

News Letter

2018年3月

成長のとなりを走り続けます

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

今月のコンテンツ

1. みさきコラム
2. プチ情報～定期健康診断について～
3. **New!**【労務相談Q&A】喫煙時間やトイレ休憩の回数が多い社員について
4. 4月施行！「改正障害者雇用促進法」のポイント
5. 若手人材の確保にも効果あり！「地域限定正社員」



◆◆ みさきコラム ◆◆

ピョンチャンオリンピックも終わり、アスリートの競技に感動し、弊所でも大きな話題になっています。アスリートの方たちの競技へのストイックな思い・取り組み姿勢には、みんなに共通する根底的な憧れがあるのか、誰もが素直に共感してしまう大きな力がありますね。


さて、2月になってから、春を感じさせる日もあり、梅の花も咲き始め、少しずつ春が近づいていることを感じます。

春は人の動く季節です。転勤、入社、退社などで**住所が変わったり、健康保険の扶養から抜ける方がいたり、会社人事部門の業務も忙しくなること**と思います。社員の方が家族のこのような変更について、会社に届出を忘れていることもありますので、人事総務のご担当者は、社内に呼びかけてみることをお勧めいたします。また、**給与計算上は、扶養家族でなくなった場合家族手当が変わりますし、昇給があれば残業単価も変わります**ので、4月給与計算の準備は早め取り掛かることをおすすめいたします。

年度替わりは何かと忙しくなりますので、毎年のルーティーンについては年度計画に組み入れて仕組化しておく、担当者が変わった際も慌てなくて済みます。3月には法人会の依頼を受けて「給与計算実務と社会保険手続きの進め方講座」というセミナー講師を務めさせていただきます。まさにタイムリーな話題なので、皆さんが気になっていることをきちんとお伝えできるよう頑張ります！

三崎

プチ情報 ～定期健康診断について～

- ①実施義務
事業者は、常時使用する労働者（満15歳以下の労働者を除く。）に対して、1年以内ごとに1回、定期に医師による健康診断を行わなければなりません。
＜労働安全衛生法第66条＞
- ②労働者の健康診断受診義務
労働者は、事業者が行なう健康診断を受けなければならない義務があります。＜同条5項＞
- ③検査項目
法律により受診する検査項目が定められています。身長などの身体的な診断と生活習慣病関連の診断項目があります。
- ④目的
事業者：常時使用する労働者について、その健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換等の事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図れます。
労働者：生活習慣を振り返り、改善するきっかけとなります（一次予防）。また、病気を早期発見し、早期治療につながられます（二次予防）。

常時50人以上の従業員を使用している事業所では、健康診断実施後、遅滞なく「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に提出することになります。事業所単位で適用になります。

【労務相談 Q&A】喫煙時間やトイレ休憩の回数が多い社員について



喫煙時間やトイレ休憩の回数が多く、また 1 回あたりの時間が長い社員がいます。業務に支障が生じている上、他の従業員への影響を考えると看過できません。会社として何らかの対応を講じることはできないでしょうか？



通常は、喫煙やトイレ休憩は短時間で済むものですので、労務管理上問題になることはあまりないと思います。しかし、ご質問のケースのように、頻度が多かったり、1 回の時間が長く、業務に支障が生じたり、仕事をサボっているのではないかと疑われるような場合には、会社としては何らかの対応を講じたいですね。

一定時間以上の喫煙やトイレ休憩分の賃金控除を考えたいところかもしれませんが、いつからいつまで喫煙やトイレに行っているかを都度チェックするのは大変ですし、また、単なる息抜きのためなのか、生理現象によるものなのかの区別も容易ではありません。現実的に運用面で賃金控除するのは難しいと思われます。

そこで、まずは該当社員の方と**面談をし**、喫煙やトイレ休憩に立つ原因が体調不良や病気の事情によるものでないか、または精神的な不調やストレスを抱えていないかを確認しましょう。必要に応じ、本人を傷つけないように配慮しつつ、病院への受診を勧めたほうがよいかもしれません。

面談の結果、本人が、喫煙やトイレに行く理由を「集中力が途切れがちのため、その都度リフレッシュして業務に取り組みたいから」などと、体調不良や病気等の事情によるもので無いと自白した場合は、雇用契約上、従業員が義務として負っている職務専念義務に違反している可能性があります。業務への支障の有無・程度等にもよりますが、まずは口頭で注意し、それでも改まらなければ、書面で注意または戒告・譴責処分し、それでもなお改まらなければ減給処分とすることが考えられます。なお、1 回につき減給できるのは平均賃金の 1 日分の半額が限度であり、複数回の場合も、月給制であれば月給の 1 割が限度と法律で決められています。

また、視点を変えて考えますと、必要以上に喫煙やトイレ休憩に行っている結果、業務に支障を生じさせているのであれば、喫煙やトイレ休憩自体を問題視するのではなく、業務に支障を生じさせていることを捉えて、人事考課で評価することも可能です。その評価に基づいて昇進・昇給・賞与等に反映させることが考えられます。

なお、当該社員が必要以上に喫煙やトイレに行き仕事が遅れた分を残業でカバーし、残業代を稼ぐようなことがあれば、周りの従業員の士気も下がってしまいます。残業は許可制にして、厳しく労務管理をした方がよいでしょう！！

4月施行！「改正障害者雇用促進法」のポイント

民間企業の雇用障害者数が過去最高に

昨年12月12日、厚生労働省より「平成29年障害者雇用状況の集計結果」が発表され、民間企業における雇用障害者数(49万5,795人、前年比4.5%)、実雇用率(1.97%、前年比0.05ポイント上昇)がともに過去最高を更新したことがわかりました。

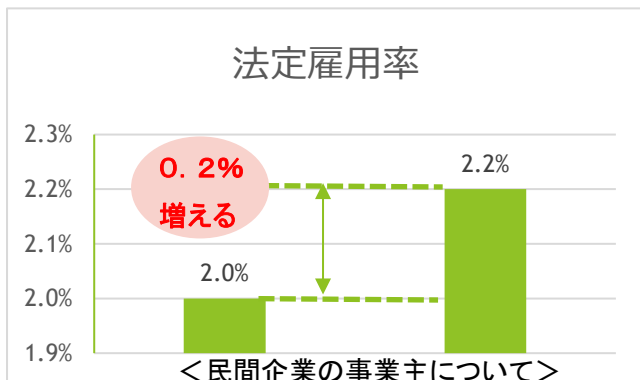
今年4月には「改正障害者雇用促進法」が施行される予定となっており、障害者雇用に対する関心はますます高まっていきそうです。

改正の内容

4月から施行される改正ポイントは以下の通りです。

(1)法定雇用率の引き上げ

事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられていますが、その率が、民間企業については現行の「2.0%」から「2.2%」に引き上げられます。



また、今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が

「従業員 50 人以上」 → 「従業員 45.5 人以上」

に変更されます(短時間労働者は1人を0.5人としてカウント)。

なお、平成33年4月までにはさらに「2.3%」への引上げが予定されています。

(2)法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象は、これまで「身体障害者」および「知的障害者」に限られていましたが、新たに「精神障害者」が追加されます。

なお、昨年12月22日に開催された「第74回労働政策審議会障害者雇用分科会」において、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案が示され、精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法に以下の特例措置が設けられることが明らかになりました。

【特例措置の内容】

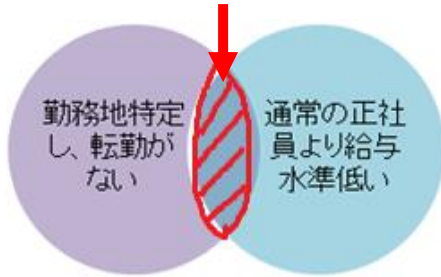
精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成35年3月31日までに雇入れられた者等については、1人をもって1人とみなす(現行は1人をもって0.5人とみなしている)こととする。

今後の企業の
の
対応は？

法定雇用率の引上げ等が行われることから、各企業においては、今後どのように障害者雇用に向き合っていくのかが問われることになりそうです。

若手人材の確保にも効果あり！「地域限定正社員」

地域限定正社員



若手人材に人気の働き方！「地域限定正社員」

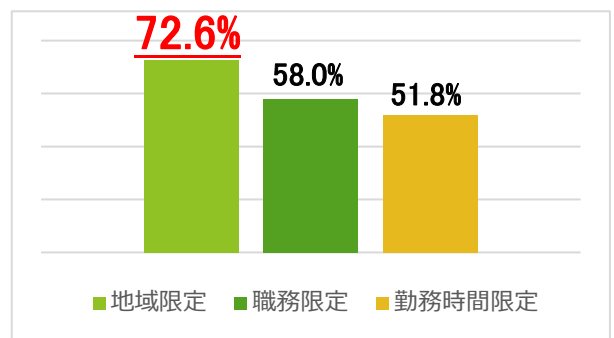
通常の正社員よりは給与水準が下がるが、転勤がないこと、といった条件で契約した正社員をさします。

地域限定正社員といえば、育児や介護などの家庭事情により転勤が困難な社員のニーズが高いように思われるかもしれませんが、最近では、新卒採用者や就活生にも注目されています。

就活生の7割、地域限定正社員に応募意向

日本生産性本部「2017年度 新入社員 春の意識調査」において、『働き方改革』で最も関心のある勤務形態は何か？(6項目より選択)という質問に対し、「転勤のない地域限定勤務」が27.0%で1位となりました。

売り手市場のいま、若手の人材は自身の働き方に対して様々なニーズを持っていますが、「転勤をしたくない」というニーズはとりわけ強いようです。



<労働政策研究・研修機構

「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査より」



正社員と地域限定正社員の賃金バランス

地域限定正社員を制度化するにあたって難しいのが、いわゆる正社員と地域限定正社員の給与のバランスです。両者のバランスがとれていなければそれぞれが不公平感を募らせ、トラブルのもととなってしまいます。

賃金バランス



正社員賃金を100としたとき、地域限定正社員の賃金で最多だったのは、「80~90未満」で29.1%となりました。

世間の相場を参考にしつつ、自社の実情(各事業所間の距離、転勤の頻度等)を十分に考慮して、両者が納得できる給与体系にしたいものです。

厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』より

**採用時の労働条件、今後の労働条件の改善について
お悩みの方は、三崎事務所にお気軽にご相談ください！**



スタッフ☆コラム ♪音楽の効果♪

皆様はどんな時に音楽を聴いていますか？通勤電車の中、運動中、ドライブ中、リラックスタイム etc.

弊所では、就業時間中にクラシック音楽等をBGMで流しています。これがとても良いのです！静かなオフィス。無音状態はなぜか気が散って結構ツライ…BGMでかなり助かっています。マスキング効果で、雑音が遮断され集中力が増すそうです。

また、音楽にはやる気を出す効果もあるとか。私も夕飯の支度時には好きな曲を聴きながら料理をしています。料理は苦手ですが、テンションも上がります。心なしかネギを刻む音もリズムカルになるような気がしています。音楽の力ってすごいですね♪

(野村)