

# 高橋淳也社労士事務所便り

## 人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識～経団連調査

### ◆調査の概要

日本経済団体連合会（経団連）は、会員企業および東京経営者協会の主要会員企業の労務担当役員等を対象に、春季労使交渉・協議や人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査しています。今回は 2018 年の調査結果のうち、注目すべき結果を取り上げてまとめます。

### ◆賃金関係

月例賃金について、労働組合等の要求とは関係なく、自社の施策として実施を決定した内容として、「定期昇給の実施、賃金体系の維持」（64.9%）と「初任給の引上げ」（46.5%）が目立ちます。また、賞与・一時金においても、前年度より増額した企業は 54.6%あり、前年度の水準を維持した企業も 32.0%と、増額・維持する企業が約 87%にのぼっています。

### ◆労働生産性と人材育成の取組み

新たなビジネスやイノベーションの創出に向けた具体的な取組みとして、現在注力しているものに、「挑戦する社内風土醸成」（54.5%）、「組織や業務体制の見直し」（47.8%）、「中途採用など外部人材の積極的な採用と活躍推進」（42.4%）、「社員の知識・スキル向上のための教育・研修」（40.5%）があげられています。そして今後（5年程度）注力したい項目としては、「成長分野・重点分野への戦略的な人事異動」（47.4%）が最も多い結果になりました。

### ◆高齢社員の活躍推進

高齢社員を雇用する目的として最も多かったのが、「知識や経験等を活かした専門能力の発揮」（45.4%）で、「労働力・人材の確保」（28.9%）、「後進の指導・育成、技術・技能の伝承」（23.4%）と続きます。高齢社員のモチベーション維持・向上のために既に実施している施策としては、「人事評価制度」（56.4%）と「勤



務時間・日数などの柔軟な勤務制度」（55.5%）が最も多く、検討している施策としては、「基本給水準の引上げ」（39.4%）と「定年年齢の引上げ」（37.4%）が上位を占めています。

### ◆副業・兼業の取扱い

副業・兼業の実態として、「現在認めている」企業が 21.9%あるのに対し、「認めていない」企業は 78.1%と圧倒的に多い結果となっています。後者のうち、今後も認めるつもりはない企業は 43.5%にのぼります。副業・兼業を認めている理由として、「社員のモチベーション向上」（37.7%）、「自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデアの創出」（34.9%）があげられています。一方で、認めていない理由としては、「社員の総労働時間が把握できない」（64.6%）、「社員の健康確保が図れない」（54.5%）、「疲労の蓄積によって社員の業務効率が低下する」（44.9%）が多くあげられています。

## 厚生省が裁量労働制の不適切運用企業を公表へ

厚生労働省が、裁量労働制の厳格な運用を促すため、複数の事業場を有する企業で裁量労働制の不適切な運用が認められた場合には、労働局長が直接指導を行った上で企業名を公表するという通達を出しました。

政府が昨年12月に閣議決定した「労働施策基本方針」では、労働関係法令遵守への主体的取組みを企業へ促すため、重大な法違反事案について指導結果を公表するなどの手続きをより明確化することとしていました。今回の決定はこの方針に沿ったもので、手続きの流れは以下のようになっています。

#### ◆裁量労働制の運用実態の確認のための監督指導

複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業に対する監督指導において、下記アないしウの実態が認められた場合、当該企業の本社および支社等に対する全社的な監督指導を実施し、裁量労働制の運用状況を確認する。なお、支社等については、主要な支社等であって、企業規模および事案の悪質性等を勘案し、全社的な是正・改善状況を確認するために必要な範囲で決定される。

ア 裁量労働制の対象労働者の概ね3分の2以上について、対象業務に該当しない業務に従事していること。

イ 上記アに該当する労働者の概ね半数以上について、労働基準法第32・40条（労働時間）、35条（休日労働）又は37条（割増賃金）の違反が認められること。

ウ 上記イに該当する労働者の1人以上について、1カ月当たり100時間以上の時間外・休日労働が認められること。

#### ◆局長による企業の経営トップに対する指導および企業名の公表

##### (1) 本社管轄の局長による指導

上記の監督指導において、不適正な運用実態が組織的に複数の事業場で認められる場合で、当該企業が裁量労働制を相当数の労働者に適用しているときは、当該企業の代表取締役等経営トップを本社管轄の労働局へ呼び出した上で、局長より早期に法違反の是正に向けた全社的な取組みを実施することを求める指導書を交付することにより指導する。

##### (2) 企業名の公表

上記(1)の指導を実施した際に、以下について公表する。

ア 企業名

イ 裁量労働制の不適正な運用、それに伴う労働時間関係違反等の実態

ウ 局長から指導書を交付したこと

エ 当該企業の早期是正に向けた取組方針

今回の決定は一定規模以上の企業を対象としたものですが、働き方改革法の施行も迫るなか、事業規模にかかわらず、適正な運用をしていくことが求められます。

【参考】厚生労働省「裁量労働制に係る指導・公表制度について」(PDF)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000473546.pdf>

### 3月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

#### 11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]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

#### 15日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

#### 4月1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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

#### ～当事務所よりひと言～

いよいよ3月です。寒かった冬もあと少しで、もうすぐ春が来ます。4月から新入社員を迎える事業所では、前もって教育体制を確認しておきましょう。