

2018年1月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2018.新年号 Vol.1801



新年号
働き方改革への取組み

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【2018年 企業支援メニュー】

- ・労使トラブル未然対策のご提案
- ・採用時適性診断サービス
- ・助成金活用診断サービス

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

本年もより充実したサービスを提供し、皆さんが安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。御社のお困り事を、お気軽にご相談ください！



年頭のごあいさつ



田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士

代表 田中 洋

新年 明けましておめでとうございます。

皆様には、お健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は、「今年の漢字」に『北』が選ばれ、またアメリカ大統領に就任したトランプ氏の発言等、海外情勢に敏感にならざるを得ない一年でした。一方で、日本国内でも、森友学園問題に始まり、小池劇場や総選挙など、政治方面の動きが目まぐるしく、ほんのちょっとしたタイミングや物事で結果が大きく変わるということを実感しました。ゴタゴタの中でも、民法や刑法の改正、改正組織犯罪処罰法（共謀罪）、民泊新法など、多くの法律が創設、改正され、また、株価は26年ぶりの高値をつけるなど、一部では好景気の印象です。様々な格差が指摘されていますが、今後はますます「知っている人（行動している人）」と「知らない人（行動していない人）」の格差が広がりを見せるかもしれません。自分には関係のないこと、と切り捨てるのではなく、必要な情報を必要なときにアウトプット出来ることが大切となってくると思います。

労使を取り巻く環境は、働き方改革がより具体性をもって議論され、本年4月より無期転換ルールも本格運用となります。先延ばしとなっている労働基準法の改正も行われる可能性が高いため注意が必要です。

本年の弊所企業支援メニューですが、労使間トラブル対策として、引き続き【労使トラブル未然対策のご提案】をはじめ、【採用時の適性診断サービス】、雇用に対して国が力を入れている【助成金活用診断サービス】と、本年もより充実したサービスを提供し、皆様が安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。

この一年が皆様にとりまして、「オンリー『ワン』」な一年となりますよう御祈念申し上げ、新年の御挨拶といたします。



新・人事マネジメント戦略



2018年 働き方改革への取組み
～長時間労働を抑制するための取組みチェックシート～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 田中 洋

『働き方改革』、今年はより一層耳にする機会が増えそうです。政府主導の働き方改革実現会議は第10回となり、働き方改革実行計画（案）が取りまとめられました。政府としてかなり力を入れているところですので、関連法案もスピード可決となる可能性があります。イマサラキケナイ…となる前に、「働き方改革」について確認しておきましょう。



働き方改革とは…？

働き方改革とは、一億総活躍プラン実現のため、多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組んでいくものです。

テーマとしては、以下の分野が取り上げられ、具体的な施策や法整備等が議論されています。

- ・ 時間外労働の上制限のあり方など長時間労働の是正、抑制
- ・ 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ・ 賃金引き上げと労働生産性向上
- ・ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ・ 女性、若者が活躍しやすい環境整備
- ・ 病気の治療と仕事の両立
- ・ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職、再就職支援
- ・ 高齢者の就業促進
- ・ 外国人労働者の受入れ



中でも「長時間労働の是正」と「同一労働同一賃金」は大きなテーマであり、既に議論も進んでいるところです。改善できるところは、今から対応しておくとい良いでしょう。

労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

長時間労働を抑制するための取組みチェックシート

長時間労働を抑制するには、まずは、会社の実態を把握することが必要です。御社の労働時間や休暇制度、具体的な取組みなどの現状を整理し、問題点や課題を把握しましょう。チェックが入らない項目は、改善に向けた対策の検討（右のページ）が求められます。

① 方針・目標の明確化	<input type="checkbox"/> 長時間労働の抑制について経営トップがメッセージを発信していますか？ <input type="checkbox"/> 長時間労働の抑制を経営や人事の方針として明文化していますか？ <input type="checkbox"/> 会社・部署・個人等で労働時間、残業時間等に関する数値目標を設定していますか？
② 改善推進の体制づくり	<input type="checkbox"/> 長時間労働の抑制に向けた社内体制を明確化していますか？（推進担当者・推進組織の設置等） <input type="checkbox"/> 労働時間に関する相談窓口を設置していますか？ <input type="checkbox"/> 長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会を設けていますか？
③ 改善促進の制度化	<input type="checkbox"/> フレックスタイム制、朝方の働き方等の柔軟な労働時間制度を導入していますか？ <input type="checkbox"/> 短時間勤務制度を導入していますか？ <input type="checkbox"/> テレワーク制度を導入していますか？ <input type="checkbox"/> 在宅勤務制度を導入していますか？ <input type="checkbox"/> 業務の繁閑に応じて営業時間を設定していますか？ <input type="checkbox"/> ノー残業デー、ノー残業ウィーク等を設定していますか？ <input type="checkbox"/> 勤務間インターバル制度を導入していますか？
④ 改善促進のルール化	<input type="checkbox"/> 残業の多い部下を持つ管理職への指導を徹底していますか？ <input type="checkbox"/> 部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込んでいますか？ <input type="checkbox"/> 残業を行う際の手続きを厳格化していますか？（上司への事前申請等）
⑤ 意識改善	<input type="checkbox"/> 長時間労働抑制に関する従業員向けの教育・研修を実施していますか？ <input type="checkbox"/> 長時間労働抑制に関する管理職向けの教育・研修を実施していますか？ <input type="checkbox"/> 長時間労働抑制のための周知・啓発を行っていますか？（ポスター等の提示等） <input type="checkbox"/> 退勤時刻の終業呼びかけ、強制消灯等を実施していますか？
⑥ 情報提供・相談	<input type="checkbox"/> 労働時間・残業時間を従業員各自に通知していますか？ <input type="checkbox"/> 36協定で結ばれている時間外労働および休日労働の上限が従業員に周知されていますか？ <input type="checkbox"/> 自社の労働時間制度の内容をパンフレットやイントラネット等で紹介していますか？ <input type="checkbox"/> 長時間労働に起因するストレス・疾病に関するカウンセリング機会等を提供していますか？
⑦ 仕事の進め方改善	<input type="checkbox"/> 休暇・休業等の業務フォローアップ体制を構築していますか？ <input type="checkbox"/> 長時間労働抑制を目的とした業務プロセスの見直しを行っていますか？ <input type="checkbox"/> 業務量・業務負荷に応じて業務計画、要因計画、業務内容を見直していますか？ <input type="checkbox"/> 発注方法の見直しなど、長時間労働抑制を目的とした取引先との関係見直しを行っていますか？
⑧ 実態把握・管理	<input type="checkbox"/> 従業員から働き方に関する意識や意向を、聞き取り調査等によって定期的に把握していますか？ <input type="checkbox"/> タイムカードやIDカード等の客観的な方法により労働時間を管理・把握していますか？ <input type="checkbox"/> 管理職やみなし労働・裁量労働制の利用者についても、きちんと労働時間を把握していますか？



※参考資料：厚生労働省「働き方改革・休み方改善指標～効率的に働いてしっかり休むために～」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000139030.pdf>

働き方改善チェックリスト（左のページ）で把握した会社の現状を踏まえ、課題を改善するための取組みを検討しましょう！チェックが入らなかった項目については、下の取組み事例を参考に改善に向けた対策を検討してみましょう！



① 方針・目標の明確化（取組み例）
⇒ 社内外に経営トップのメッセージを定期的、継続的に発信してみましょう！
⇒ ポスター、社内報、イントラネット等に経営や人事の方針を掲示し、常に意識させましょう！
⇒ 「 「全社統一目標」 に加え、「 部署単位 」「 個人単位 」での数値目標を設定してみましょう！
② 改善推進の体制づくり（取組み例）
⇒ 長時間労働問題を経営会議に加え、長時間労働抑制に向けた社内体制の明確化を図りましょう！
⇒ 窓口担当者を選任、周知する。産業医等の専門家を相談窓口として活用することも有効です。
⇒ 各従業員から経営層への直接的な提案制度を設ける等、コミュニケーション機会の拡充を図りましょう！
③ 改善促進の制度化（取組み例）
⇒ 柔軟な労働時間（フレックスタイム制、朝の働き方、短時間勤務制度等）を導入してみましょう！
⇒ フレックスタイム制度を更に柔軟な労働時間制度として運用するため、コアタイムを撤廃してみましょう！
⇒ 週に1回程度、テレワーク等の導入等により、終日在宅勤務の機会を設けてみましょう！
⇒ 上記各種制度の適用事由を拡大してみましょう！
⇒ 1年単位の変形労働時間制を採用し、対象期間における労働時間について柔軟に運用してみましょう！
⇒ ノー残業デーに定時退社ができなかった場合について、振替日設定を行う等、必ず長時間労働を抑制できる仕組みを整えてみましょう！
⇒ 勤務終了時から次の勤務開始までに、一定の非拘束時間を確保するよう努めるとのルールを定めてみましょう！
④ 改善促進のルール化（取組み例）
⇒ 長時間労働の抑制に向け、残業理由を定期的に精査し、意識の低い管理職に対して指導・ヒアリングを実施してみましょう！
⇒ 部署単位で残業時間の縮減率を算出し、賞与時等の評価を反映させてみましょう！
⇒ 残業を行う場合は事前申請を義務付け、管理職が残業の必要性・緊急度を精査し、不要・不急な残業を削減しましょう！
⑤ 意識改善（取組み例）
⇒ 一般の従業員に対して、仕事の進め方の効率化に関する教育・研修を行ないましょう！
⇒ 管理職への昇進・昇格に長時間労働の抑制に関する教育・研修の受講を要件としてみましょう！
⇒ 長時間労働の抑制に関する成功事例を社内報に掲載して、関心を高めていきましょう！
⇒ 帰宅を促すアナウンスや音楽を流したり、退勤時間に消灯する等、帰宅を施してみましょう！
⑥ 情報提供・相談（取組み例）
⇒ 残業時間が一定時間を超えると本人および上司に人事から警告メールを発信するなどしてみましょう！
⇒ 全従業員に対して協定締結時に協定の内容をメール送信等で確実に周知しましょう！
⇒ 仕事以外の時間を持つことによる仕事への好影響を紹介してみましょう！
⇒ 産業医による全社的なアドバイスの周知や、衛生委員会（衛生推進者）によるヒアリングを行いましょう！
⑦ 仕事の進め方改善（取組み例）
⇒ 業務を標準化し、相互フォローが可能な職場をつくっていきましょう！
⇒ 会議は所定時間内に設定し、会議の「ゴール」を明確にすることをルール化しましょう！
⇒ 業務の棚おろしや要員配置の在り方についての検討と見直しを行ってみましょう！
⇒ 取引先に対して、長時間労働の抑制に向けた取組みを説明するとともに、発注時に納期等にかかる配慮について理解を求めてみましょう！
⑧ 実態把握・管理（取組み例）
⇒ 従業員向け改善指標を全従業員に配布・集計し、課題を把握しましょう！
⇒ 自己申告による労働時間管理を行っている場合は、実際の労働時間と合致しているか必要に応じて実態調査を実施しましょう！
⇒ 時間外労働の支払い対象者と同様の方法により実際の労働時間を把握しましょう！

「すぐに、全部」ということではありません。ただ、問題点の改善は就業環境の改善に直結します。環境が良くなれば人材も育ち、集まり、結果生産性も上がるものが多いものです。一つでもすぐに取り組み始めるものからチャレンジしてみましょう！

I NFORMATION



2018年1月の人事・総務カレンダー

- 会社行事予定・年間業務カレンダーの作成
- 年賀状返礼・新年会の準備
- 源泉所得税の納付（納期特例の適用を受けている場合を含む）
「納期の特例」の承認を受けている源泉徴収義務者が7月から12月までの間に支払った給与等及び退職手当等から徴収した源泉所得税の納期限は、1月22日（月）となっています。
- 償却資産申告書作成と提出・各種法定調書・合計表の作成と税務署への提出
- 給与支払報告書・総括表の作成と市区町村への提出
- 年末業務などの再確認（賞与支払届の提出漏れなどはありませんか？）

Current Topics



★2018年の景気、懸念は「人手不足」 | 民間調査

帝国データバンクが行った、2018年の景気見通しに対する企業見解についての調査結果が発表されました。景気「回復」を見込企業は20.3%で前回より増加、「踊り場」見込企業も増加したものの、「悪化」見込企業は前回より減少。ただし、景気への懸念材料は「人手不足」が47.9%とトップ、また中東や東アジア情勢などを受け「地政学リスク」が19.1%と急増しており、正社員が「不足」している企業では、3社に1社が「雇用対策」を求める結果となっています。

★アルバイト等の平均時給 1,024 円へアップ | 民間調査

リクルートジョブズが発表した、「アルバイト・パート募集時平均時給調査」結果によると、三大首都圏の11月度の平均時給は前年同月より22円増の1,024円でした。

東海の平均時給は967円で、「販売・サービス系」が前年同月比+35円でトップ。

首都圏の平均時給は1,064円で、「フード系」が前年同月比+23円でトップ。

関西の平均時給は991円で、「製造・物流・清掃係」で前年同月比+26円でトップとなっています。

■編集後記

2018年 戌年は、前年の酉年の「とりこむ」収穫後の年となり、「まもる」年という意味があるようです。また「戌」は安産の象徴でもありますので、何かを生み出す、スタートの年とも言えます。

本業や地盤を守りながら、新しい業務や試みをスタートさせる年としてみても良いのでは…。

今年一年が皆様にとって、素晴らしい年となりますようご祈念いたします。

田中社会保険事務所だより Vol.1801

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018年1月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp