



三崎経営労務事務所

〒146-0085

東京都大田区久が原6-7-16

TEL 03-3754-6424 Mail info@misaki-jim.com

特定社会保険労務士 三崎 亜紀子



丁寧なサポートで、企業の成長をしっかりとバックアップ！

今月のコンテンツ

●みさきコラム ●プチ情報～日焼けと日焼け止めについて～ ●障害者雇用率の引き上げを予定 平成30年4月から ●忘れていませんか？残業をさせるためには協定の締結と届出が必要です ●今どきの就活生は「職場の雰囲気」を重視！人手不足解消のためのアプローチ ●スタッフ★コラム

◆◆ みさきコラム ◆◆

先日、2日ほどお休みをいただき、82歳の両親と姉と4人で2泊3日の飛騨高山旅行に行ってきました。名古屋から特急に乗り換えて2時間ほどで高山駅につきますが、特急に乗って驚いたのが、乗客の8割が外国人だったことです。高山は外国人にも人気が高い観光地なのですね。旅館の方曰く「これから富山・金沢方面に移動されるのだと思います」とのこと。男性も女性も大きなリュックを背負って、かなりカジュアルな服装で旅を満喫されました。高山の3日間は暑い日ではありませんでしたが、湿度が低いらしく、木陰は涼しく過ごしやすかったのですが、82歳の両親にとって2泊3日は少々疲れたようでした。電車移動で2泊3日の行程は長かったかな・・・と少々反省です。歩くのも遅く、すぐに疲れてしまい、一人分食べられず、堅いものは食べられず、なんでもすぐに忘れてしまい、トイレも近く・・・と自分基準で考えると「うーん」と思う所も多々ありましたが、自分もこれからの道だ・・・と思うと気楽な気分になりました(^-^); 事務所も出勤しているスタッフがしっかりとフォローしてくれましたので、安心して夏の旅を満喫できました。気分一新で、この夏を乗り切ります！

三崎

◎プチ情報◎ ～日焼けと日焼け止めについて～

日焼けには「サンタン」と「サンバーン」の2種類があります。サンタンは、皮膚が褐色に色づいた状態で痛みがほとんどない日焼けのこと。この褐色の肌はメラニン色素によってつくられ、紫外線が皮膚の奥深く浸透するのを防ぐ働きをします。サンバーンは、皮膚がやけどをしたように、赤くヒリヒリ痛む日焼けのこと。急に強い紫外線を浴びたために、皮膚表面の組織が炎症を起こした状態です。皮膚はやがてはがれ落ちて治っていきませんが、皮膚の奥に到達した紫外線は、お肌にハリを持たせている繊維を変質させ、ハリを失わせてしまいます。それが、結果として、シミやたるみの原因となるばかりか、何回もサンバーンを繰り返すことで、皮膚ガンの原因にもなります。

日焼け止めに表示されているSPFとは、日焼けで肌が赤くなり始める時間を、日焼け止めをつけることで何倍に延ばすことができるかを数字で示しています。また、PAとは肌が黒くなる日焼けをどのくらい防げるかを示し、肌の弾力を保つ組織に害を及ぼし、シワやたるみの原因を作る紫外線から守ってくれる働きがあります。日焼け止めには肌を守る大事な役割がありますが、にきびや吹き出物など、肌荒れを引き起こさないよう毎日しっかりと落とすことが大切です。

日焼けをした時に、すぐに赤くなり黒くならず元に戻すタイプの人はサンバーンをおこしやすく、特に日焼け止め対策が重要です！！

障害者雇用率の引き上げを予定 平成30年4月から2.2%

障害者雇用率制度とは、身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものです。

今回の法定雇用率の変更に伴い、来年4月から、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わります。従業員を50人以上雇用している企業は、従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務が課されています。現在の民間企業における法定雇用率は2.0%ですが、厚生労働省は障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえ、これを2.3%に引き上げる予定です。

<算定式>

法定雇用率 = (身体障害者、知的障害者および精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者、知的障害者および精神障害者の数) ÷ (常用労働者数 + 失業者数)

※「障害者」の範囲は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象とします（短時間労働者は0.5人としてカウント）。

障害者雇用促進法施行令などの一部改正案の概要

● 障害者雇用率

平成30年4月から、次のように引き上げられます

- ・ 一般の民間企業【現行：2.0%】
→ **2.3%**（当分の間 **2.2%**、3年を経過する日より前に2.3%）
- ・ 国及び地方公共団体並びに特殊法人【現行：2.3%】
→ **2.6%**（当分の間 **2.5%**、3年を経過する日より前に2.6%）
- ・ 都道府県等の教育委員会【現行：2.2%】
→ **2.5%**（当分の間 **2.4%**、3年を経過する日より前に2.5%）

	現行	当分の間	引き上げ後
一般の民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国及び地方公共団体並びに特殊法人	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

いずれも0.3%の引上げ幅になります

具体的には、各企業が雇用すべき障害者の数を、次のように計算します〔除外率を考慮しない原則〕。

常時雇用する労働者の数(短時間労働者は1人につき0.5人として算入) × 障害者雇用率

…1人未満は切り捨て

※企業が重度の障害者を1人雇用している場合は、2人の障害者を雇用したものとみなす(ダブルカウント)などのルールがあります。

● 報告対象事業主(1人以上の障害者の雇用義務がある事業主)

障害者雇用率を見直す結果、障害者である労働者の雇用に関する状況の報告義務の対象となる事業主(報告対象事業主)の範囲の見直しも必要になります。一般の民間企業においては、

【現行:50人以上の労働者を雇用する事業主】

→ **43.5人(当分の間45.5人、3年を経過する日より前に43.5人)**以上の労働者を雇用する事業主、となります。

報告対象事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況(障害者雇用状況報告)をハローワークに報告する義務があります。



また、障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならない、とされています。

＝「サポーター」を養成へ＝

厚生労働省は、今秋から、精神障害者などが働きやすい職場づくりの旗振り役となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成を始めるようです。民間企業で働く従業員に障害の特性などを把握してもらい、障害を持つ同僚への声かけなどをしてもらうなど、精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進していくことを目的とするものです。

なお、サポーター養成のため、民間企業の従業員を対象に障害の特性やコミュニケーションの取り方などを学ぶ講習会を全国で開催する予定とのことです。

忘れていませんか？ 残業をさせるためには、協定の締結と届出が必要です

残業代をきちんと払ってあげれば残業をさせても問題ないと思いませんか？

労働基準法 36 条では「時間外労働または休日労働をさせるときは、労働者と書面による協定をし、これを労働基準監督署長に届出なければならない」と定められています。

協定届に関する是正勧告で、圧倒的に多いのは「時間外・休日労働に関する協定届(36 協定)」に起因する是正勧告です。その中でも 36 協定の締結・届出なしに法定労働時間を超過して働かせたり、36 協定を労働者に周知していなかったり、36 協定の有効期限が切れているケースが多くみられます。

時間外労働、所定外労働の違いを正しく把握しましょう

上記 36 協定でいう「時間外労働」とは、法定労働時間(1日 8 時間、1 週 40 時間)を超える時間を指します。事業所の所定労働時間と法定労働時間の長さが同一であればどちらも同じことになりますが、所定労働時間を7時間 30 分と設定している事業所において7時間 30 分を超えて残業命令をすることがある場合は、就業規則でその旨規定をしておかなければなりません(所定外労働)。そして残業が法定労働時間(8時間)を超える場合には、加えて36協定の締結と届出が必要になります(時間外労働)。

育児休業から復帰した時短勤務者や、普及が進む短時間正社員、変形労働時間制を採用した場合など、同じ職場において多様な働き方が認められるようになってきている今日の状況からも、今後この「時間外労働」「所定外労働」の区分を曖昧にせず、区別をしっかりと行っていく必要があります。

時間外労働になる休日勤務にも注意

日々において残業がない事業所であっても、休日に労働させた場合は同様です。土日休みの事業所において土曜日に出勤させると「所定外労働」に該当します。それが法定労働時間(週 40 時間)を超え、又は法定休日(日曜)に労働させる場合には、36 協定の締結および届出、そして割増賃金の支払いが必要になります。就業規則にも休日労働を命ずることがある旨の規定をしておく必要があります。

届出と周知について

届出は、企業単位ではなく、各事業場単位であり、例えば支店や工場などが5箇所あれば、それぞれ5箇所ごとに、管轄の労働基準監督署に届出することになります。また、実際に時間外労働を行なわせるためには、届出をした 36 協定を従業員に周知しなければなりません。36 協定の周知方法として以下が挙げられています。

- ・常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける
- ・磁気テープ。磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記憶の内容を上記 確認できる機器を設置する。
- ・書面を労働者に交付する。



有効期限について

36 協定には最長1年という有効期間があり、1度届け出れば終わりではありません。毎年労使間で協定を結びなおし、届け出る必要があるため、有効期限切れに十分注意が必要です。

今どきの就活生は「職場の雰囲気」を重視！人手不足解消のためのアプローチ

◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4月の有効求人倍率は1.48倍（5月30日発表）。バブル期のピークだった1990年7月（1.46倍）を上回り、1974年2月（1.53倍）以来43年2カ月ぶりの高水準を記録しました。企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えます。



◆就活生は「人」を見ている！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1つの参考になりそうです。

この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」（6月6日発表）によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」（44.2%）、「職場の雰囲気が良かった」（39.3%）、「自分の能力・個性が活かせる」（37.0%）が上位となりました。

注目したいのは、4割近くが「職場の雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいるということです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです（「平成29年度 新入社員の特徵」3月23日発表）。

同調査では、平成29年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件にパワハラのないことを重視する傾向が見られたとしています。

◆就活生に接する社員の対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの1つとして、就活生に接する社員（面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む）の対応を見直してみたいものです。

実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6%が「採用担当者・社員に好感が持てた」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切な対応を心がけてみましょう。



スタッフ☆コラム

こんにちは。連日厳しい暑さが続いていますね。バテないように気を付けたいです！

さて、7月14日から東京ドームで都市対抗野球大会が行われているのはご存知ですか？野球の試合をあまり見たことが無く詳しくもないのですが、「涼しい東京ドームでビールが飲めるよ！」という言葉に誘われて、家族で観戦に行きました。座席が応援団の舞台の正面だったこともあり、私は試合よりも応援に見入ってしまいました。リーダー、吹奏楽、チアリーダーそれぞれ新入社員が担当している会社もあると聞き、どれほど練習してきたのかと思うほどの素晴らしいパフォーマンスに感動してしまいました。応援していたチームは負けてしまいましたが、盛り上げてくれた応援団のおかげで、とても楽しい試合となりました。会社の社員やその関係者が集まって応援する、あの独特な雰囲気はハマリそうです。

スタッフ♪しんくら♪