



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 残業時間の公表義務付けに！

厚労省は2020年より従業員の残業時間の公表を義務付けます。従業員の残業時間を公表しなければならない企業は、従業員が301人以上の大企業です。1カ月あたりの平均残業時間を、年1回公表しなければならないとなります。開示内容に虚偽が疑われる場合は行政指導を実施し、悪質な場合は最大20万円のペナルティを科します。一方、従業員が300人以下の中小企業には、罰則を伴わない**努力義務**にとどめる方向です。

日経新聞によると「それぞれの企業の労働実態を外部から見やすくし、過度な長時間勤務を未然に防ぐ狙いがある」とのことで、社会的影響力の大きい大企業がどれくらい働いているのか多くの人の目で監視されることとなります。当然、学生の就職活動、転職市場で企業の判断基準になることでしょう。

<ポイント>

- 企業名の公表までの罰則はない
- 20万程度の罰金では効果は薄いため、今後は企業名の公表が検討されるかもしれない
- 月別残業時間の開示ではなく、月当たりの平均残業時間を開示する
- 中小企業は努力義務であるが、長時間労働は正の取り組みが進まなければ義務になる可能性もあるかも？

ヤマト運輸 未払い残業190億円で利益半減 1万人採用 全面値上げ

○社員の6割近くで未払いが発生

今回、未払いの残業代が確認されたのは4万7000人。一時金として支払われる金額は合計で190億円。そのほか、未払い残業代に伴う社会保険料が30億円、さらに外部に配達を委託する委託費が20億円発生します。ヤマト運輸が2年間分の残業代の支払いに踏み切った理由は、支店に労働基準監督署の検査が入り、残業代を適切に払わなかったことや休憩をさせなかった点について是正勧告を受けたことが発端といわれています。会社は1月からグループの正社員とフルタイムの契約社員の計8万2000人を対象に未払い残業代の大規模調査を実施。終業後や始業前の仕分けや事務作業など、時間外の労働実態を1人1人にヒアリングをしました。



○正社員と契約社員を4200人、パートを5000人採用。16年度は前年比で5200人増員しましたが、遅延やサービス残業問題が起こったため、17年度は採用を2倍にすると発表しています。

○5/26支店に再度是正勧告があったと報道されました。西宮支店に勤務するパート従業員の40代男性の勤務時間を短く改ざんした「裏タイムカード」が作成され、賃金の未払いがあったとして、西宮労働基準監督署が西宮支店に是正勧告しました。従業員が出退勤の時間をタイムカードに打刻しているにも関わらず、出勤日の一部が欠勤にされたり、実際より短い勤務時間にされた別のタイムカードが勝手に作られ、給料計算を行いました。

○27年ぶりの全面値上げ

基本運賃を27年ぶりに法人向けの新料金体系の導入、再配達受付締切時間変更、指定時間変更の実施

< 物流関連書籍のご紹介 >



週刊東洋経済 「物流が壊れる」

今年2月に発生したアスクルの物流倉庫火災は、鎮火までに何日もかかり6割が焼失しました。この倉庫（アスクル ロジパーク 首都圏）は200億円を投じた最先端の倉庫でした。火災の影響で物流網に大きな影響がでました。事故や災害だけでなく、インターネット通販の拡大で荷物が増え、宅急便業界はドライバー不足が深刻化、モノが運べない時代が到来する可能性があります。物流業界の問題と将来の展望を詳しく解説しており、大変参考になります。



ラストワンマイル 榆周平

IT企業と宅配運輸会社（楽天、ヤマト運輸、ローソン、TBS、郵政などがモデル）の戦いを描いた経済小説。インターネットで注文し、ネット上で決済はできても、最後にモノを届ける物流こそが商流の要であり、物流業者が新しいビジネスモデルを作り逆転するというとても元気ができる痛快な作品です。私は3回は読み直していますが、本当に面白いのでオススメの一冊です。



マンスリーピックアップ

～働き方改革～

「働きがいのある会社」ランキング

世界約50カ国で展開している世界最大級の意識調査機関Great Place to Work®は2017年版日本における「働きがいのある会社」ランキングを発表しました。このランキングは従業員意識調査を基に選出され、選出企業は優良企業としてグローバルで高い評価を得ています。

このランキングは、「従業員へのアンケート」と「会社へのアンケート」という2つの調査によって選定されます。評価手法、評価基準は世界各国で共通して行われます。

	中規模 (100人～999人以下)	小規模 (25人～99人以下)
1	VOYAGE GROUP	マルケト
2	ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ	アクロクエストテクノロジー
3	freee	アトラエ
4	ネクスト	ビューティースマイル
5	サイボウズ	リヴ
6	ジオコード	プログレス
7	セールスフォース・ドットコム	gCストーリー
8	Speee	オフィスナビ
9	ソースネクスト	FCEグループ
10	リブ・コンサルティング	トリプルグッドグループ

今回は、小規模の2位にランクインしているアクロクエストテクノロジーを取り上げてみたいと思います。

同社は91年設立で社員約80人。売上高およそ10億円で、リゾート開発会社や鉄道会社のITシステム開発を手掛けています。「働きがいのある会社」ランキングは2015年、2016年の2年連続で1位、2017年は2位を受賞。また、2015年度第5回「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」審査委員会特別賞、「よこはまグッドバランス賞」（2016年、2017年）、「はばたく中小企業・小規模事業者300社」などの評価2年連

続1位など数多くの賞を受賞しています。

この会社最大の特徴は「社員一人ひとりの意見が会社の方針・社内ルールに反映される場を持つ」という点です。主な取り組みをいくつかご紹介します。

○社内制度は社員全員が出席する「全社員会議」で決定する（役員だけで決定しない）

○「仕事だけして後悔してほしくない」という思いから30～35歳までに婚活サポート費を支給

○誕生日の社員に全員から花を一輪プレゼントする「花一輪」制度

○配偶者の誕生日は休みをとることが出来る「配偶者誕生日休暇」

○給与の査定は全社員で行う「Happy360」

これらの制度の中で特に驚いたのが、全体査定制度です。普通、誰がいくら給与をもらっているかは分からないし、知らないほうがいい場合も多いのですが、それを全員で決めるといのがすごいところです。

給料の決定は、過去1年間の自己評価から始まり、プログラムの開発力やサービス、コンサルティングの営業力など50項目を独自のシステムに打ち込み、ポイント集計で給料に反映します。これに基づき個人の給料額を、2日間の会議でみんなで話し合っ決めていきます。

この全社員査定について社員のブログに、自分の上司だけでなく、同期、後輩など360度から意見を出し合い、話し合った末に給与を決定するため、全員が納得して給与をもらうことから合理的な方法だ、というようなことが書かれていました。まるでプロ野球の契約更改のようです。成績が良ければ上がり、悪ければ下がる。プロ野球であれば球団が年俸を決めますが、それを社員が行うということで、全社員の前で実力が示され、ある意味“酷”なこともかもしれません。



中規模1位のVOYAGE GROUPの取り組み事例としては、福利厚生の一環として、パリスタ常駐型のカフェ導入により、休憩時間の充実だけでなく、従業員同士の情報共有や相互理解に役立っています。

大規模で上位ランクの会社については、年齢に関係なく正當に扱われていること、失敗への管理者層の理解、働きに見合った報酬の支払いなどが高評価となっています。



皆様、はじめまして。4月より入社しました上地麻香（ウエチアサカ）と申します。今後お会いする機会も多いかと思いますがどうぞよろしくお願いいたします。今回は、ご挨拶を兼ねて編集後記を担当させていただきます。もうまもなく梅雨入りですね。気象庁のウェブサイトによると、沖縄・奄美地方では平年よりも2～4日遅かったようです。天気の良くない時に頭痛がしたり、「身体がだるい」とか「やる気が出ない」と聞くことはありませんか？これらは気象病といわれるものだそうです。規則正しい生活、十分な睡眠、バランスの良い食生活、適度な運動が気象病予防には効果があるようです。それ以外にも、自分だけのリフレッシュ法や身体のメンテナンス法などを持っているとより安心かもしれませんね。（上地麻香）

