

人事・労務を見つめる・・・



# Nozomi-Planning レポート



令和1年12月号 Vol.156



撮影地 京都府京都市 京都鉄道博物館 「蒸気機関車」  
撮影者 大村 桃子

## # 今月のTOPICS #

### 【人事・労務】

- ・社有車の私的使用の問題
- ・年次有給休暇の取得は進んでいますか？

### 【その他】

- ・受動喫煙防止対策  
マナーからルールへ
- ・春・夏・冬のはなし Vol.108
- ・今月の書籍紹介  
「なぜ、相手の話を「聞く」だけで営業がうまくいくのか？」
- ・12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/>

## ◆ 人事労務 ◆

### ■ 社有車の私的使用の問題

営業マンが、外回りで社有車を使用することは一般的です。特に電車やバスなど公共交通機関が発達していない地方ではなおさらです。あたりまえに社有車を使用しているうちに、外回りの時間短縮のため、自宅に乗り帰り、翌日自宅から営業先に直行したり営業先から自宅に直帰したりしているうちに、いつの間にか社有車を自分の車のごとく使い始め、休日に買い物やドライブで乗り回すことが普通になったりすることがあります。

会社によっては、社員による社有車の私的使用を容認または黙認しているケースも散見されますが、こうした運用は労務管理上、好ましくありません。民法には「使用者責任」が定められており、万が一社有車の私的使用により事故が起こった場合、その責が会社に対して追及されることがあります。社員が業務執行中に第三者に損害を与えた場合、使用者(会社)はその損害を賠償しなければならないと定められているのです。

被害者は、いくら社員個人が起こした事故とはいえ、会社に対し損害賠償請求をし、会社はそれを支払わねばなりません。(もともと元来の業務執行中の事故であればそれは当たり前ですが、私的利用中の事故のみで会社に請求されることが問題なのです)

この使用者責任を免責されるためには、「会社が相当な注意を払っていた」または「相当な注意を払っていたとしても、損害が予見される状態であった」ことを会社が立証する必要があります。

ちなみに、社有車の私的利用の問題の他、マイカーの業務使用の問題もあります。社有車の台数不足のため、マイカーの業務使用を容認・黙認している会社もありますが、これについても同様なリスクがあります。

- ・社有車は、業務にしか使わせない
  - ・マイカーは、通勤にしか使わせない
- のが原則ですが社有車の台数不足や、一旦、マイカーで出勤して社有車に乗り換え、営業に出かけることは遠回りになったり、時間的に効率が悪いなどの理由で徹底できていないのが現状です。

### □車両関連規定の整備

#### ① 社有車管理規定

- ・会社の許可なく、業務以外に使用してはならない
- ・社外の者を同乗させてはならない
- ・上記に反して(私的使用中)の事故についての損害賠償は、会社はその責を負わず、運転者本人の負担とする。

#### ② マイカー業務上使用規定

- ・マイカーをやむなく業務使用する場合は、事前許可制とし、かかった実費(通行料・ガソリン代等)は、会社負担とする。
- ・会社の許可を得てマイカーを業務使用中に起こした事故については、原則会社の責任とするが、過失度合により運転者にその損害賠償の一部を負担させることがある。



これらを規定化して、具体的にルールを定めて周知させることが必要です。

## ■ 年次有給休暇の取得は進んでいますか？

### □年次有給休暇の取得義務

2019年4月1日から年次有給休暇の取得義務が、施行されています。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す。



### □義務化の開始日

義務化の開始日は、従業員それぞれ違います。

年次有給休暇は、「基準日」に付与されます。

「基準日」は入社後6か月経過した日です。次の基準日は入社日から1年6か月経過した日で、それ以降は、1年ごとの基準日に新しい年次有給休暇が付与されます。

改正が施行された今年度は、それぞれ従業員の基準日が施行開始日となります。ですので、ある特定の従業員に義務化が適用される開始日がそれぞれ違います。

早い方は、平成31年4月1日からの1年間、基準日が3月31日の場合は、令和2年3月31日からの1年間ということになります。

また、会社で統一した基準日に新しい年次有給休暇を付与している会社もあります。その場合は、全員一斉に年次有給休暇の義務化が適用されます。

会社の制度によっては、一人の従業員に2つの期間が重なるということも起こり得ますので、その場合は、取得日に注意して計画的に取得していただくことが必要です。

### □年次有給休暇の取得の進捗状況を確認してください。

年次有給休暇の義務は、取得の時季を会社が決めることが義務となっています。

ただし、従業員が自分から取得した日や計画的付与として労使協定を結んでいる日は、時季指定義務を免除されます。

うちの会社は従業員が結構取得しているからと思って、従業員の自主性に任せていた場合、1年ギリギリになって、5日取得していない(+o+)ということになる可能性があります。また、もともと年次有給休暇を全く取らないという従業員もいます。取得義務の期限が迫って来た時に、繁忙期！ということもあります。

施行から半年、従業員の年次有給休暇の取得日数の確認をし、残りの期間でいくらいに取得するのか、意見聴取をし、時季指定をしましょう。時季指定はいつでもいいのですが、意見聴取は義務になっていますのでご注意ください。

年次有給休暇の取得義務化が始まって6か月が経過しました。

まずは、現状分析から。早急に取り掛かっていただきたいと思います。



## ◆ その他 ◆

### ■ 受動喫煙防止対策 マナーからルールへ

2018年7月に健康増進法の一部を改正する法律が成立し、2020年4月1日より全面施行されます。望まない受動喫煙を防止するための取組は、マナーからルールに変わります。

今年の7月1日から、学校・病院・児童福祉施設等や行政機関では、屋外に設けられた受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた喫煙場所を除き、敷地内禁煙が義務化されました。2020年4月からは公共交通機関や多数の人が利用する施設、一定規模以上の飲食店でも原則屋内禁煙となります。

基本的な考え方は次のとおりです。

#### 【基本的考え方 第1】「望まない受動喫煙」をなくす

受動喫煙が他人に与える健康影響と、喫煙者が一定程度いる現状を踏まえ、屋内において、受動喫煙にさらされることを望まない者がそのような状況に置かれることのないようにすることを基本に、「望まない受動喫煙」をなくす。

#### 【基本的考え方 第2】受動喫煙による健康影響が大きい子ども、患者等に特に配慮

子どもなど20歳未満の者、患者等は受動喫煙による健康影響が多いことを考慮し、こうした方々が主たる利用者となる施設や、屋外について、受動喫煙対策を一層徹底する。

#### 【基本的考え方 第3】施設の類型・場所ごとに対策を実施

「望まない受動喫煙」をなくすという観点から、施設の類型・場所ごとに、主たる利用者の違いや、受動喫煙が他人に与える健康影響の程度に応じ、禁煙措置や喫煙場所の特定を行うとともに、掲示の義務付けなどの対策を講ずる。

その際、既存の飲食店のうち経営規模が小さい事業者が運営するものについては、事業継続に配慮し、必要な措置を講ずる。



多数の人が集まる施設等の管理権原者は、喫煙が禁止された場所に灰皿等を設置してはならず、違反を指摘されてなお、勧告・命令に従わなかった場合は、企業名の公表や最大50万円の罰金が科されます。

2020年1月6日から、ハローワークの求人票の様式が変更され、受動喫煙対策に関する項目が新設されます。2020年4月からは人材を募集する際には賃金や労働時間などの労働条件と併せて、講じている受動喫煙対策の状況を明示するよう義務付けられます。

受動喫煙対策が進んでいる企業では新たなアピールポイントとなる一方、対策が進んでいないと非喫煙者に敬遠される要因になりかねません。

職場での受動喫煙を防止するために、喫煙専用室の設置などを行うとその費用の一部が助成される助成金もあります。社員の健康を考える機会としてみてはいかがでしょうか。







Vol.108

八崎さんの

## 春・夏・冬のはなし



## — 令和の終りに来た便り —

## 1、せめて5.6年生に？

地元小学校から、「校区の皆様へ」というちらしが届いた。キャリア教育（計画を立てる→インタビューをする→まとめる）の授業を行っているのでご協力をという主旨である。

そこには目指す子供の姿、つきたい力が書かれており、要は自分で考えて、時々の場合に応じた行動ができる子供に育てたいというのだ。

そこで7~8人のグループに別れた生徒が10軒程の店を訪問し、インタビューを実施。面談を受けた人達が最初に受けた質問は“なぜ魚だけ売ってるの？”“なぜ野菜だけ…？”。親の買物について行き、スーパーですべての物を買っている子供には、1種類の品しか売っていない商店は奇異に見えたのだろう。次の質問には皆んな答えに窮したという。“なぜこの店を開こうとしたの？”親の代からの店を引き継いだ人ばかりで、“お父さんから…”と言いかけて、“××…”事前に配られていた文書の中に、“お父さん”“お母さん”の言葉は使わず、その代わりに“お家の人”と言って下さい、と書かれていたのだ。やっと字が書けるようになったばかりの幼い2年生の子供に、こんなキャリア教育が適切なのだろうか。

## 2、花火、30秒間の意味？

10月の終り、回覧板がポストに。11月10日、午後5時に花火を打ち上げるといふ。例年8月8日には弁天花火が有名で、30分間数千発の花火ショーは豪華なものだが、今回はまだ明るさの残る秋空にたったの30秒、一体どんな意味があるの？と人々は笑いで一蹴。花火の音を聞いたという人も、私の回りにはいない。

広まっている住民達の後日談は、実は、“秋晴れ、感動の波”と謳われた、天皇陛下の即位を祝う「祝賀御列の儀」のパレード終了に合わせて打ち上げる主旨であったが、一部反対する人の声で、その意義を書かなかつたというのだ。それと解っておれば、テレビを見終われば、次は花火の上がる西空を仰いだのに、何と情けない主催を名乗った会議所か。

## 3、ここに女性あり

ある日、大学の同級生から2度目の手紙が届いた。1人の先輩留学生のことを、大学の歴史の片隅にでも残してあげたいので、私にその“伝記”を書いて欲しいという要請なのだ。女子留学生とは知己の仲でもない私に何故？ 逡巡していたのだが結局書くことになり、本欄ではその波乱に満ちた人生の一端を紹介しよう。

中国の瀋陽、当時は実質日本が統治していた満州国の奉天で生まれた彼女は、小学校6年生の時、担任から日本への留学を奨められた。いつも父と一緒に日本語教室に通っていた為、3日間の試験に合格。30名の中の最年少14才で戦局益々厳しくなった日本へ。県立前橋高等女学校2年生の夏、終戦10日前留学生を満州に帰らせる通知が大使館から届き、急遽新潟港から乗船、しかし船はアメリカ軍が敷設した機雷を避ける為に急旋回の繰り返しと、銃で機雷を撃つ兵士、満州に着くことなく、一週間後船上で終戦の報。船は敦賀港に。1年半で断念しようとした留学生生活は10年に。大きく変わった運命は京都府立第一高等女学校から府立一中と合併して鴨沂高校、そして親が希望していた医学の道は、解剖図が苦手な薬学へ。

昭和30年新中国へ帰国、やがて待っていたのは、毛沢東主導のいわゆる文化大革命という政治闘争、資本主義社会の否定と文化人への弾圧。1980年（昭55）、毛沢東の失脚で開放政策。彼女は中国を代表して、何度も厚生省薬務局等を訪問、中国に新しい薬事法や、食品医薬品管理局の設置、要人来日の時は通訳の任も果たし、武田薬品や大塚製薬の合弁会社設立にも貢献。現在は木更津市で、記憶力も衰えることなく、出自である中国の血と、14才の少女が成長する過程で育まれた日本人としての感性が融合し、両国の交流や親善に何のためらいや違和感もなかったと述懐している。

筆者紹介:八崎輝義 日本チバガイギー社(現ノバルティスファーマ)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、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“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、相手の話を「聞く」だけで営業がうまくいくのか？」

著者 青木 毅

(サンマーク出版 1,400円＋税)

「物売り」になるな、「ありがとう」を売れ！

世間にはさまざまな仕事がありますが、「その7割が営業」と言われています。

そして営業の仕事をする人の多くが、なんらかの不満や悩みを抱えているようです。

「まったく売れない」「ノルマが達成できない」「クロージングで逃げられてしまう」「お客様にアプローチさえできない」「お客様との関係がよくない」……………。

こうして多くの営業マンたちは「こんな商品、売れるわけがない」「状況が悪すぎる」「自分に能力がない」と半ばあきらめ、「営業はキツイ」「営業は嫌い」「仕事が面白くない」と、意欲を失ってしまいます。

そこを救ってくれるのが「質問型営業」です。

「質問型営業」とは、「営業マンがただひたすら質問するだけで、お客様が勝手に欲しくなり、買ってしまう」というものです。

よけいな説明はせず、質問をくり返し、お客様の話にひたすら耳を傾けるだけ。

お客様は、なぜその商品を買ってくれるのでしょうか？

正解は、「必要だから」

営業の主役が、商品そのものや営業マンになっていませんか？

営業において、主役はあくまでもお客様のはずです。買ってくれるのは、お客様なのです。

そして、その商品を買うのは、必要性があるからです。

何か困った現状や実現したい欲求があり、その解決手段として商品を買う。

商品は、あくまでもお客様が抱える問題の「解決策」なのです。

営業マンがお客様に売るのは、商品ではなく、「解決策」。

そのためには、お客様がどんな問題を抱え、どんな欲求を持っているかを知らなくてはなりません。

そのために「質問」をするのです。

お客様が困っていることや実現したいことを聞き、その解決方法をいっしょに考え、「でしたら、これがお役に立ちますよ」と提案するのが営業です。

商品は、「お役立ちの手段」なのです。

「質問型営業」の考え方を少しでも参考にいただければ幸いです。

(執筆 江田 幸央)



## <12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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]

### 本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者 (税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書の提出 [給与の支払者 (税務署)]

### ~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「本物の蒸気機関車を間近に見ると、鉄道ファンでなくとも、何かワクワクし始めます。京都鉄道博物館にて実際に乗車することもできます。博物館では電車の仕組みや線路の整備などの展示もあり、こんな巨大なものを人間が作って動かすことができた、その当時の関係者の方々の不屈の努力と興奮を想像して、感心しきりの見学になりました。」

撮影者 大村 桃子

### 当事務所より一言

師走に入り、令和元年も残り僅かになりました。年末には少し早いですが今年のニュースから令和元年を振り返ってみました。

今年はず、改元が行われたことが挙げられるでしょう。スポーツ界は1月の第107回全豪オープンで大坂なおみ選手の優勝と世界ランク1位への躍進。3月小林陵侑選手がスキージャンプ・ワールドカップで日本人選手初となる年間総合優勝を確定させました。8月にAIG全英女子オープンで渋野日向子選手が日本国外メジャー初挑戦で初優勝を達成する快挙を成し遂げました。そして9月ワールドカップラクビーで日本は史上初となるベスト8まで勝ち進みました。まさに「飽き」のない激動の1年でした。一方でここ数年続く異常気象は10月に関東地方に台風が上陸し11月には北海道で吹雪と最も過ごしやすい季節である「秋」のない1年となりました。

振り返ればのぞみレポートは、日々の変化の中、お陰様で今月号が第156号、丸13年となりました。

今年4月にスタートしました「働き方改革関連法」が有給休暇の取得等今年施行分に続き来年から中小企業でも時間外労働の上限規制がスタートします。また、同一労働同一賃金に関する部分も順次施行されます。

このような労働関連法制の大きな変化の中でも皆様のお役に立てるように来年以降も邁進してまいります。

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。

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参ります。「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 坪内 直樹

