

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 : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

うん が い そ う て ん 雲 外 蒼 天

2019年 12月号

厚生労働省から公表された「労働時間の考え方」に関するリーフレット

労働基準法が改正され、中小企業は来年の4月から「時間外労働の上限規制」が適用されることはご承知の通りです（大企業は今年の4月から施行されています）。

時間外労働の上限規制は、時間外労働の限度時間を原則月 45 時間、年 360 時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間以内（休日労働含む）とする規制であり、企業はこれまで以上に従業員の労働時間の適正な把握・管理が求められることとなります。

そのような中、厚生労働省から、リーフレット「労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い」が公表されました（10月17日）。これは、労働基準監督署への問合せが多い「『研修・教育訓練／仮眠・待機時間／労働時間の前後の時間／直行直帰・出張に伴う移動時間が労働時間に該当するか否か』について、実際の相談事例をもとに解説したもので、労働時間の適正な管理に役立ててほしいとしています。その内容についてみていきます。

◆そもそも「労働時間」とは？

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことです。使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

◆研修・教育訓練の取扱いは？

業務上義務付けられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。例えば、参加の強制はしていない。また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会などです。

◆仮眠・待機時間の取扱いは？

仮眠室などにおける仮眠の時間について、電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しません。例えば、週1交代で、夜間の緊急対応当番を決めているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間などです。

◆更衣時間の取扱いは？

制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しません。

◆早出時間の取扱いは？

交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。

◆直行直帰・出張に伴う移動時間は？

移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しません。

リカレント教育 推進の動き

◆ “リカレント教育”とは

終身雇用という考え方が薄れつつある昨今、個人としての市場価値が重要視されており、リカレント教育が注目されています。リカレント教育とは、生涯にわたって教育と就労のサイクルを繰り返す教育制度のことです。日本ではより広く解釈されており、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合も含む言葉として使われています。働いてからも、必要と感じたタイミングで学び直すため、「学び直し教育」「社会人の学び直し」とも呼ばれています。学び直す本人にとっては、新しいスキルや知識を身につけることで、キャリアアップや転職時に活かすことができます。

◆政府による推進の動き

政府もリカレント教育を推進しています。厚生労働省による「人生100年時代構想会議」では、「人づくり革命基本構想」がまとめられ、その中の一つとしてリカレント教育が掲げられました。また、文部科学省もリカレント教育へのニーズの高まりを受けて、充実した学習コースの開設や、受講しやすい環境整備（短期間で修了可能、受講費用の負担軽減）などによって推進していくとしています。

◆企業のメリット

企業側にはどのようなメリットがあるのでしょうか。まず、従業員が新たなスキル・知識を身につけて自社に戻ることによって、それらを業務に役立てることができます。就学先で新たに得られた人脈を活かすこともできます。そして、このような機会を従業員に提供して従業員のキャリアアップを手伝う姿勢を持ち続けることで、従業員の定着率やエンゲージメントを向上させていくことができます。

自社のことをよく知る従業員が、スキル・知識をアップデートし続け、長期に渡って企業に貢献してくれる状態を保つことは、企業にとってもメリットといえるでしょう。

◆リカレント教育推進のために企業ができること

企業が推進する方法としては、例えば、費用の一部補助、リカレント教育のための休暇制度や、一度退職した場合の再雇用制度の導入などが考えられます。働きながら教育を受けるために、柔軟な働き方を推進することも有効でしょう。

また、リカレント教育で活用できる給付金・助成金があります。本人が活用できる「教育訓練給付金」と、企業が活用したい「人材開発支援助成金 教育訓練休暇付与コース」です。後者は、教育訓練休暇制度を新たに導入し、従業員がその休暇を取得して訓練を受けた場合、助成金を受け取ることができます。何日間の休暇を規定するかで、「教育訓練休暇制度」「長期教育訓練休暇制度」に分けられ、助成金額も変わります。詳しい要件や申請方法については厚生労働省のホームページをご覧ください。

【厚生労働省「人生100年時代」に向けて】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207430.html>

社会人インターンシップをどう活用するか

◆活用する企業が増加

副業・兼業を認めたり、ギガワーカーやフリーランスで働く人を多用したり、企業の間でも柔軟な働き方を受け入れる動きが広がっています。そのような背景のもと、「社会人インターンシップ」を戦略的に活用する企業が増えています。

今回は、社会人インターンシップを企業としてどう考えるかをまとめます。

◆社会人インターンシップとは

インターンシップというと、学生向けをイメージされると思います。しかし最近では、既に本職を持っている方や、複数の職を持つ既卒の人材を対象にした社会人インターンシップを受け入れる企業が増えています。

社会人向けの場合は、給与を発生させることがほとんどです。勤務時間は、平日に本業を持っている人も多いため、平日の時間外や土日、テレワーク等で人材を募集しているケースもあります。期間も1日から数カ月、夏期（冬期）休暇中等、柔軟に設定しているケースが多いようです。職種も、企画、マーケティング、新事業立上げ、ディレクター、デザイナー、ライター等多岐にわたります。

◆企業の目的

企業側の目的としては、優秀な人材の確保や雇用のミスマッチ予防など、雇用調整的に活用する場合のほかに、イノベーションの創出や新事業の宣伝といった戦略的な使い方をする場合もあります。

◆働き手の目的

働き手にとっていても、本職の傍ら新キャリア形成をする準備、興味のある分野への職業体験、人脈拡大、刺激や収入の獲得といったメリットが多いのが特徴です。

◆社会人インターンシップの導入を考える場合

仕事は検索して探す時代です。インターンシップも多分に漏れず、専用の求人サイトが多数存在します。まずはそれらを研究することから始めてもよいでしょう。

そして、有期雇用や短時間雇用、アルバイトとどう違いを出すか、また、給与や各種届出規定等をどう設定するか、そして特に、求人・募集をどこでするか……。

自社に合わせた、戦略的なインターンシップ制度を活用するとよいでしょう。

若手が求めるやりがいとパワハラ防止へのコミュニケーションの重要性

◆若手のやりがい、求められるコミュニケーション

マンパワーグループが行った、入社2年目までの若手正社員（22～27歳）を対象とした調査によると、仕事に「やりがいを感じている」割合は約70%だということです。やりがいの中身（複数回答可）では、上位から順に「仕事の成果を認められる」が37.6%、「仕事をやり遂げる」が34.7%、「自分の成長を感じる」が34.7%、「新しい仕事にチャレンジする」が33.2%、「お礼や感謝の言葉をもらう」が31.4%となっています。

また、若手正社員が取り入れてほしいと考える勤務制度への回答では、多いほうから順に「フレックス制」36.8%、「在宅勤務」33.3%、「モバイルワーク」30.8%が目立つ一方、「ない」との回答も37.5%ありました。

上記の結果を「コミュニケーション」という視点から見ると、認められたい・コミュニケーションをとりたいという希望がある一方、勤務制度についてはコミュニケーションがとりづらい方法の希望があります。

◆コミュニケーションとパワハラ

パワハラの防止対策を企業に義務付けるパワハラ防止法の施行を来年6月（中小企業は2022年4月）に控え、現在、パワハラ防止ガイドランの素案が公表されており、年内には正式に決定・公表される見込みです。

パワハラ予防のためには、職場のリーダーは部下を指揮する一方、部下から必要な情報が上がってくるようにして適切なコントロール（指揮・統制）をしなければなりません。昔のようにリーダーからの一方的な指揮・統制では仕事は回らなくなっています。

つまり、部下の話を聞いてあげて、部下のほうからのコミュニケーションを増やすよう、意思疎通を良くしなければなりません。例えば、業務時間中に部下の話を聞く機会を増やしたり、部下が考えて意見を言えるように質問型マネジメントをしたりする等が必要です。

実際、上記調査でもコミュニケーションがとりやすい社内ツールとして、メール（55.3%）、電話（50.0%）に次いで「対面」（48.0%）も回答が多くなっています。社内SNS等も発達してきていますが、やはり人間同士、電話・対面といったアナログなコミュニケーションも重要なのだと思われます。

◆中小企業もスケジュールは考えておく

パワハラ防止のカギはコミュニケーション、といってしまうと単純なようですが、管理職・一般社員への研修一つとってもポイントなる部分を押さえる必要がありますし、法施行日までにやることは他にもたくさんあります（就業規則改訂、相談窓口設置・担当者の決定、従業員アンケート…etc）。中小企業には多少猶予期間がありますが、今からスケジュールだけでも考えておく必要はあるでしょう。

年末の風物詩「職場の大掃除」、実は義務だをご存じでしたか？



◆大掃除は会社の義務とされている

仕事納めの日には社内の大掃除をする、という会社は多いのではないのでしょうか。忙しい部署からは、「ただでさえ年末はやることが多いのに、掃除に割く時間ももったいない」とか、「掃除は仕事じゃないのに……」などとボヤク声も聞こえてきそうですね。

しかし、実は、会社の大掃除を行うことは、法律にも定められた義務であり、立派な仕事の1つなのです。

具体的には、労働安全衛生規則第619条に、「事業者は、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。」として、「日常行う清掃のほか、大掃除を、6月以内ごとに1回、定期的に、統一的に行うこと」が定められています（第1項）。

◆職場の清潔保持は労働者の義務でもある

一方、労働者にも、「作業場の清潔に注意し、廃棄物を定められた場所以外の場所にすてないようにしなければならない」ことが義務付けられています（同規則第620条）。職場環境を清潔に保つことは、会社にとっても労働者にとっても、必要不可欠なこととされているのです。

◆義務付けのねらいを理解して積極的に大掃除に取り組もう

このような義務付けがなされているのは、労働者を守るためです。オフィス内が整理・整頓されていなければ事故も起こりやすくなりますし、不衛生な環境は病気の原因ともなります。安心して働くことのできる職場環境を維持するためにも、定期的で大掃除を行って職場の清潔を保持することが大切です。

また、職場環境をきれいに保つことは、仕事の効率化やストレスの軽減にも効果があるとされています。「労働者が働きやすい環境をつくるため」という意義を明確にして、来たる年末、職場みんなで積極的に大掃除に取り組む機運を醸成しましょう。

12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]
- 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]
 - 固定資産税・都市計画税の納付 <第3期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。



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 (所轄税務署)]
- 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 (所轄税務署)]



プライベートマーク

MHR.(株)のプライベートマークの更新が終わりました。普段からキチンとやっているつもりですが、現地審査は緊張感があります。2年に1度しかないので慣れることがないからでしょうか。

プライベートマークの審査機関が一番重要視しているのがPDCAサイクルが社内で回せているかという点です。今完璧であることを求められているのではなく、完璧でないことを自分たちで見つけ出し、改善を繰り返しているかを求められます。情報セキュリティに完璧という状態はよいことが前提になっているからだと思います。

これは労務管理にも同じことが言えます。どんなに準備をしても思わぬところで問題が発生します。法律では白黒つけられない問題の方が多いため、自分たちで知恵を絞って解決し、同じ問題が起きないよう仕組みを改善していきます。現状に慣れてしまうとリスクに気が付きにくくなります。だからこそプライベートマークのように2年に1度外部から審査員を迎えるのがしょうか。さて、今回の審査は無事終了したので、また今日から2年後に向けて日々情報管理に努めます。

鶴留

