

# TKN社労士通信

平成31年4月号

TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話：03-6315-8830  
FAX：03-3795-9021  
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL：http://www.tkn-sr.jp



## 長時間労働につながる商慣行の実態 ～中小企業庁調査から

中小企業庁が、「繁忙期対応」や「短納期対応」における長時間労働につながる商慣行についての実態調査を行い、その結果を公表しました。

調査は昨年12月3日～13日に7,642社の中小企業に対してWebによるアンケートで行われ、2,537社から回答を得てまとめられたものです。

公表された結果の概要は以下の通りです。

### ◆繁忙期、短納期受注の発生状況

- ・繁忙期は約7割の企業で発生し、特に建設業、食料品製造業、紙・紙加工品産業、印刷産業、トラック運送業・倉庫業では8割超の企業で発生している。
- ・短納期受注は6割の企業で発生(直近1年間)し、特に紙・紙加工品産業、印刷産業、半導体・半導体製造装置産業、電気・情報通信機器産業では8割超の企業で発生している。
- ・繁忙期／短納期受注の主要取引先として最も回答が多い業種は、大半の業種で同業種であるとの回答が多い。一方、食料品製造業、紙・紙加工品産業、素形材産業、技術サービス産業、卸売業では、他業種が主要取引先として最も回答が多い。

### ◆繁忙期、短納期受注の発生要因

- ・繁忙期の発生理由は、約5割の企業が「季節的な要因」と回答。短納期受注については、

約8割の企業が「取引先からの要望」と回答している。

- ・繁忙期／短納期受注の発生要因について、取引上の問題としての課題を整理すると、「年末・年度末集中」や、「納期のしわ寄せ」、「多頻度配送・在庫負担・即日納入」といった問題のある受発注方法と、そうした「問題のある受発注方法が常態化」していることが、取引上の課題として挙げられている。

### ◆残業時間への影響

- ・繁忙期対応によって8割、短納期受注によって6割の企業が、従業員の平均残業時間が「増加する」と回答している。

繁忙期の発生要因として、「小売業の品切れ＝メーカーの責任という考え方が強く、即時対応が常態化している」「親会社の働き方改革により年末年始に発注が集中」といった納期の集中や、「調剤薬局に一日多数回の配送を求められる」など、事業主の生の声や、業種・地域別の詳細なデータも公表されています。残業時間の削減など、働き方改革の実現に向けた改善策を検討するための参考にもなりそうです。

【参考】中小企業庁「長時間労働に繋がる商慣行に関するWEB調査結果概要」(PDF)

[http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/2019/190304shoukanshu\\_chousa1.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/2019/190304shoukanshu_chousa1.pdf)

## 気になる！企業のソーシャルリスク対策の実態

### ◆従業員の不適切動画投稿問題で改めて問われる企業の対策

飲食店やコンビニの従業員が投稿した不適切動画問題が、企業の評判に悪影響を及ぼしかねない事件が、立て続けに起こりました。

対応については、従業員に損害賠償請求訴訟を起こす決定をした企業、全店休業して社員研修を行う決定をした企業と様々ですが、SNSを活用する企業も個人も増えている中では、いつ問題に巻き込まれても不思議はありません。

まだ社会人としての自覚に乏しい新入社員の入社も近づくこの時期は、自社の対策を確認しておくべき時期とも言えるでしょう。

### ◆多くが何らかの対策を講じており、4割が研修を実施

ウェブサイトやアプリのユーザーサポート等を行うアディッシュ株式会社が、2018年12月に行った調査によれば、ソーシャルリスク対策について「未実施。今後も実施なし」と回答したのは5.2%で、多くの企業が対策を行っています。

具体的な内容を実施率で見ると、「研修の実施」39.1%、「ガイドライン作成」37.2%、「マニュアル作成」30.9%が上位に入っています。

しかしながら、従業員数別に見ると100人以上300人未満の研修の実施率が50%であるのに対し、100人未満では19.1%と、十分な対策が取られていない可能性があります。

### ◆雇入れ時に自筆の誓約書を書かせるのも有効？

人事コンサルタントの増沢隆太氏によれば、研修の実施や朝礼時の啓発を継続的に行うとともに、雇入れ時に、自筆で、バイトテロを起こした場合の損害賠償を約束させる誓約書を取り交わすのが望ましいそうです。例えば、店舗普及に必要な清掃や消毒、商品の廃棄や巷間、休業補償などを当事者負担で行うことを明文化しておくのだそうです。

用意された誓約書にサインさせるのではなく、

従業員自身に内容を書かせることが、バイトテロ行為を行うことのリスクを自覚させるのに有効だということです。

### ◆未実施の場合は早急に対策を検討しましょう

不適切動画を投稿した本人による「せいぜいクビになるだけ」という趣旨の発言が報道にもありましたが、不適切動画の投稿はスマートフォン1台あれば簡単にできますし、投稿する従業員自身も社会問題に発展しかねないリスクを自覚していない可能性があります。

新入社員だけでなく、既存の従業員も対象に、一度研修の実施を検討してはいかがでしょうか。

## 社内失業者の実態

### ～エン・ジャパンの調査から

エン・ジャパン株式会社は、同社が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上でサイト利用企業を対象に「社内失業」に関する実態調査を行いました。その結果、予備軍を含め「社内失業者がいる」と回答した企業は23%にも上っています。下記、調査結果を見ていきます。

### ◆社内失業とは？

社内失業とは、「労働者が正社員として企業に在籍しながら、仕事を失っている状態」のことをいいます。本調査では、約7割の人がこの言葉を知らない、もしくは名称は知っているが意味は知らないと答えています。実際、社内失業者がどれほどいるのか気になるところですが、2011年の内閣府調査によれば、全国の労働者の8.5%にあたる465万人が該当しました。

### ◆社内失業者がいる企業は、予備軍を含めて23%！

今回の調査では、現在、社内失業状態の社員がいると答えた企業は23%(いる:6%、いる可能性がある:17%)に上っています。

業種で見ると「メーカー」(28%(いる:7%、いる可能性がある:21%))が最多で、次いで流通・

小売り関連(いる:5%、いる可能性がある:20%)、「サービス関連」(いる:8%、いる可能性がある:16%)と続いています。

企業規模別では、「1,000名以上」が41%(いる:11%、いる可能性がある:30%)と顕著で、規模が大きいほど、社内失業者数も増えていく傾向にあるようです。

社内失業者の属性で見ると、年代は「50代」で57%、「40代」で41%、「30代」で26%。役職は「一般社員クラス」が80%と圧倒的でした。職種は「企画・事務職(経営企画、広報、人事、事務他)」46%と最多で、次いで「営業職(営業、MR、人材コーディネーター他)」で31%となっています。

#### ◆社内失業者発生の要因は「該当社員の能力不足」、企業の対策は「再教育」

社内失業者が発生する要因として、「該当社員の能力不足」(70%)が最多で、次いで、「該当社員の異動・受け入れ先がない」(51%)「職場での人間関係が悪い」(26%)が続きます。

企業としての今後の対策としては、「該当社員への教育」(35%)が最多で、次いで「特に何もせず、状況を見る」(22%)「職階の見直し」(21%)「自己啓発(学び直し等)の支援」「賃金体系(基本給)の見直し」(いずれも20%)を検討しているとしています。

“仕事をしている風のまま、定年を目指しているように感じる。やる気の無さや意識の薄さをどのように改善させていけばよいのかが課題である”“解雇したいが、モンスター社員なので、訴訟を起こされる可能性があり、解雇できない”“成果が出なくても他の人と同じ基本給がもらえるので、比べたとき周りの士気を下げてしまう可能性がある”—社内失業についての具体的な悩みや課題の声が上がっており、企業は手を施そうと検討・対応するも、社内失業者本人の改善意識が希薄で対応には苦慮しているようです。

【参考】エン・ジャパン「800社に聞いた「社内失業」実態調査」

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16439.html>

## 一般化するリファラル採用と、その留意点

### ◆「リファラル採用」とは

リファラル採用(referral recruiting)をご存知でしょうか。いわゆる縁故採用の一種で、「自社従業員に、採用候補者を紹介してもらう採用(制度)」をいいます。

### ◆最新調査結果

株式会社リクルートキャリア「リファラル採用で声をかけられた人の実態調査」によれば、「リファラル採用の制度がありますか」という質問に対し、「制度があり、推進している」が48%、「制度があるが、推進していない」が23%と、回答企業の7割以上で社内制度化されています。

ほかに、「知人の会社に誘われた人のうち、実際に選考を受けた人」が54.8%にのぼるなど、広く行われている結果となりました。「リファラル採用」という言葉が広まったのは最近のことですが、従業員(以下「紹介者」)の紹介による採用は、珍しいことではありません。

### ◆リファラル採用のメリット

企業にとっては、リファラル採用のメリットとして、「採用のミスマッチが起こりにくい」(紹介者が詳細に企業説明をするため)、「定着率が高い」(紹介者による入社後のアフターフォローのため)、「採用コストが低い」、「通常の採用活動では応募しないような人材を採用できる」、などが挙げられます。

一方、デメリットとしては、「不採用とした場合の、人間関係悪化」、「紹介者が退職した場合の、採用者の意欲低下」などが懸念されることがあります。

### ◆紹介者へのインセンティブの相場

採用に至った場合、紹介者にインセンティブ(成功報酬)を支払う場合もあります。

エン・ジャパン株式会社「リファラル採用(社員紹介)意識調査」によれば、リファラル採用実施企業の44%が、紹介者へインセンティブを支給しています。また、その支給額は「3万円から10

万円」が最多(52%)とのこと。

#### ◆インセンティブ支給の留意点

紹介者にインセンティブ支給の際は、「賃金として支払う必要がある」点に留意しましょう。「被用者で当該労働者の募集に従事するもの」に「賃金、給料その他(略)報酬」以外を支払うことは、職業安定法 40 条(報酬の供与の禁止)違反となるからです。

リファラル採用を社内制度化するにあたっては、労働局等に相談のうえで、就業規則や賃金規程に明文化するとよいでしょう。

#### 【参考】

リクルートキャリア「リファラル採用で声をかけられた人の実態調査」

<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/181101-01/>

エン・ジャパン「リファラル採用(社員紹介)意識調査」

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2017/11266.html>

## 4 月の税務と労務の手続提出期限

### 【提出先・納付先】

#### 10 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

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

#### 4 月 30 日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]

- 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]
  - 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
  - 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>  
[郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。
- ※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

### 当事務所よりひと言

今月から改訂労働基準法が施行されました。そして、来月 1 日からは我が国の元号が「令和」と改元します。当たり前ですが、平成の元号は、4 月を以って終了します。

改訂労働基準法の施行は、新しい「働き方」が始まるとも言えます。理屈だけでなく、時代の移り変わりを感じております。

私が所属する東京都社会保険士会の会長選挙が行われ、私の親しい方が会長になります。また私自身は世田谷支部の副支部長が 2 期目となり、世田谷区と公契約を締結している事業者を対象とする、世田谷区からの委託事業である「労働条件実態調査事業」の実施責任者として、調査担当社会保険労務士 40 名を取り纏めることとなりました。

行政視点からの調査となりますので、全ての民間企業に活かせる訳ではありませんが、顧問先、関与先企業の皆様へ有意義な情報等を提供することが出来ればと考えております。

守秘義務上問題が無い範囲で、「世田谷区労働条件調査事業」をご紹介します。ご興味あれば、お声掛け下さい。(高野 裕之)