

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

うんがいそうてん 雲外蒼天

2019年 9月号

最低賃金の引上げと活用したい助成金

◆最低賃金、全国平均 901 円に引上げ!?

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会で、2019年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました（7月31日）。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は27円（昨年度は26円）引き上げた901円となり、最も高い東京都は1,013円（昨年度は985円）、それに次ぐ神奈川県は1,011円（昨年度は983円）と、初めて1,000円を超えることとなります。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議のうえ答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定、10月以降に改定されます。

引上げ額が過去最大となる予定の今回の改定は、中小零細企業に厳しい状況を強いることになり、さらなる生産性向上が課題となってきます。

そこで今回は、厚生労働省が中小企業に対する支援策として設けている助成金をご紹介します。

◆業務改善助成金

本助成金は、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資など（POSレジシステム導入による在庫管理の短縮や、顧客・在庫・帳簿管理システムの導入による業務の効率化など）にかかった経費の一部を助成するというものです。

例：【30円コース】

引き上げる労働者数：1～3人、助成上限額：50万円

助成対象事業場：事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内、および事業場規模30人以下の事業場、助成率：4分の3

今年度については、受付が始まっています（申請期限は翌年の1月31日まで）。

◆その他の助成金や支援策等

その他、中小企業事業主の団体やその連合団体が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組みを実施した場合に、その事業主団体等に対して助成する時間外労働等改善助成金（団体推進コース）があります。

また、厚生労働省のホームページには、上記助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、最低賃金の引上げを行った事例や支援施策紹介マニュアル等が紹介されていますので、参考にしてみるとよいでしょう。

交代制勤務に従事する労働者の「睡眠」について考えてみませんか



◆ご存じですか、「交代制勤務睡眠障害」

工場や小売店、医療・介護現場等、交代制で勤務する労働者が増えています。厚生労働省によると、夜勤あるいは交代制勤務を採用する企業の割合は15～20%、深夜勤務者は全労働人口の8.6%に当たります。こうした労働者に起こると指摘されている「交代制勤務睡眠障害」についてご存じですか？

◆交代制勤務がもたらす心身への悪影響

交代制勤務のために睡眠時間帯が頻繁に変化させられることによって種々の精神・身体機能の障害がもたらされるのが、「交代制勤務睡眠障害」です。起床後の疲労回復感が乏しく、夜間の勤務時間帯における眠気と注意集中困難および作業能力の低下がみられるほか、胃炎や胃部不快感、下痢と便秘を繰り返すといった消化器症状、倦怠感や動悸等の自律神経症状、腰痛や肩こり、月経不順、抑うつ等を訴える人もいます。

こうした睡眠障害の問題は、生産性の低下のみならず、勤務中の重大事故や過労死の要因ともなり得ます。全米睡眠財団によると、勤務時間が不規則なシフトワークに就く労働者の8～26%が、交代制勤務による深刻な睡眠障害を経験しています。こうした労働者に対し、企業が安眠対策に取り組むことは、日本においても、働き方改革の課題の1つとなっています。

◆課題解決のために企業ができること

交代制勤務による睡眠障害を改善するためには、夜勤前・夜勤中・夜勤後の眠り方を見直すことが有効です。

- ・夜勤前の仮眠は、昼寝がしやすい夕方前に行く
- ・夜勤中の仮眠は、深い睡眠が取りやすい午前4時～5時頃に2時間程度取る（十分な仮眠時間が取れない場合は、仮眠時間を30分程度にすると眠気が残りにくい）
- ・夜勤後の仮眠は短くすると、夜の睡眠への影響が少ない

また、シフトを見直すことも検討してみましょう。三交代勤務の場合には、日勤→準夜勤→深夜勤の順にシフトを組むと、生体リズムを同調させやすくなります。

「外国人採用」に関する実態は？～エン・ジャパン調査より

◆6割の企業が外国人採用に関して前向き

エン・ジャパン株式会社は、運営する0円から使える採用支援ツール『engage（エンゲージ）』（<https://engage.net/>）を使っている企業を対象に「外国人採用」に関するアンケートを実施し、2,263社から回答を得ました。

この調査結果では、「現在、外国人の採用を行っていますか？」の問いに対し、「採用を行っている」は29%で、「採用は行っていないが、検討している」（33%）を含めると、外国人採用に前向きな企業は62%に及びます。

また、「採用を行っている」と回答した企業に、「どの職種での採用を行っていますか？」と聞いたところ、第1位が「販売・接客等のサービス職」（26%）、第2位が「IT・Web・ゲーム・通信等の技術職」（15%）、第3位が同率で「営業職」「医療、福祉、教育等のサービス職」（いずれも11%）という結果になりました。

◆「出入国管理及び難民認定法」の認知度は6割

「2019年4月1日に『出入国管理及び難民認定法』が施行されたことは知っていますか？」の問いに対しては、「知っていた」（57%）が「知らなかった」（43%）を上回る結果になりました。

◆外国人採用を実施・検討しない理由トップ3は「教育・研修の未整備」「日本語能力への懸念」「行政手続きの煩雑さ」

「外国人採用をしておらず、検討もしていない」と回答した企業に、未実施の理由を伺ったところ、第1位は「外国人向けの教育・研修が未整備」（56%）、第2位は「日本語能力への懸念がある」（53%）、第3位は「行政手続きの煩雑さへの懸念がある」（32%）でした。外国人採用に関するコメントには、次のようなものがありました。

◆外国人採用に関するコメント

- 日本語能力と日本の文化への理解があれば、採用するべきだと思います（マスコミ・広告・デザイン）。
- 数か国語を話せるスタッフは重宝します（サービス）。
- 多様な価値観を生み出すには大事だし、エンジニアは外国人の方が優秀（IT・通信・インターネット）。
- グループ会社では以前より外国人労働者を採用しており、特に障害になることはありません（商社）。
- 配送業務のため、配達先である個人宅でのお客様対応がしっかりできるプログラムがあれば、活用し採用も検討した（運輸・交通・物流・倉庫）。

【参考】エン・ジャパン「2,000社に聞いた「外国人採用」に関する実態調査—『engage』アンケート—

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/18791.html>

ご存じですか？「シャドーIT」による情報トラブル発生リスク

◆「シャドーIT」とは？

便利なITツールが次々に登場する中、会社が把握しないところで従業員が業務上使用することがあります。例えば、社外の人とのやり取りでグループチャットを利用する、データのやり取りにオンラインストレージサービスを利用する、業務データを個人のスマートフォンで扱う、持ち帰り残業のためにUSBに保存したデータを持ち帰る、等です。

こうした、社内で使用が許可されていない外部サービスや個人所有の端末を業務で無断使用することを「シャドーIT」といい、情報流出等のおそれがあるとして問題になっています。

◆「バイトテロ問題」とは異なる対策が必要

アルバイト店員等によるSNSへの不適切投稿が「バイトテロ」問題として話題になり、今では従業員がインターネットやSNSの利用に際して不適切な行為をしないよう指導する等、対策を講じる企業が増えています。

しかし、シャドーITによるリスクは、業務効率を良くするために利便性の高いサービスを利用する等によって起こり得るため、そもそもバイトテロ問題とは本質的に異なるもので、従業員の利用を禁止する等だけでは問題を解決することはできません。

◆まずは利用状況を調査してから対策を講じる

シャドーITリスクへの対応としては、まず従業員がどんなサービスや端末を利用しているかを調査し、自社の業務に必要なITツールを洗い出すところから始めます。

そして、業務上必要と考えられるサービス等について、会社がセキュリティ上の要件をクリアしているか等を確認の上、利用を認めるサービスを特定する等して必要なIT環境を整備し、それ以外は利用させないようにします。

こうした対策は、時間もかかり費用負担も発生する可能性があります。利用状況を会社が把握・監視できるようにするためにも必要です。

◆働き方の多様化・生産性向上を実現するためにも対策が不可欠

働き方の多様化でオフィス以外の場所で就業したり、生産性をアップさせるためにIT化を進めたりする機会が増えています。こうした取り組みは、従業員の働きやすさにもつながる一方、新たな情報トラブルにつながるリスクもはらんでいます。

「働き方改革」に取り組む際は、シャドーITリスク問題の有無にも注意が必要と言えるでしょう。

2021年卒の採用活動が早期化？

◆困難を極める企業の採用活動

人手不足が叫ばれて久しい昨今、採用難に陥っている企業も多いのではないのでしょうか。

人手不足対策として、外部人材（フリーランス）の活用を検討する企業などもありますが、まずは採用活動を充実させたいという企業にとっては、今後どのような対策をとっていくかは悩ましいところです。

◆就活ルール廃止による採用活動への影響は？

昨年、経団連は、2021年度以降に入社する学生を対象とする採用選考に関する指針を策定しないことを発表しています。経団連では、加盟企業に「学生の本分である学業に専念する十分な時間を確保するため」として、採用選考活動については、説明会等は3月、面接等の採用活動は6月より前に実施しないよう要請していましたが、そのルールが解放されたこととなります。実質、形骸化していたともいわれていたこの「採用ルール」ですが、廃止されたことによる変化はあるのでしょうか。

◆2021年卒ではインターンシップをすでに経験済の学生が増加

株式会社マイナビが2021年卒の学生を対象に実施した「2021年卒マイナビ大学生インターンシップ前の意識調査」（調査期間：2019年6月20～6月30日、調査対象：マイナビ2020年会員のうち、「2021年春」に卒業予定の大学生・大学院生6,336名）によれば、6月末時点ですでにインターンシップへの参加経験がある学生は23.8%（前年比5.0%増）と2020年卒学生よりも多かったということです。

インターンシップ自体は「選考活動とは別」として実施している企業も多いですが、全体的に採用活動自体が早期化していくことも予想されています。

◆採用活動の流れを踏まえた対応を

現在、長年実施されてきた春の一括採用自体が見直され、通年採用に移行していくような動きもみられます。今後は、採用活動が早期化するだけでなく、採用の方法自体が多様化していくことも想定されるのではないのでしょうか。

中小企業も、これからの採用活動の流れを踏まえつつ、人を集める独自の採用活動の手法を検討していく必要があるでしょう。

9月の税務と労務の手続 [提出先・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]

30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]
- 外国人雇用状況の届出 (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]



災害時の備えはできていますか？

自戒の念を込めたタイトルです。

ここ数年、毎年のように「災害」そして「復興」という言葉を身にします。

自然災害が命を脅かすほどの危機になることは、日本国民の共通認識になっていると思います。しかし見落としがちなのは、台風やゲリラ豪雨と呼ばれるものでなくとも長雨でも災害が起こるということです。つまり、いつどこで災害が発生しても不思議ではありません。

自分の家や会社が比較的安全な場所にあるからといって、関係ないとは言えません。支社・支店、取引先が被害に合えば自社にも影響します。このとき事業の継続にできるだけ支障をきたさないよう、準備しておくことが必要です。

私は時々「危機管理」の講演を行うことがあります。かと言って自分が完璧に準備できているとは思っていません。今より良い方法があれば「どんどんアップデートしていくこと」にしています。

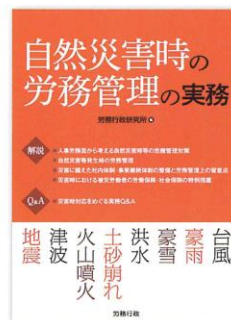
これに最適な本が5月に出版されました。

ご興味があればぜひお読み下さい。

大切な家族や社員を守る立場の私たちにピッタリの一冊です。

『自然災害時の労務管理の実務』

労務行政 (2019年8月4日)



■豪雨・豪雪・地震をはじめとする自然災害について、人事労務面から考える危機管理対策や労務管理、災害時の対応を、弁護士・社会保険労務士・産業医の視点から解説

■BCP(事業継続計画)の観点から、整備しておくべきポイントをチェック

■実務担当者必携の1冊!

労務行政研究所 編
A5判・208頁 定価 (本体2,800円+税)
ISBN 978-4-8452-9321-6 2019年8月刊