

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

6月号

「勤務間インターバル制度」に関する動向

◆「勤務間インターバル制度」に助成金検討

厚生労働省が「勤務間インターバル制度（＝社員が職場を退社し、翌日出社するまでに一定の時間を空ける制度）」を導入した企業に最大100万円の助成金の支給を検討している、との報道がありました。

今月にもまとまる「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込まれるとのこと。

◆「勤務間インターバル制度」とは？

この「勤務間インターバル制度」は、現在 EU 諸国で導入されているもので、勤務終了後から次の勤務開始までに一定の休息時間を設ける制度です。

- (1) 24時間につき最低連続11時間の休息を付与すること、
- (2) 7日ごとに最低連続24時間の休息日を付与すること、
- (3) 週の平均労働時間が時間外労働を含めて48時間を超えないことというのが主な内容です。

日本でも一部の大企業ではすでに導入されています。

厚生労働省では、長時間労働抑制のためにこの制度の普及を図りたいことから、助成金支給を検討することになりました。

助成金の受給には、**制度を導入して就業規則に明記し、目標の数値を盛り込んだ計画書**を提出することなどが必要になるようです。要件等の詳細はこれから発表されますので、注目しておいたほうがよいでしょう。

◆「勤務間インターバル」のその先を見据えることの重要性

ただ、実際の運用面を見ると、例えば8時間労働で週5日勤務（通勤に片道1時間、休憩は1時間）の場合に、12時間のインターバルを設けたとすると、午後9時に退社し翌日9時出社という生活になります。また、通勤時間を除くと実質的には10時間の休息となります。さらに残業時間で見ると、1日4時間、月80時間の残業となり、これは過労死ラインぎりぎりの数値で、最低限度のものと考えられます。

こうした課題があることから、勤務間インターバルのその先を見据えた研究がなされています。

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所の発表によると、課題として、

- (1) 日勤後や夜勤後といった働く時間帯によるインターバルの効果、
- (2) 特に心理的ストレスの高い勤務についてのインターバルの長さの設定、
- (3) インターバルの中身（休息の過ごし方）などがあるようです。

また、制度の普及している国でも、勤務時間外における仕事に関するメールのやりとりや自宅での仕事等により、勤務時間外でも仕事に拘束される事例があり、労働者の健康問題にもつながっているという問題もあるようですので、制度の実際の運用面では考えておくべきことが多いと思われます。

厚生労働省の支援策で「無期転換ルール」対応は進むか？

◆平成 30 年度から本格化

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などが無期労働契約に転換しなければならない「無期転換ルール」は、平成 30 年度から本格的にスタートします。

厚生労働省は、このルールに関して平成 28 年度に実施する以下の支援策を 4 月下旬に発表しました。

- (1) 無期転換制度の導入支援のための「モデル就業規則」の作成
- (2) 無期転換制度や「多様な正社員制度」の導入を検討する企業へのコンサルティングを実施
- (3) 無期転換ルールも含めた「労働契約等解説セミナー」を全国で 208 回開催
- (4) 無期転換制度や「多様な正社員制度」についてのシンポジウムを開催
- (5) 先進的な取組を行っている企業の事例を厚生労働省のホームページなどで紹介
- (6) 無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックを作成
- (7) キャリアアップ助成金を拡充
- (8) 都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））に専門の相談員を配置

◆無期転換対応の動きが進むか？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が昨年 12 月に実施した調査によると、労働契約法に基づく「無期転換ルール」について 66.1%の企業が「何らかの形で無期契約にしていこう」と回答したそうです。

厚生労働省の支援策発表を受けて、企業における無期転換ルール対応の動きが本格化していくことが見込まれます

◆業種別のモデル就業規則

なお上記支援策のうち(1)のモデル就業規則については、「小売業向け」および「飲食業向け」のものはすでに厚生労働省が作成しており、同省ホームページでダウンロードすることができます（「多様な正社員 厚生労働省」で検索）。

それぞれ 42 ページにわたるもので、「無期転換ルール」のみならず「多様な正社員制度」にも対応するものとして詳細な解説も付いており、小売業および飲食業における就業規則作成の際には大変参考になります。

今後は他の業種についても作成が行われる予定となっています。

人材不足問題は依然深刻… 採用すべき人材を確保するために

◆2016 年は「人材不足問題」が企業経営を圧迫する？

2016 年の業績見通しについて、中小企業経営者はどのように考えているのかを尋ねた、学校法人産業能率大学の調査結果が公表されています。

これによると、多くの経営者が業績は 2015 年と同様か良くなるとの見方を示しましたが、一方で「人材の不足」が経営活動に影響を与えると想定しており、業績を上げる機会を人材不足によって逸することのない対策を講じることが急務となっています。

人材不足問題は依然深刻であり、人材の確保はまさに優先度の高い経営課題となっていると言えるでしょう。

◆厳しいのは新卒採用

中小企業にとっては、特に新卒採用活動が厳しい状況です。同調査では、2016 年入社の新卒採用について、およそ 4 割が当初の採用予定数を下回るという結果となりました。

代わって活発化しているのが中途採用です。恒常的な人員不足の解消や欠員の補充、即戦力となる人員の確保をねらい、半数以上が中途採用の予定があると回答しました。

◆これからの採用活動に求められること

新卒採用にせよ中途採用にせよ、人材不足が深刻化している状況にあって、現在、採用選考を行うにあたり「いかに良質な母集団を形成するか」に関心が集まっています。

採用すべき人材と接点を持つためのアプローチ方法の確立が望まれます。Facebook 等の SNS を有効活用しようとする企業も多くなりましたが、一歩進んで、SNS などのデータベースから人材を探し、直接連絡を取って採用するというダイレクトリクルーティングもよく見られるようになってきました。

「従来の踏襲では確実に競合に負ける」と言われています。様々な手法を積極的に検討しながら、自社の風土等も踏まえた採用活動を行うことが求められています。

自民党が提言した「外国人労働者の受入れ拡大案」の概要

◆「単純労働者」の受入れを容認？

自民党の「労働力確保に関する特命委員会」は、今後本格化する少子高齢化や人口減少による人手不足解消のための外国人労働者の受入れを拡大することを提言しました。

政府は、これまでは原則として、大学教授や経営者、高度な技術者といった「専門的・技術的分野」の外国人労働者を受け入れてきましたが、同委員会では、建設作業員等の「単純労働者」の受入れも「必要に応じて認めるべきだ」として容認し、政策の抜本的な転換を求めるとしています。

また、日本人と外国人の報酬を同等にするなどの仕組みについても提言し、在留期間を当面は「5 年間」とすることも盛り込みました。

近日中に正式決定し、政府への提言を検討するとしています。

◆外国人労働者は過去最高を更新

厚生労働省発表の「外国人雇用についての届出状況」（平成 27 年 10 月末現在）によると、外国人労働者数は 90 万 7,896 人（前年比 15.3%増）と過去最高を更新しました。

政府は、平成 26 年 4 月の「建設分野における外国人人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議」において、復興事業のさらなる加速を図りつつ、2020 年東京オリンピック・パラリンピック等の関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的な措置として、即戦力となりうる外国人人材の活用推進を図る方針を示し、平成 27 年 4 月から対象となる外国人人材の受入れを開始しています。

◆今後の労働力不足の解消となるか

現在、2020 年代には介護分野で 25 万人、建設分野で 77 万～99 万人の労働力が不足するとの推計があります。外国人労働者を明確な労働力として受入れを容認すると、外国人労働者はさらに増えることが予想されます。

中小企業としても、今後外国人を新たな人材として採用を検討すべく、法制度についての動向に注目しておく必要があります。

平成 28 年度「年度更新」手続のポイント

◆雇用保険料率は「引下げ」

労働保険の保険料は、年度当初に概算で申告・納付をし、翌年度の当初に確定申告のうえ精算します。つまり、年度更新手続は、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付する手続きです。

この保険料とは「労災保険料」と「雇用保険料」ですが、保険料算出に使用する保険料率が、労災保険料率は前年度から変更ないものの、雇用保険料率は引き下げられ、一般の事業 1000 分の 11（前年度 1000 分の 13.5）、農林水産・清酒製造の事業 1000 分の 13（前年度 1000 分の 15.5）、建設の事業 1000 分の 14（前年度 1000 分の 16.5）となっています。

◆手続きに必要な様式等の入手方法

必要な様式やツール等は、厚生労働省のホームページに随時アップされます。

今年度は、申告書の送付は 5 月末からスタートし、提出は 6 月 1 日から 7 月 11 日までの間に行いますが、事前に準備できるものは早めに取り掛かっておきましょう。

◆「法人番号」の記載が必要に

申告書の様式が変更され、「法人番号欄」が追加されています。

法人番号とは、国税庁から通知された 13 桁の番号で、この番号を記入します（1 法人につき 1 つ割り当てられるので、支店や事業所においても同じ番号を記入します）。個人事業主の行う事業については、法人番号欄の 13 桁すべてに「0」を記入します。

◆建設の事業は消費税の取扱いに注意

建設の事業で労務費率により保険料の算定基礎となる賃金総額を算出する場合、前年度中に終了した事業については、事業の開始時期により消費税率等に係る暫定措置の適用の有無が異なります。

詳細は厚生労働省ホームページ等で確認しておきましょう。

◆熊本・大分における地震の被害に伴い労働保険料等の納付猶予を受ける場合

今年 4 月に熊本県・大分県を中心に発生した地震により、事業の経営のために直接必要な財産（事業財産）に相当の損失（おおむね 20%以上）を受けた事業主は、「納付猶予申請書」および「被災証明書」を提出することにより、一定期間その納付の猶予を受けることができます。

この申請は、年度更新申告書の提出とともに行うことも可能ですが、被害額が申告書の提出までに確定しない場合は、災害が止んだ日から 2 月以内に行います。

「介護職員の精神疾患」急増で求められる対策の見直し

◆労災申請は 5 年で 2 倍、認定は 3 倍に

厚生労働省の調べで、仕事上のストレスが原因でうつ病などの精神疾患を発症したとして、労災を申請した介護職員が 2014 年度までの 5 年で 2 倍以上に増えたことがわかりました。

労災認定された人も約 3 倍に増加し、業種別の順位でもトップなどに上昇しています。

◆申請件数は業種別ではトップ

上記集計によると、2014 年度の精神障害の労災請求件数は 1,456 件、支給決定件数は 497 件で、ともに過去最多となりました。

このうち、業種別の中分類で、介護を含む「社会保険・社会福祉・介護事業」の精神疾患の労災申請は、2009 年度の 66 人が 2014 年度には 140 人となり、業種別のトップに増加しました。

ここ 5 年の増加率は約 2.1 倍で、全業種の約 1.3 倍を大きく上回りました。

◆認定件数は「道路貨物運送業」に次ぐ 2 位

また、労災認定も 2009 年度の 10 人が 2014 年度には 32 人に増え、全業種の認定数（2014 年度は 497 人）の増加率（2.1 倍）を大きく上回りました。

業種別の順位でも、2014 年度は「道路貨物運送業」（41 人）に次ぐ 2 位でした（2009 年度は 5 位）。

◆精神疾患の労災認定の基準は

中分類の「社会保険・社会福祉・介護事業」には福祉施設などで働く人も含まれますが、厚生労働省によると、多くは介護の労働者だそうです。

精神疾患の労災は、労災認定基準に基づいて仕事の負荷との因果関係を判断します。長時間残業や仕事の内容・量の大きな変化、長期の連続勤務、パワハラやセクハラなどがあった場合などにストレスの程度を評価し、強いストレスがあれば認定されます。

◆労災対策の見直しが急務

労災申請と認定の時期は年度がずれるケースもあり、2015 年度の認定はさらに増える可能性があります。

厚生労働省は個別の事例は公表していませんが、今回の結果は、慢性的な人手不足が続く介護業界の長時間残業や不規則な交代制勤務など、深刻な事情を反映しているものと考えられ、これまでは腰痛対策などの肉体的な労災対策を中心にしてきた介護分野での労災対策は、早急な見直しが迫られることになりそうです。



6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 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]



30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]



雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]



余裕の証



先日、社労士の大先輩のお庭にお邪魔しました。手入れの行き届いたバラのお庭で、何故こんなところに と思うような珍しい品種もありました。小物がセンス良く配置された広いお庭は、花から摘みだけで2時間もかかるそうです。「あなたもやってみたら?」と言われましたが、とにかくバラは手がかかるし、うちにはこんな広い庭もないので「私にはできそうにないので、また見せて下さい」と返事をして帰ってきました。

何故あんなに忙しい人がバラを育てる時間を持てるのか?? いつやっているのだ? 30??

仕事・家事・家族との時間・バラと犬の世話・浅田真央ちゃんの追っかけ... 私が知っているだけでも

隙間時間なんてなさそうなのに、どんなタイムマネジメントをしているのだ? 30????

帰宅後も気になって仕方ないので本人に尋ねてみました。

答えは「ストレスを溜めないようにしてるの」。

要するに、タイムマネジメント・効率化・時短なんて言葉に振り回されたくないという考え方のようでした。

あの立派なお庭はまさに精神的な余裕の証!

いつか私もあんな風になりたいと夢見ています。



鶴留

20年ぶりに髪を短くしました。その理由は「長いと面倒だから」

夢の実現は だいたい「時間」が かかりそうです。