

# みはら社労士事務所便り

## 国交省が睡眠不足による事業者の 事故防止対策強化へ省令改正



◆施行は6月1日。睡眠不足の場合は乗務禁止に  
国土交通省が、貨物自動車運送事業法などに基づく省令を改正し、事業者がドライバーを乗務させてはならない項目に「睡眠不足」を新たに盛り込みました。これまでは、「疾病」や「疲労」などの項目はありましたが、睡眠不足は明記されていませんでした。施行は今年6月1日で、以降は、トラックやバスの運転手は乗務前に必ず睡眠状態のチェックを受け、不足の場合は乗務できなくなります。

◆背景に深刻な人手不足による過重労働と事故多発  
背景には、運送業界では深刻な人手不足が続いており、運転手が過酷な勤務を強いられて睡眠不足による事故が目立っていたことがあります。

### ◆改正の概要

改正の概要は以下のとおりです。

- (1) 旅客自動車運送事業運輸規則および貨物自動車運送事業輸送安全規則の一部改正
  - ・事業者が乗務員を乗務させてはならない事由等として、睡眠不足を追加する。
  - ・事業者が乗務員の乗務前等に行う点呼において、報告を求め、確認を行う事項として、睡眠不足により安全な運転をすることができないおそれの有無を追加する。
  - ・運転者が遵守すべき事項として、睡眠不足により安全な運転をすることができない等のおそれがあるときは、その旨を事業者申し出ることを追加する。
- (2) 「旅客自動車運送事業運輸規則の解釈および運用について」および「貨物自動車運送事業輸送安全規則の解釈及び運用について」の一部改正
  - ・点呼時の記録事項として、睡眠不足の状況を追加する。

### ◆点呼での睡眠不足の確認が必須。違反すれば行政処分に

これにより、事業者は、乗務前の「点呼」で運転手の健康状態や飲酒の有無などのほかに睡眠が十分かを確認することが義務となります。具体的な睡眠時間についての基準は定められていませんが、睡眠不足のまま乗務を許可したと認定されれば運行停止など行政処分の対象となるため、事業者は厳しい対応を求められます。

具体的には、運転手との対面のやり取りで、睡眠不足による集中力低下など安全に支障がでる状態にないか確認して結果を記録として残さなければならず、ドライバー側にも正直な申告が義務化されます。

【国土交通省～睡眠不足に起因する事故の防止対策を強化します!!】

<http://www.mlit.go.jp/common/001232432.pdf>

## 調査結果にみる 中小企業の人手不足等への対応

### ◆人手不足の中小企業が4年連続増加

日本商工会議所は、全国の中小企業4,108社を対象に実施した「人手不足等への対応に関する調査」の結果を発表しました。それによると、回答した2,613社のうち、1,731社(65.1%)が「人手が不足している」

と回答しており、4年連続で割合が上昇していることから、中小企業の人手不足が悪化していることが浮き彫りとなりました。

#### ◆人手不足が深刻な業種

業種別に見ると、「宿泊・飲食業」の79.1%の企業が「不足している」と回答し、次に「運輸業」(78.2%)、「建設業」(75.6%)が続きました。特に飲食業は、「求人募集を出しても人が集まらない」「採用してもすぐに辞めてしまう」など問題が深刻化しています。また、人手が不足しているが人員を充足できない理由について、採用の面では「立地する地域に求めている人材がない」という回答が多く、これは人口減少や大都市圏への流出などによるものと考えられます。

#### ◆人材確保のために取り組んでいることは？

同調査での多様な働き方に関する取組みについての設問では、約5割の企業が「長時間労働の削減」「再雇用制度」を、約3割の企業が「年休取得の促進」「子育て・介護休暇制度」を実施していることがわかりました。それによって得られた効果として、「高齢者の活躍促進」「人材の確保(退職者の減少)、定着」「従業員のモチベーション向上」などが挙げられています。

また、外国人材の受入れについては、「受入れのニーズがある」「雇用するか検討中」と回答した企業は合わせて1,145社(42.7%)だったことから、外国人の雇用に関する関心が高いことがうかがわれます。しかし、コミュニケーションのとりづらさや文化の違い、雇用する際の手続きの煩雑さなどに課題があるようです。

#### ◆「人手不足対応アドバイザー」を全国に配置

中小企業庁は、昨年「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を取りまとめ、5月には地域の相談に応じる相談員「人手不足対応アドバイザー」を全国のよろず支援拠点に配置しました。各拠点の相談員は、労務管理、業務見直し等による生産性向上、職場環境の改善などの相談に応じ、対応が困難な内容についてはテレビ電話システムや出張を通じて対応するとしています。

人手不足は、業種や地域によって問題が様々ですので、専門家に相談することによって具体的な解決策が得られるかもしれません。

## 7月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付 <1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 [労働基準監督署] <前月以降に一括有期事業を開始している場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限 <年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付 <延納第1期分> [郵便局または銀行]

### 17日

- 所得税予定納税額の減額承認申請 <6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

### 31日

- 所得税予定納税額の納付 <第1期分> [郵便局または銀行]
  - 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月～6月分>
  - 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]
  - 固定資産税・都市計画税の納付 <第2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。

### ～当事務所よりひと言～

商工会議所の調査では、企業が人材確保のために

1. 約5割の企業「長時間労働の削減」「再雇用制度」の実施
2. 約3割の企業が「年休取得の促進」「子育て・介

護休暇制度」を実施。  
また、「高齢者の活躍促進」「人材の確保（退職者の減少）、定着」「従業員のモチベーション向上」という効果がでたという報告があります。

今後は、労務管理（主に時間管理）・法定の福利厚生を適切運営できる会社が人材確保と定着に一步抜きん出るといふ事は、疑いようがないのではないのでしょうか？

また、適切な時間管理と就業規則に沿った運営が習慣化すれば、【良い人材の定着と問題社員の自己退職】を促進することができます。

正しい方法での時間管理がその第一歩となります。

いつでもご相談ください。弊所は研修や会議を通じて適切な労務管理の手法と習慣化のお手伝いをさせていただきます。