



Japan Ready-made Meal Association

人事労務情報

2017
11

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

| | PAGE |
|---|------|
| 労働災害情報 厚労省、「職場における死亡災害撲滅」に向けた緊急要請を実施！ | 1 |
| 労務管理情報 「労働時間等設定改善指針」「育児・介護休業指針」の改正 | 3 |
| 相談室《人事労務管理》採用選考時に配慮すべきことを確認しましょう | 4 |
| トピックス 配偶者控除および配偶者特別控除の見直し ② | 6 |
| 働き方改革 長時間労働の是正と業績向上に対する発想の転換 | 8 |
| information 中小企業が伝えたい情報と求職者が重視した企業情報とのミスマッチ | 9 |

労働災害情報

厚労省、「職場における死亡災害撲滅」に向けた緊急要請を実施！

平成29年の労働災害による死亡者数(※)が対前年比で増加し、また特に8月に急増したことを受けて、厚生労働省は、9月に、労働災害防止団体や関係事業者団体に対して職場における死亡災害撲滅に向けた緊急要請を行いました。

※ 1～8月の速報値で、死亡者数が対前年比9.6%(49人)の増加、休業4日以上之死傷者数が対前年比0.9%(600人)の増加。8月単月では、死亡者数は66人、対前年同月比57.1%(24人)の大幅な増加。

1. 緊急要請の背景

労働災害の発生件数は、長期的には着実に減少しています。特に死亡者数は、昨年は2年連続で過去最少となりました。しかしながら、休業4日以上の死傷者数は、昨年はその前年より増加し、平成29年も減少傾向がみられない状況です。

また、平成29年は死亡災害が夏場に急増し、対前年比で9.6%、49人の増加(8月末現在)となっています。厚労省は、この傾向が続けば、死傷災害、死亡災害ともに前年に比べ増加という事態も十分想定されるとしています。

特に8月単月では、死亡災害は前年同月比57.1%の大幅な増加となっており、ここ最近発生した死亡災害を個別にみると、基本的な安全管理の取組が徹

底されていないことによるものが多数見られ、企業の景況感が改善する中、人手不足が顕在化し、安全衛生管理体制がおろそかになっている状況が懸念されます。

労働災害は本来あってはならないものであり、特に死亡災害の撲滅を目指した不断の取組が必要です。また、労働災害のない職場づくりは、人材を確保・養成し、企業活動を活性化する上でも、大きなメリットをもたらします。

以上のことより、死亡災害の撲滅及び労働災害全体の減少に向け、基本的な安全活動の着実な実施・確認という原点に立ち返って企業の安全衛生活動を今一度総点検することが要請されました。

2. 緊急要請のポイント

9月22日に厚生労働省労働基準局安全衛生部長名で出された緊急要請のポイントは、次のとおりです。

(1) 安全衛生活動の総点検などの要請

労使および関係者が一体となって、基本的な安全管理の取組をはじめとする、次の労働災害防止活動の徹底が要請されました。

- ☑ 安全作業マニュアルの遵守状況を確認するなど、職場内の安全衛生活動の総点検を実施すること
- ☑ 安全管理者、安全衛生推進者、安全推進者等を選任し、その職務を確実に遂行させるなど、事業場の安全管理体制を充実すること
- ☑ 雇入れ時教育等を徹底するなど、効果的な安全衛生教育を実施すること

(2) 製造業での労働災害防止のための取組のポイント

製造業は、特に死亡者数が増加している業種のひとつにあがっており、次の2点が取組のポイントとされています。

- ☑ リスクアセスメント(※)や機能安全による機械設備の安全対策の実施
- ☑ 高経年設備に対する優先順位を付けた点検・補修などの実施

※ リスクアセスメントとは、職場の潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去、低減するため手法で、製造業等の事業者の努力義務となっているものです。

3. 労働災害発生状況のポイント

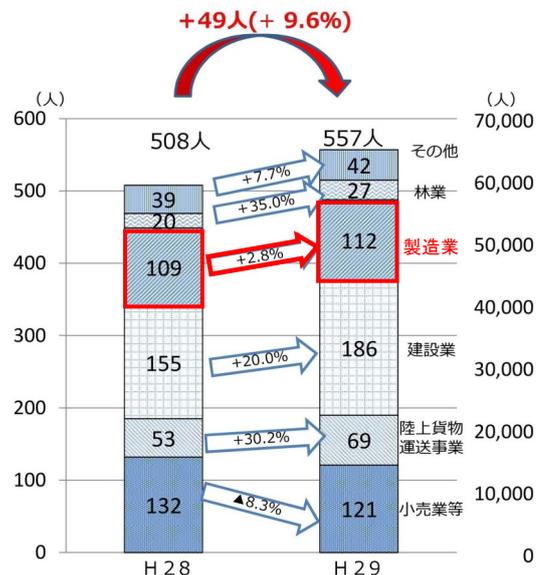
(1) 死亡者数

緊急要請は、9月20日公表の平成29年の労働災害発生状況(1月～8月の速報値)をもとにしています。

これによると、全産業における死亡者数は、前年同期に比べ9.6%(49人)増加の557人となっています。また、製造業は2.8%(3人)増加の112人となりました【グラフ1】。

なお、10月19日公表の平成29年の労働災害発生状況(1月～9月の速報値)によると、全産業における死亡者数は、前年同期に比べ7.3%(43人)増加の629人、製造業は4.1%(5人)減少の116人となっています。

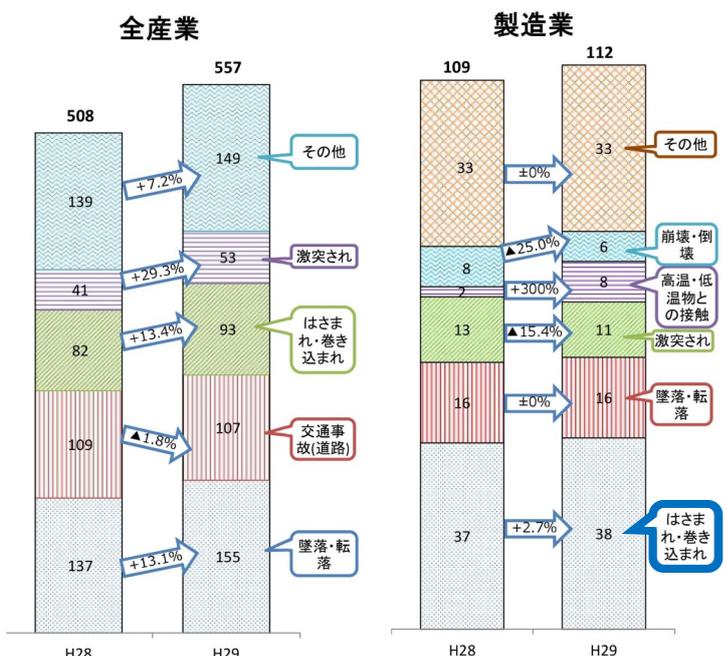
グラフ1 : 死亡災害 (1月～8月の速報値)



(2) 業種別死亡災害発生状況

全産業では、「墜落・転落」を原因とした死亡災害が30%近くを占めますが、製造業では機械などによる「はさまれ・巻き込まれ」を原因としたものが30%以上を占めます。また、H29年は熱中症などの「高温・低温物との接触」を原因としたものが大幅に増えています【グラフ2】。

グラフ2 : 死亡災害が発生した原因(1月～8月の速報値)



労務管理情報

「労働時間等設定改善指針」「育児・介護休業指針」の改正

平成29年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」には、「転職して不利にならない仕組みづくり」として、「法定休暇付与の早期化」が盛り込まれました。そして、労働時間等設定改善指針および育児・介護休業法の指針(※)が改正され、平成29年10月1日より適用となりました。今回の指針改正は企業に検討を求めるものであり、措置義務にはなっていませんが、内容を確認しておきましょう。

※ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

1. 年次有給休暇

年次有給休暇(以下、「年休」)は、入社後6か月勤務した従業員に付与する義務があり、6年6か月の継続勤務で最大の付与日数である20日が付与されます。

これについて指針では、雇入れ後初めて年休を付与するまでの継続勤務期間を短縮することと、年休の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討することを求めています。

さらに、地域の実情に応じ、従業員が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年休を取得できるよう配慮することも盛り込まれました。これは平成30年4月からキッズウィーク(地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組)への対応となります。

2. 公民権行使のための休暇

労働基準法では、従業員が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合において、会社は拒んではならないと規定しています。そして指針では、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する従業員のための休暇制度等を設けることについて検討することを求めています。従業員からの請求があったときに拒否はしなくとも、休暇制度として確立されていないケースもあると思われるため、制度として整備されることが求められています。

3. 子の看護休暇・介護休暇

子の看護休暇および介護休暇は、労使協定を締結することにより、入社6か月未満の従業員や、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員の取得の申出を拒むことができます。これについて、指針では事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案した上で、入社後の期間が短い従業員であっても、一定の日数については、子の看護休暇および介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいとされました。

日本の雇用環境の特徴であった終身雇用制度は既に大きく変容しており、転職をする人の増加により、このような議論が進められています。転職者にとって、休暇の日数は関心の高い項目のひとつとなっています。指針に盛り込まれた内容を取り入れることで、採用への効果もあるかも知れません。この機会に検討してみたいはいかがでしょうか。

■ 詳しくは、こちらをご覧ください。

<労働時間等設定改善指針(労働時間等見直しガイドライン)、育児・介護休業指針の改正に関するリーフレット>

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/0000179177.pdf



相談室《人事労務管理》

採用選考時に配慮すべきことを確認しましょう



人事課長

当社の採用面接は、これまで人事が中心となって行ってきましたが、今後は配属先となる各部署が中心となって進めることを検討しています。といっても、各部署は、採用には不慣れですので、まずは採用選考の考え方を理解してもらわなければと考えています。そこで、説明するにあたって、人事も再度理解しておかないと思ひまして……。今日は、そのあたりを教えてくださいませんか。



社労士

採用選考に、応募者が入社後に一緒に働くことになる部署の意見を反映させる仕組みにするのですね。有期契約での採用や即戦力人材の採用など、こういった形式を採る会社もありますね。

ご存知のとおり、雇う側である会社には、採用方針や採用基準、採用の決定といった「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」といっても、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。

まず、採用選考における基本的な考え方をおさえてください。

- ☑ 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
- ☑ 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと



人事課長

はい、人事部もこれまで採用選考にあたって、「本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと」を重視してきました。採用選考の過程では、適性や能力を判断するために、応募書類を提出させたり、面接を行ったりします。このようなときに、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」については、書かせたり、尋ねたりしてはいけないことになっていたと記憶しています。概要は覚えていても、具体的な内容は忘れてますね……。

これらは、厚労省作成の「採用選考時に配慮すべき事項 ～就職差別につながるおそれがある14事項～」にまとめられています。

「本人に責任のない事項」には、本籍や出生地に関する事、家族構成、家族の勤務先や地位・学歴等が含まれます。また、これらが確認できる戸籍謄(抄)本や住民票の写し等の提出を求めるとも問題となります。そして、「本来自由であるべき事項」とは、宗教に関する事や支持政党に関する事、人生観に関する事等が挙げられます。

これらは、本人が職務を遂行できるかどうかには関係がなく、適性や能力には関係ないことなので、採用基準にはしないよう配慮が必要なのです。



人事課長

なるほど……。応募者の人間性や仕事への考え方を知りたいという思いから、つつい尋ねてしまいそうな事項もありますね。あまり気軽に質問をしないように気を付けなければ……。私も、人事も、再認識が必要です。もちろん、各部署へもしっかりと周知しておかないといけませんね。



社労士

そうですね。一般的によく行われる質問として「尊敬する人は誰ですか？」というものがありますが、厚労省では、この尊敬する人物についても本来自由であるべき事項のひとつとして、面接の際には避けるべき質問としていますね。

また、雇入れ時に健康診断を実施する義務が会社にはありますが、健康診断の結果はあくまでも採用後の配置に利用するものとなっています。採用選考段階で、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を実施することは認められません。



人事課長

いろいろな制限があることが分かりました。公正な採用選考について、人事部内でも共有します。各部署での採用選考でも、行き過ぎた対応がないようにしっかりと注意喚起を行います。

合わせて、面接の際の質問項目を列挙したチェックリストの作成や、逆に不適切と思われる項目のリストアップを行ったほうがよいですね。



社労士

それは有効な手段だと思います。面接に不慣れな方の不注意な発言を防止できるだけでなく、安心して面接に臨むことができると思いますよ。

もし、チェックリスト等を作成するにあたって疑問点が出てきましたら、いつでもお問い合わせください。

採用選考時に配慮すべき事項 ～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪を応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

【本人に責任のない事項の把握】

- ① 本籍・出生地に関すること
 ・「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します。
- ② 家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
 ・家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します。
- ③ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
- ④ 生活環境・家庭環境などに関すること

【本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握】

- ⑤ 宗教に関すること
- ⑥ 支持政党に関すること
- ⑦ 人生観、生活信条に関すること
- ⑧ 尊敬する人物に関すること
- ⑨ 思想に関すること
- ⑩ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

【採用選考の方法】

- ⑫ 身元調査などの実施
- ⑬ 全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類の使用
- ⑭ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

トピックス

配偶者控除および配偶者特別控除の見直し ②

平成29年度税制改正にて、働きたい人が就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築する観点から、配偶者控除および配偶者特別控除の見直しが行われました。この改正により、配偶者について平成30年以降の給与・賞与(以下「給与等」)の税額計算での扶養親族の数え方や、年末調整の控除額が変更されます。

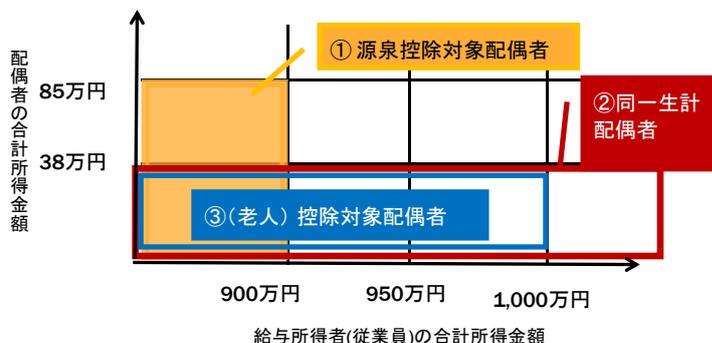
扶養親族の数を求める根拠となるのが、「平成30年分 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」(以下、「H30年分扶養控除申告書」)です。多くの会社では、今年の年末調整書類と同時に、従業員へ記入・提出をお願いしていることでしょう。

今回は、改正内容のうち、平成30年の最初の給与等の支払いに備え、扶養親族の数の数え方およびH30年分扶養控除申告書について取り上げます。

1. 配偶者に係る扶養親族等の数の算定方法の変更

今回の税制改正により、配偶者について「源泉控除対象配偶者」「同一生計配偶者」の定義が新たに設定され、「(老人)控除対象配偶者」は改正が行われました。そのため、配偶者に係る扶養親族等の数を計算するために、配偶者がどの区分に該当するかを明確にしておく必要があります。

①～③を表にすると次のようになります。



① 源泉控除対象配偶者

- ・ 合計所得額が900万円以下の従業員と生計を一にする配偶者で、合計所得金額が85万円以下である人
- ・ 給与等税額計算では、扶養親族等の数に1人を加えて計算する

② 同一生計配偶者

- ・ 従業員と生計を一にする配偶者で、合計所得金額が38万円以下である人(従業員の合計所得金額の制限はない)
- ・ 障害者に該当する場合は、給与等税額計算の扶養親族等の数に1人加えて計算する

③ (老人)控除対象配偶者

上記②の同一生計配偶者のうち、合計所得金額が1,000万円以下である従業員の配偶者

※ 上記①～③の配偶者とは、これまでと同様、次の全ての要件に該当する配偶者です。

- ・ 従業員との間で婚姻届を出して受理されていること(民法上の配偶者であって、内縁関係者でないこと)
- ・ 従業員と生計を一にしていること
- ・ 青色事業専従者としてその年中に一度も給与の支払を受けていないことまたは白色事業専従者でないこと

今回の改正で、扶養親族等としての加算対象は、「源泉控除対象配偶者」となりました。また、配偶者が障害者である場合は、同一生計配偶者であれば扶養親族等の数に加算できます。

扶養親族の人数になるための3つの判断要素

- 従業員の合計所得金額が900万円以下であるか
- 配偶者の合計所得金額が85万円以下であるか
- 配偶者が障害者である場合は、同一生計配偶者に該当するか



2. H30年分扶養控除申告書について

「扶養親族等の数」は、扶養控除申告書の記載内容から求めます。前記1のように、「扶養親族の数」の算定方法が変わったことに伴い、平成30年分以降の「扶養控除申告書」の様式も変更されました。

具体的には、平成30年分より、配偶者の欄が「控除対象配偶者」から、「源泉控除対象配偶者」と変わっています。これまでは、配偶者の年収が103万円以下の場合に記入していましたが、源泉控除対象配偶者となるための次のいずれにも該当する場合のみ記入することとなります。

- ・ 給与所得者本人の合計所得金額が900万円以下
(年収で1,120万円以下)
- ・ 配偶者の合計所得金額が85万円以下
(年収で150万円以下)

従来は、扶養控除申告書への配偶者の情報記載は、従業員(申告者)自身の所得金額は考慮することなく、配偶者の合計所得金額が38万円以下(年収103万円以下)かどうかだけを考えればよかったのですが、今後は自

身の合計所得金額も考慮に入れつつ、配偶者の合計所得金額が85万円以下(年収150万円以下)へと大幅に上がることも考慮しなければなりません。

新たに扶養親族等の数として加算されるケースもあります。逆に、従来、控除対象配偶者として扱っていた人が源泉控除対象配偶者に該当しない可能性もあり、これまで扶養人数として数えていた場合でも、平成30年からは税額計算の対象とならないケースもあります。

従業員が誤って記載するおそれもありますので、給与計算担当者は正しく記載されているかを確認する必要があります。

3. 配偶者に係る扶養親族の具体的な数え方

下に、申告者本人(従業員)と配偶者それぞれの合計所得金額別で、配偶者に係る扶養親族等の数の数え方を具体的に確認するための表を示しますので、ご参照ください。

■ 合計所得金額別 配偶者に係る扶養親族等の数の数え方

| 区 分 | | 従業員の合計所得金額 (給与所得だけの場合の従業員の給与等の収入金額) | | | | |
|---|--|--|--|--|------------------------|-------------|
| | | 900万円以下 (1,120万円以下) | 900万円超 950万円以下 (1,120万円超1,170 万円以下) | 950万円超1,000 万円以下 (1,170万円超1,220 万円以下) | 1,000万円超 (1,220万円超) | |
| 配偶者の 合計所得 金額 (給 与 所 得 だ け の 収 入 金 額) | 38万円以下 (103万円以下) | 1人 | 0人 | 0人 | 0人 | 同一生計 配偶者 |
| | この範囲の配偶者が障害者に該当する場合は1人加算 | | | | | |
| | 38万円超 85万円以下 (103万円超 150万円以下) | 1人 | 0人 | 0人 | 0人 | |
| | 85万円超 (150万円超) | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | |

源泉控除対象配偶者・扶養控除申告書に記載

働き方改革

長時間労働の是正と業績向上に対する発想の転換



先月の同一労働同一賃金に関する法整備につづき、今月は働き方改革のもうひとつの柱である「長時間労働の是正」を取り上げます。「長時間労働の是正」にあたり大切なことは、単なる労働時間の短縮ではなく、労働生産性向上の結果としての時間短縮であるということです。

1. 長時間労働是正の目的

政府は、平成29年3月に発表した働き方改革実行計画のなかで、「働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革」とし、「働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするもの」とうたっています。そして「長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性も高齢者も仕事に就きやすくなる」、「長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく」としています。

そして、「長時間労働の是正」のための施策として、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入」や「取引条件改善など業種ごとの取組の推進」といった施策を打ち出しています。これら長時間労働の是正に対する施策に対しては、政府による規制・取締りといった捉え方をする企業や経営者もいます。しかし、労働力人口の減少時代に備え、多様な人材を活用し、経営を維持できる環境を確保するという働き方改革の趣旨や、長時間労働の是正により「経営者はどのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間(マンアワー)当たりの労働生産性向上につながる」効果を期待していることを考慮すると、業務改善による業績向上を実現するための施策であることが分かります。

2. 業績向上に対する発想の転換

(1) 業績 = 人手 × 時間

長時間労働の文化は、高度経済成長期に、働けば働くほど企業の業績が向上し、従業員の処遇が改善され生活が豊かになるとの認識のもとでつくられていきました。というのも、この時期の事業の成果を向上する方策は、『業績 = 人手 × 時間』であり、この構成要素を最大化することを経営者、従業員、またその家族も含めた社会全体が考えていたからです。

この長時間労働の文化は、高度経済成長期からバブル経済期、平成不況期を経て、右肩上がりを前提とすることが困難となった近年の経済情勢のなかで、リストラなどにより人手を減少させることを余儀なくされる一方、残った従業員に長時間労働を強いることにより業績を維持しようとする企業、経営者の姿勢となって表れていました。

結果として、過重労働や労使紛争、不合理な企業間取引の問題が急増し、過労自殺も大きな社会問題となりました。これらを踏まえ、働き方改革は、長時間労働の文化を真正面から否定することになったのです。

(2) 業績 = 人手 × 時間 × 効率

→ 労働生産性の向上

前記(1)を踏まえ、企業や経営者は、考え方をどのように変化させ、対応していくことが必要となるのでしょうか。

これまでの「業績 = 人手 × 時間」によれば、労働力人口(人手)が減少し、長時間労働(時間)が減ると、必然的に業績も減少します。そこで、新たな要素として「効率」あるいは「スキル」を追加し、労働生産性を高め、業績を向上させることが必要となります。

労働生産性とは、労働の成果であるアウトプットを労働投入量であるインプットで割ったもので、労働者1人当たりが生み出す成果または労働者が1時間で生み出す成果の指標となります。業務効率や従業員のスキルを高めて、企業の業績を向上させ、さらに社会全体の経済規模を維持しようというのが、働き方改革の基本的な考え方なのです。

長時間労働の是正、必要以上に残業が発生しない仕組みづくりを行うためには、業務改革や、労使間の仕事や働き方に対する価値観の合意形成も必要です。そのなかで、新たな企業文化、職場風土を醸成していくことが望ましいでしょう。



中小企業が伝えたい情報と、求職者が重視した企業情報とのミスマッチ ～ 中小企業庁「2017年版 中小企業白書」より ～

中小企業を取り巻く雇用環境としては、生産年齢人口の減少、大卒予定者や転職者の大企業志向の高止まり等により、人手不足が深刻化しています。このような状況のなか、採用活動を続けるものの、なかなかうまくいかないといった中小企業もあることでしょう。

人材獲得競争が激化する中で、中小企業と求職者のミスマッチを減らし、採用に成功するにはどうすべきかを検討する材料のひとつとして、『中小企業が採用に当たり求職者に重点的に伝えた情報と、求職者が重視した企業情報』をご紹介します。

なお、今回取り上げている求職者は、比較的定型的な業務を担い、組織の管理・運営の責任者の指揮を受けて事業の運営に不可欠たる労働力を提供する人材(以下、「労働人材」)となります。

採用活動、特に面接の際には、こうした違いも意識しながら取り組んではいかがでしょうか。

◆ 中小企業が重点的に伝えた情報

「仕事内容・やりがい」の割合が最も高く、次いで「給与・賞与の水準」を重点的に伝えています。

◆ 求職者が重視した企業情報

「給与・賞与の水準」、「就業時間・休暇制度」といった賃金・労働条件に関する項目を重視し、特に若年層(18～34歳)においてその傾向が強くみられます(36.6%・32.7%)。次に求職者が重視している項目は、「仕事内容・やりがい」です。しかし、55歳以上となるとあまり重視されず21.1%に留まっています。

※ なお、同じ求職者でも、労働人材を指揮する人材、例えば、高い専門性や技能等を有し、事業活動の中核を担う人材は、「仕事の内容・やりがい」を重視し、特に55歳以上でその傾向は強く42.3%となっています。

◆ ギャップが生じている項目は？

中小企業は重点的に伝えたものの、求職者はそれほど重視していない情報では、「沿革・経営理念・社風」「技術力・サービス力・社会的意義」となっています。

【労働人材の採用に当たって、中小企業が重点的に伝えた情報と求職者が重視した企業情報】



参考資料 : 中小企業庁 「2017年版中小企業白書」 427ページ

<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/index.html>