るか反るかの英断を下して開発に取り組み、遂に成功したのが小野薬品であった。

対象患者が増え、売上が予想を遥かに超えたために出てきた問題は、当初の契約とは別に高額報酬の要求(1,000億円とも)であった。基礎研究の為に基金という目的は尊いと思うが、一躍有名になった学者が、何度もメディアを使って耳目を集める構図は見苦しい限りだと私は思う。

梅雨明けも近い。猛暑到来。堅苦しい話題はこの辺にして、わがL・Cのリラックスタイムに担当者がこんな問題を出してきた。有名私立中学の入試問題らしいのだが、Try! (制限5分)

1. バットとボールを合せて110円。バットはボールより100円高い。バットの値段は?
2. 5台のマシンは5分で5個の製品を作る。では100台のマシンで100個作るのに何分かかる?
3. 幼女が30mの井戸に転落。1時間に3m登るが直後に1m落ちる。何時間で脱出できるか?

—正解は下へ—

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。

1. 105円 2. 5分 3. 28時間



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



## 「Think CIVILITY 『礼儀正しさ』こそ最強の生存戦略である」

著者 クリスティーン・ポラス 訳者 夏目 大

(発行所 東洋経済新報社 1,600円+税)

タイトルから、少し堅苦しい内容を想像していましたが、実際にいる人を想像できそうなわかりやすい書き方で、無礼な行動、礼節ある行動とはどういう行動か、礼節を高めるために何をすればいいかを具体的に説明しています。

他人に対して丁寧に接しなさい、というのは道徳的に当然のことですが、調査や実験の事例を交えながら、社員同士が礼節ある行動をとることが、企業にとっていかに重要な問題であるか、無礼な態度にどのようなコストが伴うのかについての話が興味深いです。

本著では、無礼な態度がもたらす5つのコストについて次のように言及しています。

- 【費用1】無礼な人は同僚の健康を害する
- 【費用2】無礼な人は会社に損害をもたらす
- 【費用3】無礼な人はまわりの思考能力を下げる
- 【費用4】無礼な人はまわりの認知能力を下げる
- 【費用5】無礼な人はまわりを攻撃的にする

この中の【費用2】について、

職場で誰かに無礼な態度を取られている人の

48%の人が、仕事にかかる労力を意図的に減らしている

47%の人が、仕事にかかる時間を意図的に減らしている

38%の人が、仕事の質を意図的に下げている

80%の人が、無礼な態度を気に病んでしまい、そのせいで仕事に使うべき時間を奪われている等の調査結果を紹介しています。

これだけでも、企業にとっては放置できない問題ではありますが、上司の無礼な態度として挙げられている例が、まさに昨今パワーハラスメントとして問題になっている行動と同じで、ハラスメントの根幹と対処法を考える上でも参考になります。

礼節ある行動として紹介されている、人に感謝する、人の話をよく聞く、他人の良さを認める等の行動を心がけることはハラスメント対策としても有効であり、また、態度の悪い人は自身が強いストレスを感じていることが多いので、日常的な運動や十分な睡眠で自身を労わらないといけない、と様々な面から、「礼儀正しい」職場にするための考察がなされています。

また、礼節ある行動をとっていると思っている人の中でも、無意識に無礼な行動をとっていることがあるとして、それをチェックするためのテストや、客観的な視点をもつための方法の紹介もあり、人との接し方を改めて見直すきっかけになる本です。

(執筆 久保田裕美)



## <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]
- 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

「愛宕神社は、港区愛宕にある神社です。愛宕神社は、徳川家康公が江戸に幕府を開くにあたり江戸の防火・防災の守り神として將軍の命を受け創建しました。寛永11年(1634)には徳川家光の御前で、四国丸亀藩の曲垣平九郎盛澄が騎馬にて正面男坂(八十六段)を駆け上り、日本一の馬術の名人として名を馳せ、当社石段は『出世の石段』と呼ばれた他、桜田門外の変の際には水戸藩士の集合場所になったり、大政奉還後の江戸開城の際には勝海舟と西郷隆盛との会談場所になったりと、数多くの歴史の舞台となっています。」

撮影者 遠藤 幸子

### 当事務所より一言

12年に1度、亥年の政治イベントである春の統一地方選挙と夏の参議院選挙が終了いたしました。それぞれみなさんの想いを託された候補者の結果は如何でしたでしょうか。

一方で毎年のように言われる異常気象。今年は日照不足による野菜等の生育不良がすでにニュースに取り上げられている状況です。今後の野菜類の値上がりりと農家の方々の暮らしが心配な状況です。

人事労務では、働き方改革の基、長時間労働対策の強化や、各種ハラスメント・メンタルヘルス対策が強化されています。また、人手不足の中で外国人労働者を巡る状況も変化しています。このように人事労務政策が大きく変化する中、弊社は、事業主の皆様への労務管理・人事管理のお役にたてるよう日々、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。

BY 坪内 直樹

