

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Friend

Business friend Business friend

2011.02

Business friend Business friend

Business friend

February-2011

Contents

所長挨拶 . . . 2

今年の動向

平成23年度労働基準行政の重点課題 . . . 3

一般事業主行動計画 . . . 4

障害者雇用 . . . 5

実務チェック！

コンプライアンス . . . 7

顧問先お仕事紹介

第1回 衣笠運送株式会社様 . . . 9

ごあいさつ

年末から、日本列島には大寒波が襲来し、新年にかけて大雪に見舞われました。私の実家の滋賀でも、遠い記憶の中にあるような大雪の正月を迎えました。せめて景気の方は、こんなに冷え込まないことを期待したいものです。

さて、大手前総合の今年の目標は、

『依存型』 ⇒ 『能動的主体型』 です！

お客様に喜んで戴けることを、自らが考え悩み、そして積極的に行動する！
そのために、所員一同、より一層の自らの成長を目指します！

『知行合一』

王陽明が唱えた儒学思想の中で、「知（知識）と行（行動）は合一（合致）していなければならない。知っていて行わないのは、未だ知らないことと同じである。知に基づく行動があってこそ自らの存在がある。」という教えがあります。

今年はスタッフそれぞれ一人一人が、能動的かつ主体的にピョンピョンと元気に飛び跳ね、年末には大手前総合オーケストラの一員として、各自の楽器で各自のパートをしっかりと優美に奏でられるようになり、仕事も、プライベートも、そして人生をも楽しめる年となるように全社一丸となって頑張ります。

所員全員のレベルアップへの意気込みの一環として、ビジネスフレンドもこの様に一新致しました。新生大手前総合の躍進の年にすべく、冬の寒さに負けないくらい所員一同燃えています！

そんな大手前総合を、今年も一年、どうぞ宜しくお願い致します。

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所

代表社員・代表取締役 太田 恵子

今年の動向 《平成23年度労働基準行政の重点課題》

平成23年度の労働基準行政の重点課題は、次の事項となります。行政による調査が行われたり、周知のための動きがあると思われまますので、自社の現状を把握し、検討が必要な事項については、自社においての取組みについて検討が必要です。

1. 労働安全衛生分野での対策の推進。

- ①労働災害による死亡者数が増加しており、昨年は、熱中症や屋外型産業でも災害が目立ち、また、製造業、陸上貨物運送事業、林業でも増加しているため、徹底した安全対策を労使に求めていく。
- ②長時間労働は、個人の健康を損ない、企業にとっても能率や労働生産性に関して大きなマイナス要因であるから、過労死や過労自殺などを発生させないためにも、労使双方に労働時間と健康の関係について、正しい認識をさせる。
- ③労働の二極化（非正規労働者が増える一方で、正社員に重い責任と長時間労働が課せられる）が進み、メンタル面で不安を抱えている労働者が急増していることから、働く者へのストレスを産業保健として正面から捉え、メンタルヘルス対策の強化に取り組む。
- ④職場の安全衛生対策として、事業所では、全面禁煙や空間分煙とすることを事業者には義務づけることが適当であるとし、国による指導を中心に履行確保を進める。
ただし、飲食店などのような客に喫煙の場を提供することがサービスの一部となっている事業所については、適切な換気や、濃度測定の実施を代替的な措置として義務付ける。
については、中小以下の規模の飲食店等については、財政的な支援や濃度測定器の貸し出しなどの仕組みも含めて検討していく。

2. 有期労働契約者の雇用の安定問題、公正な待遇の確保。

有期労働契約が締結できる対象範囲について制限を加えること（いわゆる入口規制）、有期労働契約の更新等による継続について制限を加えること（いわゆる出口規制）、期間の定めについての書面化等によるルールを定めること（違反について無期雇用みなし等）により、出来るだけ期間雇用労働者をなくして正社員化（いわゆるオール正社員化指向）の方向を立法化等によって強化する。
労働施策の基本を①雇用の安定、②公正の確保、③多様性の確保とし、雇用契約と均等・均衡待遇の問題も併せて議論していく必要がある。

* 入口規制：有期労働契約の締結事由を制限すること。

（例：締結事由を季節的・一時的な業務に限定や、合理的な理由が必要等）

* 出口規制：更新回数又は利用可能期間の上限を設定してそれを超えてなお存在するような業務のための有期労働契約であれば、無期労働契約と同様のルールに従う。

3. 最低賃金の引き上げ。

最低賃金の目標を、全国どこでも最低800円に、そして1,000円を目指して今年の改定に取り組む予定である。

⇒ 中小企業に対しては支援も合わせて引き上げに向けた環境整備を進めていく。

4. ワーク・ライフ・バランスの実現。

2020年までに年次有給休暇の取得率を70%にし、週の労働時間60時間以上働いている人の割合を2008年の10%から半減させるという目標を設定しており、経済団体などに周知徹底の要請を行う。中小企業には取り組みを積極的にやってもらうため、助成金制度の見直しも含めてワーク・ライフ・バランスを実現していく。

今年の動向 <<一般事業主行動計画>>

急速な少子化の進行は、日本の経済社会全体に深刻な影響を与えます。単に晩婚化という要因だけではなく、夫婦の出生力そのものの低下という現象も見られることから、厚生労働省は『仕事と子育ての両立支援』を中心とした従来の取り組みに加え、男性を含めた働き方の見直し等の総合的な取り組みを推進することになりました。

『次世代育成支援対策推進法』では、企業は従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むために『一般事業主行動計画』を策定することとなっております。

この計画は①計画期間、②目標、③目標達成のための対策と実施時期を、企業単位で定める必要があります。

平成 23 年 4 月 1 日 から常用労働者を **101 人以上雇用** している企業でこの『一般事業主行動計画』の策定・届け出、公表・従業員への周知が義務付けられることとなりました。

(平成 23 年 3 月 31 日までは 301 人以上雇用している企業が対象でした)

【計画のポイント】

①計画期間	平成 27 年 3 月 31 日までに集中的かつ計画的に取り組む
	企業の実情に応じ、1 回の計画期間は 2~5 年で設定することが望ましい
②目標	企業の実情に応じて設定する（複数設定可）
	従業員のニーズを踏まえたものであること
	現状より少しでも労働環境をよくするもの
	達成状況を客観的に判断できる定量的（数値で表す）なものが望ましい
③目標達成のための対策とその実施時期	いつまでにどのようなことに取り組むかを具体的に設定する

【計画の公表と従業員への周知の方法】

公表方法	インターネットの利用	<ul style="list-style-type: none"> ・「両立支援のひろば」の利用 ・自社のホームページへの掲載
	その他適切な方法	<ul style="list-style-type: none"> ・日刊紙への掲載 ・県の広報誌への掲載 ・ポスターを作成して掲示するなど外部のお客様に見えるようにしていること 等々
従業員への周知方法	事業所の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること	
	書面を従業員へ交付すること	
	電子メールを利用して従業員へ送信すること	
	その他適切な方法	

今年の動向 《障害者雇用と納付金制度》

【障害者雇用納付金制度とは・・・】

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理等が必要になるなど、障害のない人の雇用と比べて一定の経済的負担を伴うこともあり、障害者を雇用して雇用義務を守っている企業とそうでない企業とでは、経済的負担のアンバランスが生じます。

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この経済的負担を調整するとともに障害者の雇用の促進を図るため、**事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」**が設けられています。

【障害者雇用納付金制度対象の企業】

平成 22 年 7 月 1 日から、**常時雇用している労働者数が 201 人以上**の企業が納付金制度の対象となりました。平成 27 年 4 月 1 日からは常時雇用している労働者数が **101 人以上**の企業にまで拡大される予定です。

※常時雇用している労働者数

一般の労働者数 + 短時間（週 20 時間以上 30 時間未満）の労働者数 × 0.5

【申告期限と納付期限】

平成 23 年 4 月 1 日から 5 月 16 日までに所定の申告書により独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に申告します。納付期限も同様です。また平成 23 年の納付金の合計額が 100 万円以上の場合 3 期に分けて納付することが可能です。

【法定雇用障害者数】

（一般労働者数 + 短時間（週 20 時間以上 30 時間未満）の労働者数 × 0.5） **× 1.8%**

【雇用障害者数の数】

週所定労働時間や障害の種類や程度によって、下記の表の該当する欄の人数を雇用しているものとみなして雇用障害者数を算定します。

週所定労働時間	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満
身体・知的障害者	1 人	0.5 人
身体・知的障害者（重度）	2 人	1 人
精神障害者	1 人	0.5 人

ここに掲載している内容は概略です。業種によっては『除外率』があり、常時雇用している人数を一定の人数除外できるなど単純計算ではない場合があります。また障害者を法定雇用率以上に雇用している場合は要件を満たせば調整金や報奨金等が支給されます。

詳しくはご相談下さい。

【障害者雇用納付金申告有無の確認方法】

毎月人数を確認します。

	月	人数	申告義務
平成 22 年	4 月	一般労働者数	300 人以上の月が 2 か月以上ある場合、 申告義務があります
	5 月		
	6 月		
	7 月	一般労働者数 + 短時間 (週 20 時間以上 30 時間未満) の労働者数 × 0.5	200 人以上の月が 4 か月以上ある場合、 申告義務があります。
	8 月		
	9 月		
	10 月		
11 月			
平成 23 年	12 月	の労働者数 × 0.5	
	1 月		
	2 月		
	3 月		

【障害者雇用納付金の金額と計算方法】

申告義務がある企業は、毎月の不足人数を計算して計算します。

金額は、不足人数一人につき、**毎月 50,000 円**です。

ただし、平成 22 年 7 月から平成 27 年 6 月までは、201 人以上 300 人以下の企業では特例で **40,000 円**に減額されます。

《例》

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	
労働者数	285	275	280	285	245	245	210	190	190	245	250	250	A
障害者雇用数	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
法定雇用数	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	A × 1.8%
不足人数	2	2	2	2	1	1	0	0	0	1	1	1	

平成 22 年 7 月以降、201 人以上の月 →

これが 4 か月以上あるので申告の対象となります

↓

申告の対象となれば、7 月～3 月までの 9 ヶ月間につき全て申告する必要があります。

この場合障害者を 3 人雇用しているので、7 月・8 月・9 月・1 月・2 月・3 月の →

6 ヶ月が法定雇用数から不足しています

1 月あたり不足人数一人につき 40,000 円 (201 人以上 300 人以下の場合) ですので、

(2+1+1+1+1+1) × 40,000 円 = 280,000 円を納付する必要があります。

実務チェック！ 《コンプライアンスは大丈夫？》

コンプライアンスとは『法令遵守』のことです。

最近様々な分野でコンプライアンスがさげばれております。また、このビジネスフレンドでも色々なコンプライアンス事項について取り上げて参りました。

今回は、労働分野だけでもたくさんあるコンプライアンス事項につきまとめましたので、貴社の状態をチェックしてご確認下さい。

時間外労働・休日労働協定（36協定）は 締結・届け出されているか

労働基準法では労働時間の上限は、1日8時間、1週間40時間と定められています。従業員にこれ以上働いてもらうためには、36協定の締結・届け出は必須です。

一年単位の变形労働時間制の協定届は 整備・届け出されているか

一年以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間になるようにする制度。この協定を締結することによって、繁忙期は一日10時間、閑散期は一日6時間とするなど柔軟な労働時間設定が可能となります。

就業規則その他諸規程が 整備・届け出されているか

常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し届け出をする必要があります。また、就業規則に付属している諸規程も規則の一部ですので届け出る必要があります。

労働契約書の整備状況は きちんとされているか

労働契約の際には労働条件を書面で明示する義務があるので、労働契約書で労働条件を明示することで、労使の行き違いや後々のトラブルを防止することができます。

時間外労働の計算は適正か

「営業社員に残業代はつかない」「残業しても残業手当がつかないシステム」なんてことはありえません。所定労働時間を超えて労働したらそれは立派な残業です。

未払い残業代はないか

時間外労働の単価は基本給だけではなく、その他の手当も含まれます（一部除く）時間外労働は1分単位で計算しますので、例えば毎日15分ごとに切り捨てているといった場合未払い残業代が発生します。

労働時間は適正に管理されているか

事業主には労働時間（始業時刻・終業時刻）を管理する義務があります。出勤簿の管理では足りません。

最低賃金法に違反してないか

地域別、及び特定の産業別に最低賃金が定められています。時間当たりの単価がそれを下回ることは許されません。特に月給者の場合、1時間当たりの金額に換算しないと分からないので見落としがちです。

賃金台帳の記載は適正か

労働基準法で定められた事項（労働日数・労働時間・残業時間）などきちんと記載する必要があります。

労働者名簿が整備されているか

常時 30 人以上雇用する事業において『従事する業務』を記載する必要があります。

パート・アルバイトへの社会保険・雇用保険の加入状況は適正か

雇用保険は 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で、入社時点で 31 日以上雇用の見込みがある場合、社会保険は通常の労働者の概ね 3/4 以上働く場合、加入する義務があります。会社・本人に選択権はありません。

定年年齢は適切か

高齢者の雇用確保措置として、①定年の廃止、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの変更のいずれかの制度を導入する必要があります。①②は、平成 23 年現在では 64 歳、平成 25 年 4 月 1 日からは 65 歳以上となります。

労働保険の年度更新は適正か

保険料算定の基礎には、通勤手当・賞与・パートアルバイトの賃金も算入する必要があります。

健康診断は実施されているか

一般の事業所の場合、1 年に 1 回定期健康診断を実施する必要があります。また、常時 50 人以上使用する事業所ではその結果を届け出る必要があります。

適正に労災は成立しているか

一人でも労働者がいる事業場は労災保険が成立します。強制加入なので、手続きをしていないのは「未加入」ではなく「保険料不払い」となります。またすでに成立している会社でも新しい事業場ができれば新たに成立する必要があります。

業務中に事故があった場合
適正に届け出されているか

業務災害が起こった場合、事故の内容等適正に届け出をし、労災給付の申請をする必要があります。

一般事業主行動計画は提出できているか
(P4 参照)

次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるための取り組みとして、301 人以上の企業(平成 23 年 4 月 1 日以降は 101 人以上)で届け出が義務づけられています。

障害者の雇用状況は適正か
(P5・6 参照)

常時 56 人以上雇用する事業主は、法定雇用率 (1.8%) の人数の障害者を雇用する必要があります。雇用できない場合、常時雇用労働者が 201 人以上の事業主は障害者雇用納付金を納める必要があります。

第1回目は単なる物流を超えたインテリジェンス・ロジスティクスとも言うべき

『**衣笠運送株式会社**』さんです。



3000坪の広大な敷地にある大阪物流センター

荷主専用のセンターを運営していた衣笠運送さんが共同配送センターを立ち上げたのは平成17年。荷主専用センターでは、稼働する時間帯が決まっており1日中動かすことができないという問題に直面。それぞれの荷主のあいている時間やスペースをうまく組み合わせて稼働させることができないか？という発想から生まれました。

【共同配送センター】

様々な荷主が同じ配送センターを利用するというシステム。専用センターで培ったノウハウを活かし、配送のみならず、温度帯別商品管理や受発注のマネージメントなど物流にかかわる様々な業務を行っています。



冷凍・冷蔵・定温・常温の倉庫があり、温度別管理や湿度の管理をしている。(写真は冷蔵)



食品のニオイ移りや品質の劣化がないよう徹底管理されている

【低コストの実現】

様々な荷主がスペースを共有することによって、施設使用料を下げることが可能になりました。また、エリア別・温度帯別・時間帯別など合理的な配送をすることにより、品質を落とすことなく低コストを実現することができました。

【時間厳守が時間削減・業務効率化をよび、そしてよりよい物流に】

大阪物流センターを始めたときの最初の顧客は某大手外食チェーン。その会社は出発時刻や店着時刻などの時間管理が非常に厳しい会社でした。そのため時間の正確さというものが今まで以上に要求され時間管理を徹底するようになりました。

すると、時間が正確ということは時間が明確に読めるということにつながり、別の仕事と組み合わせることが容易になりました。その結果、様々な仕事を色々な形で組み合わせることにより無駄を省くことができ、低コストの実現につながっていったのです。

そして時間を正確に守ることが信頼にもつながり、営業的な面でもプラスになるといった好循環を繰り返していきました。



本社（大阪市城東区）

衣笠幸宏社長と弊所所長・太田

社長インタビュー

《物流の仕事の魅力は？》

物流品質を損なわないことを大前提として、様々な仕事との組み合わせにより物流の形は無限に広がる。情報交換と発想から生まれる新しい仕組みにより、相互の企業価値を高められることに魅力を感じています。

《大切にしていることは？》

会長・社長を始め全員が声掛け・挨拶を積極的に行うことによりモチベーションアップを図っています。

《今後の目標》

弊社にかかわりのあるすべてのひと、企業から必要とされる存在になりたいと思っています。そのためには安全と品質を守りながら成長していくことが不可欠です。今後も弊社の特色を最大に発揮できる環境整備を積極的に推進していきたいと思えます。



私が関与させていただいて約15年弱。従業員数で2倍以上に成長された企業です。離職率も低く、お会いする社員さんはどなたも皆礼儀正しく親切で、「企業は人なり」を感じています。



衣笠運送株式会社

〒536-0006 大阪市城東区野江 2-7-10

TEL 06-6939-1521 (代) FAX 06-6939-1523

URL <http://www.kinugasa-transport.co.jp>



新入社員 あいさつ

はじめまして。昨年11月より入社致しました有田絵美と申します。
入社して数か月が経ちましたが、初めてのことも多く日々勉強の毎日です。
「お客様のために」をモットーに努力して参りたいと思っております。
なんとも心もとない新入社員ではございますが、どうぞよろしくお願い致します。



ビジネスフレンド 2011年2月号 No.103

2011年2月1日発行

●編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪府中央区内平野町 2-1-9 シグナスビル 5階

TEL:06-6947-0280 FAX:06-6910-2398

HP-URL : www.ootemae.co.jp

E-mail : info@ootemae.co.jp