

# 松田事務所ニュース

## 松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

E-Mail: matsuda@matsuda-syaroushi.com

◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談

◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

## 今年も早期に「インフルエンザ対策」を始めましょう！

インフルエンザは例年12月から3月にかけて流行しますが、今シーズンは早めの注意・対策が必要となりそうです。

厚生労働省が10月4日に発表したインフルエンザに関する発生状況によると、今年も例年より早い定点当たり報告数の増加が見られており、インフルエンザ流行レベルマップを通じた情報の提供の開始が早められることとなりました。夏休み明け前後からインフルエンザによる学級閉鎖が行われるなどの例年にない状況も見られることから、同省では、インフルエンザ・ワクチンの早めの手配に動き出しています。

また、今年も国内のインフルエンザウィルスは、ヒトA型のAH1pdm09が73%、AH3亜型が17%、ヒトB型が10%。AH1pdm09は2009年に世界的なパンデミックを起こしたウィルスで、そのときは10～12月に発生のピークがありました。この点からも、今年もインフルエンザの流行時期が早まる懸念されています。

今後の本格的な流行に備え、「インフルエンザにかからない」、そして「感染を広げない」ための対策を講じることが求められます。

企業においては、インフルエンザに罹患した従業員が発生した場合に備え、感染拡大防止のために出勤停止期間の基準を明確化しておくことが必要です（インフルエンザは感染症予防法による法的な就業規制の対象ではありませんので、自主的なガイドラインを策定することになります）。一般的に、インフルエンザ発症前日から発症前後3～7日間はウィルスを排出するといわれていますのでその期間は出勤させないことが望ましいでしょう。

社内規程を確認し、必要があれば整備しておきましょう。

また、簡単ながら効果のある対策として、「清掃の徹底」が挙げられます。インフルエンザは、飛沫感染のほか、接触感染により拡大します。机・テーブル、椅子、ドアノブ、スイッチ、手すり、エレベーターのボタン、トイレのレバーや便座等、職場で人がよく触れるところをこまめに水と洗剤で拭いて清掃しましょう。次亜塩素酸ナトリウム、イソプロパノール、消毒用エタノールといった消毒剤の利用も有効です。

## 求人数が増加している「高卒採用」の現状

売り手市場で新卒採用の苦戦が続くなか、近年、若手の人材不足解消のため、高卒採用に積極的に取り組む企業が増加しています。厚生労働省の発表によると、7月末時点の来年3月の高卒予定者の求人倍率は2.25倍（前年同期比0.15ポイント増）で大卒を上回り、1993（平成5）年以来の高水準となりました。

高卒採用は、毎年9月5日から応募書類の提出を開始し、9月16日から採用選考・内定が解禁となります。また、「1人1社制」という独自の採用ルールがあります。このルールは、大卒と異なり、企業がハローワークを通じて高校に求人申し込み、生徒は届いた求人票の中から教師と相談の上「1人1社」しか応募することができないということです（秋田、沖縄県を除く）。その後、一定期間を過ぎれば、複数の企業に応募することができます。「1人1社制」は、複数の企業に興味があっても併願できないというデメリットがありますが、特定の生徒に内定が集まることがなく多くの生徒が内定を得られることとなります。また、企業側のメリットとして、内定辞退が少なく、短期間で採用することができます。

しかし、入社3年で約4割が離職してしまうため、「1人1社制」の見直しを求める声も企業側から相次ぎ、文部科学省と厚生労働省は、今年1月に有識者による高卒の採用ルールを見直す検討を始めました。来年の初め頃には結論を出す見通しです。また、近年では高校生向けの就職サイトの誕生や合同企業説明会の開催など、高校生が主体的に企業を選ぶための取組みが増えています。これから高卒採用を始めようとお考えの企業は、大卒採用との違いを確認し、今後の動向を注目しながら検討されるとよいでしょう。

## 「長時間労働」監督署が実施した監督指導の結果より

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対して、平成30年4月から平成31年3月までに労働基準監督署が実施した監督指導の結果（改正労働基準法等の施行前の法令に基づくもの）を取りまとめ、公表しています。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としたものです。

公表された情報によれば、監督指導実施事業場29,097のうち11,766（40.4%）で違法な時間外労働を確認し、是正・改善に向けた指導を行ったそうです。このうち時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるものが全体の66.4%、100時間を超えるものが44.3%、150時間を超えるものが約10%という結果が出ています。

また、監督指導を実施した事業場のうち、4,752事業場について、労働時間の把握が不適正であることから、厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導したとしています。指導事項としては、「始業・終業時刻の確認・記録」が2,688事業場、自己申告制による場合の「実態調査の実施」が2,154事業場、「自己申告制の説明」が296事業場、「適正な申告の阻害要因の排除」が244事業場となっています（指導事項が複数の場合、それぞれに計上）。

厚生労働省は、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中には、重点的な監督指導を行うとしています。今後も長時間労働是正に向けた取組みはますます強化されることと思いますので、自社の労働時間の実態、管理方法等を今一度確認していく必要があるでしょう。

知得情報！ 助成金情報 ～第98回 キャリアアップ助成金～

《健康診断制度コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 事業主が、有期契約労働者等、法定外の対象者も含めた健康診断制度を「新たに」規定し、雇用保険被保険者4人以上に実施した場合に助成します。

Q. いくらもらえるの？

A. 1事業所あたり38万円(生産性要件を満たした場合は48万円)です。  
大企業も対象となります。大企業の受給金額は28万5千円(生産性要件を満たした場合は36万円)です。

Q. どういう手順で申請するの？

A. 手続きの流れは以下の通りです

①キャリアアップ計画の作成・提出を行います

(正社員化コース等ですすでに提出済の場合は、計画変更届を提出します)

②就業規則に健康診断制度を規定します

(キャリアアップ計画期間中、①の届出後に規定を作成することが必要です。  
対象者は期間雇用者も含めて全て)

③制度導入後、健康診断等を下記の要件いずれかに該当する延べ4人以上に実施します。

(イ) 期間の定めのある労働契約により使用される者

(ただし、1年以上引き続き使用される予定されている者または、実際に1年以上引き続き使用されている者は除きます)

(ロ) 週の労働時間が通常の労働者の所定労働時間数の4分の3未満の者

④4人目の受診者の受診日を含む月の給与支給日から2ヶ月以内に支給申請します。

※詳細は担当者までお気軽にお問い合わせください。

行列のできる人事労務相談所

来年1月から

ハローワーク求人票が変わります

Q.ハローワークに求人を出してもなかなか応募が来ないと言われていますが、そんなに効果がないのでしょうか？

A. ハローワークに登録した求人情報は、5年前から職業紹介事業を行う地方自治体や民間事業者にも、オンラインで提供されています。

近年では、求職者が求人情報専門の検索サイトIndeed等を利用して、多くの情報の中からより求める条件に合致する企業を選んで応募するようになってきました。

ハローワークがオンライン提供する求人情報は、こうしたサイトでもヒットする可能性のあることから、ハローワークを通じた求人が見直されつつあります。

厚生労働省では、2018年4月より全国84のハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置し、介護・医療・保育の福祉人材分野と警備業、運輸業、建設業などの業種のマッチング支援を強化するため、専門相談員を配置しています。

求職者にも担当者がついて企業見学会や就職面接会などを実施しているため、求職者と密に接点を持つことができ、利用が増えているようです。

そうしたなか、ハローワークのシステムと求人票の様式が新しくなります。

A4判片面から両面となり、固定残業代制度、職務給制度や復職制度の有無のほか、残業・休日労働に関する労使協定(36協定)で、繁忙期等により長い労働時間を設定する特別条項を定めているかなど、登録する項目が追加されます。

また、会社や職場の写真、面接会場の地図や取扱商品の写真など、画像情報も登録できるようになるため、より内容を工夫できるようになります。

新しいハローワークインターネットサービスでは、会社が「マイページ」を設けて、担当者が会社のパソコンで、求人内容を変更したり募集停止をしたりすることができるようになります。

また、求職者もマイページに登録している場合には、メッセージ機能を使って直接やり取りができるようになるため、求職者からの質問等によりきめ細かな対応ができ、安心感を持ってもらえるようになります。

新サービスの運用は2020年1月6日からで、既に求人票を登録済みの会社も、情報を追加登録することができますので、なかなか応募が来ないと悩んでいる場合には、追加登録を検討してみてもはいかがでしょうか。

11月の主な税務と労務手続き

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]

15日 ・所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出 [税務署]

12月2日

・個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]

・所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]

・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]

・外国人雇用状況報告(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]

編集後記

厚生労働省から、令和元年版の「労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました。今回の労働経済白書では、「人手不足下における働き方」について「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われ、「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながる可能性があると言及しております。「人手不足対策に取り組もう」とお考えであれば、参考になる内容ではないかと思っておりますのでご一読されてみては如何でしょうか。



松田 法子