

Gメン設置による荷主・元請事業者への監視体制の強化

トラックドライバーの労働条件改善は本場に重要な課題です。最近では軽貨物運転手の労働条件も問題になっています。

◆荷主等への監視体制強化へ

国土交通省は7月21日、長時間の荷待ちや、依頼になかった附帯業務、無理な酒配達依頼等、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業（着荷主企業も含む）・元請事業者の監視を強化するため、「トラックGメン」を創設しました。

◆トラックドライバーの労働条件改善が急務

トラックドライバーは、他産業と比較して労働時間が長く、低賃金にあることから、担い手不足が課題にあり、荷待ち時間の削減や適正な運賃の收受等により、労働条件を改善することが急務となっています。

これまで国土交通省では、適正な取引を阻害する行為を是正するため、貨物自動車運送事業法に基づき、荷主企業・元請事業者への「働きかけ」「要請」等を実施してきましたが、2024年問題（ドライバーへの時間外労働の上限規制が適用されることによる、物流への影響が懸念される問題）を前に強力な対応が必要と判断し、トラックGメンを創設したものです。

「トラックGメン」による調査結果を、貨物自動車運送事業法に基づく荷主企業・元請事業者への「働きかけ」（違反原因行為を荷主がしている疑いがあると認められる場合）→「要請」（荷主が違反原因行為を

していることを疑う相当な理由がある場合）→「勧告・公表」（要請してもなお改善されない場合）に活用し、実効性を確保するとしています。

◆162名体制で始動・本省および地方運輸局等に設置

トラックGメンは、国土交通省の既定定員82人のほかに、新たに80人を緊急に増員し、合計162人体制により業務を遂行するとしています。トラックGメンは、本省および地方運輸局等に設置されます。

【国土交通省「トラックGメン」の創設について】
<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001620557.pdf>



令和5年度最低賃金額 全 国平均で初の1,000円超え

インパクトがかなり強いです。10月に改訂されるならば、中小の事業主は早急に対策なり対応が必要です。

◆目安はAランク41円、Bランク40円、Cランク39円

7月28日、中央最低賃金審議会で令和5年度の地域別最低賃金額改定の目安の答申が取りまとめられ、Aランク41円、Bランク40円、Cランク39円に決定しました。引上げ額はこれまでで最も大きく、全国平均で時給1,002円と、初めて1,000円を超えました。

これを受けて全国の地方最低賃金審議会で議論が始まり、8月7日には東京都では41円引き上げて1,113円、また秋田県では過去最高の上げ幅となる44円引き上げて897円とするよう答申した、と報じられています。

◆引上げ額の目安が4.3%を基準として検討された理由

政府の方針や賃金、通常の事業の賃金支払能力、労働者の生計費を総合的に勘案して4.3%が基準とされましたが、目安の議論を行ってきた公益委員見解では、消費者物価の上昇が続いていることや、昨年10月から今年6月までの消費者物価指数の対前年同期比は4.3%と、昨年度の全国加重平均の最低賃金の引上げ率(3.3%)を上回る高い伸び率であったこともあり、特に労働者の生計費を重視した目安額としたとされています。また、この目安額が中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものであると言わざるを得ない、ともしています。

◆厚生労働大臣が中小企業・小規模事業者に対する支援策に言及

中央最低賃金審議会の答申において要望のあった、業務改善助成金の対象事業場拡大等について、加藤厚生労働大臣は8月8日の記者会見において、できるだけ早期に行うよう検討を進め、検討内容を踏まえて後日発表したいと表明しています。

【厚生労働省「令和5年度地域別最低賃金額改定の目安について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34458.html



シニア雇用に関する、シニア・若手・経営者の思い

対象企業規模が分からないので何とも言えませんが、言えている部分もありますが、違うんじゃないと感じる部分もあります。

シニアの働き方に関し、シニア自身、同僚となる若手、雇用主である経営者等、それぞれを対象とした個別の調査はよく行われていますが、それらを同時に行った調査はあまり見かけません。

そのような中、特定非営利活動法人 YUVEC の調査「シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」は、調査対象それぞれの感じ方が同時にわかる調査となっています。

◆経営者・シニアそれぞれの考える問題点

初回となる 2020 年度調査では、下記のような傾向（いずれも複数回答）が明らかになりました。

○経営者が問題だと思うシニアの資質

- ①自分のやり方、経験に拘る（66.7%）、②IT に弱い（37.0%）、③新しいことを憶えてくれない（29.6%）、④自分の経験を自慢する（22.2%）

○シニアが感じている一般的なシニアの問題点

- ①フルタイム勤務を嫌がる（49.7%）、②IT に弱い（39.9%）、③自分のやり方・経験に拘る（39.9%）、④新しいことを憶えない（17.5%）

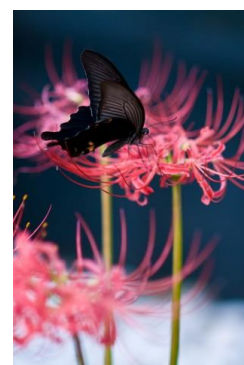
この傾向は3回目となる 2022 年度調査でもおおむね同様で、経営者はシニアが考えるほどフルタイムで働かないことを嫌ってはならず、むしろ自分のやり方や経験に拘ることを嫌っている点、シニア自身の感じ方とは著しい乖離があります。

◆若手・中堅が望むシニア像

一方、職場で同僚となる若手・中堅層が望むシニア像としては次のような回答が上位に来ています（4位は同率）。

- ①人柄がよい、②技術、経験、業界（商品）知識、人脈等会社に役立つ何かを持っている、③自ら手を動かす、④過去の事例に詳しく、自分の仕事の役に立つ、④若手とうまくコミュニケーションができる
- 人手不足感がますます強まる中、シニアを特別視せず、シニア雇用のメリットを活かした職場づくりを考えるにあたっては、このような調査も参考としたいですね。

【特定非営利活動法人 YUVEC 「2022年度版 シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」
<https://www.yuvec.org/news/mada-dekiru-hito/2023/03/22/7693/>】



転職活動で、「選考辞退をしたことがある」は61%

「面接前」「面接後」の選考自体は問題ないと思います。「内定取得後」を問題にしたいですが、選択は自由です。

人手不足が続いているなか、早く即戦力がほしい中途採用で選考辞退されてしまうのはアタマの痛いところ。このほどエン・ジャパン株式会社が、運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に転職活動における「選考辞退」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。※調査期間：2023年5月29日～6月27日、有効回答数：8,622名

◆選考辞退をしたことが「ある」人は61%。「2社以上」の経験者は63%

「転職活動において選考辞退をしたことはありますか？」の質問に、「ある」と回答した人は61%で、昨年2022年に実施した同調査より5ポイント上昇しました。

選考を辞退したことがある人に、辞退したのは何社かと質問すると、1社は37%で、「2社以上」の回答は63%ありました（内訳は、2社：28%、3社：16%、4社：5%、5社：5%、6社～9社：4%、10社以上：5%）。

また、辞退したタイミングについては、「面接前」が46%、「面接後」は45%と拮抗し、「内定取得後」は37%でした。

◆辞退理由は、面接前は「他社の選考が通過した」、面接後は「求人情報と話が違った」が最多

面接前に選考辞退した理由は、「他社の選考が通過した」が最多で37%、次いで「ネットで良くない口

コミを見た」が27%、「企業の対応が悪かった」が20%となっています。

面接後に選考辞退した理由は、「求人情報と話が違った」が49%で最多、「他の選考が通過した」は35%で2位でした。内定取得後に辞退した理由は、「他社の選考が通過した」と「提示された条件がイマイチだった」がそれぞれ44%で第1位でした。

「これが決め手となって辞退を決めた」という出来事があるかという質問には、「他社の選考が通過した」「ネットで良くない口コミを見た」「企業の対応が悪かった」「求人情報と話が違った」について、具体的なエピソードが回答されています。

辞退するに至った理由の「求人情報と話が違った」や「企業の対応が悪かった」などは、直ちに違法とはならないとしても、企業の信頼を損なう大きな問題です。ネットの口コミなどが、求職者には転職先選びの判断の一つになっていることも、企業としては今後の採用活動において注意しておきたいところ。です。

【エン・ジャパン株式会社「8000人に聞いた「選考辞退」の実態調査】

<https://corp.enjapan.com/newsrelease/2023/33829.html>



フリーランスの取引に関する新しい法律のポイント

発注者の義務が明文化されました。でも、当然のことであり、これが守られない商習慣があることを問題視すべきです。

フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するための「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が先の通常国会で可決成立し、5月12日に公布されました。

同法は2024年秋頃までに施行されますが、7月25日に周知資料としてリーフレットが公表されましたので、そのポイントを紹介します。

◆法律の適用対象

適用対象は、発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引です。フリーランスとは、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの、発注事業者とは、フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するものをいいます。

◆法律の内容

次の義務が、発注事業者が満たす要件に応じて課されます。

- ① 書面等による取引条件の明示……業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
- ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払い……発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
- ③ 禁止事項……フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと

- ④ 募集情報の的確表示……広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと、内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮……継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備……フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること
- ⑦ 中途解除等の事前予告……継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

【厚生労働省「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001124404.pdf>



アルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されます



◆12月1日から義務化決定

現在、令和4年4月施行の道路交通法の改正により、「白ナンバー」車（自家用車）を5台以上、または定員11人以上の車を1台以上保有している事業者は、運転の前後に目視による酒気帯びの確認とその記録の1年間の保管が義務付けられています。しかし、12月1日からは、アルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されることが決定しました。

検知器によるアルコールチェックの義務化は、当初は令和4年10月の施行を予定していましたが、世界的な半導体不足の影響でアルコール検知器の供給が間に合わないとして延期となっていました。その後、アルコール検知器の生産・供給が可能となった状況となり、パブリックコメントを募集し施行日が決定しました。

◆アルコールチェックの業務

アルコール検知器を用いたアルコールチェックの業務は以下のとおりです。

○運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器{※}を用いて行うこと

○アルコール検知器を常時有効に保持すること。

※アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。

また、運転業務前後に、安全運転管理者による目視での確認（対面で顔色、呼吸（アルコールの匂い）等）と記録が必要となります。

◆使用者が責任を問われることも

従業員が酒気帯び運転や飲酒運転で事故を起こした場合、使用者に刑事罰が科される場合がありますし、企業イメージにも大きな影響を与えることとなります。滞りなくアルコールチェックが実施できるように体制を整えておきましょう。

【警視庁「アルコール検知器使用義務化規定の適用について」】

https://www.npa.go.jp/news/release/2023/02_sankou.pdf

9月の労務と税務の手続

11日○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
10月2日○外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）

【今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。】

当事務所より一言

今年の夏は、これまでで一番の暑さでした。危険な暑さという言葉は何度も聞きました。これから地球はどうなっていくのでしょうか。

災害被害も多くなっています。お盆に直撃した台風7号被害も甚大なものになりました。これから台風シーズンです。被害が少ないことを願います。