



労務分野の取組の必要性、影響やメリットについて

労働法令以外の改正により、労務分野でも事業主の取組が必要になったり、労務分野の取組が直接・間接的に会社のメリットに繋がったりということが多々あります。今回はそのような2つの制度についてご紹介します。

業務に使用する車を運転する時のアルコールチェックが義務化されました！

* 会社がしなければならない取組み *

- ◆ **今年4月から**は、運転者の運転前後の状態を **目視等で確認**、酒気帯び確認の記録を1年間保存すること。
- ◆ **10月から**は、運転者の酒気帯びの有無を **アルコール検知器で確認**、検知器を常時使える状態にしておくこと。

* 対象となる会社（会社全体ではなく1拠点あたりの台数） *

- ◆ **乗車定員11人以上の白ナンバー車1台以上**、または **白ナンバー車5台以上** 保有する事業所。
- ※オートバイは0.5台換算。1事業所あたりの台数。社有車のほか、業務に使用するリース車・私有車を含む。
- （例）園児送迎用のマイクロバスを所有する幼稚園。営業や納品に社有車・私有車を合わせて5台以上使用する拠点。

【いつチェックする？】

- ・運転前後。乗降車の都度ではなく、「**業務開始時と終業時（出退勤時）**」の2回で可。

【誰がチェックする？】

- ・安全運転管理者 ・副安全運転管理者
- ・安全運転管理者の業務を補助する者



* 注目する点は安全運転管理者の「業務を補助する者」。つまり、運転者以外の**第三者であれば、誰でも**運転前後の酒気帯びの有無チェックができます。安全運転管理者や副安全運転管理者の人だけがアルコールチェックを行う、休息等が取れず働き続けなければならないといった心配はありません。

【直行・直帰の業務の時は？】

- ・直行直帰など単独での業務の場合は、**カメラやモニター**を通した目視、**携帯電話や無線機**を利用した対話での声の確認も OK。しかし、10月からは検知器を**運転者に携帯**、もしくは**車両に常備**するなどしてチェックする必要があります。

【チェック方法は？機器の機能は？】

- ・目視等とは**対面で顔色、声、呼吸の臭い**などを確認
- ・機器は呼気中の**アルコールを正しく検知**し、その**有無・濃度を音や光、数値等で示す**ことができれば OK。
- （特に指定された機器はありません。）

【安全運転管理者とは？】

- ・交通安全教育や日常点検、運行計画作成や運行日誌の作成などの業務を行います。
- ・5台以上の自動車、または乗車定員11人以上の自動車を使用する事業所で選任する義務があります。
- ・20歳以上（副安全管理者を選任する場合は30歳以上）、運転管理経験2年以上、運転違反履歴がない者などの条件があります。

【副安全運転管理者とは？】

- ・安全運転管理者の**補助業務**を行います。20台以上の自動車を使用する事業所で選任する義務があります。年齢や運転経験、運転違反履歴がない者等の条件があります。

【義務を怠った場合どうなる？罰則は？】

- ・安全運転管理者の業務違反となります。公安委員会から安全運転管理者を解任される、命令違反の罰則が課せられる可能性もあります。

労務分野での取り組みが公共事業調達に加点や優遇措置の条件に！

* 公共工事入札時の県内業者評価点（埼玉県） *

埼玉県が発注する工事の入札では、経営事項審査（※1）の審査点に、県内業者には**県独自の評価点が加点**され、この独自評価点には、次のような労務分野での取組に関する項目もあります。（一般事業主行動計画への取組については、国の指針により他県にも同じような制度があります。）

（※1）公共工事を請負う場合、会社が必ず受けなければならない審査。審査結果は点数化されます。

* 公庫等の低金利利用や求人の際のアピールなどのメリットも *

下記、『くるみん認定』や『えるぼし認定』を受けると日本政策金融公庫の「**働き方改革推進支援資金（企業活力強貸付）**」を**通常よりも低金利**で、また、「埼玉県 多様な働き方実践企業認定制度」にて認定されると**低利の県制度融資「産業創造資金・働き方改革企業優遇貸付」**が利用可能です。（一定の条件、別途審査あり）

求人募集の際も、**厚労省「両立支援のひろば」**や**県のホームページに掲載、紹介**され、求職者へ大きなアピールとなり、何より従業員のモチベーションアップに繋がるなどのメリットもあります。

【女性活躍・子育て支援】 ①②③④それぞれ加点10点。上限30点	
①一般事業主行動計画（次世代育成法） 仕事と子育ての両立のための働く環境や、多様な働き方ができる制度の整備等の取組について、会社が <u>計画期間、目標、目標達成のための対策及び実施時期を定めて公表・届出</u> するもの。 基準を満たすと子育てサポート企業として厚労大臣から「くるみん」「プラチナくるみん」認定を受けられる。 *101人以上企業で策定・届出の義務。100人以下は努力義務。   	②一般事業主行動計画（女性活躍推進法） 会社が 女性社員の活躍に関する自社の状況の把握、課題分析を し、 <u>計画期間、数値目標、取組内容、実施時期を定めて公表・届出</u> するもの。 基準を満たすと女性の活躍を推進している企業として厚労大臣から「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定を受けられる。 *101人以上企業で策定・届出の義務。100人以下は努力義務。   
③育児制度 育児介護休業法の規定を上回る 会社独自の育児制度 を作り、その制度が記載された 就業規則を労働基準監督署に届出 すること。	④埼玉県「多様な働き方実践企業認定制度」 仕事と家庭の両立を支援するため、テレワークや短時間勤務など、多様な働き方を実践している会社等を埼玉県が 認定 する制度。 
【4週8休への取組】 ア：加点10点 イ：加点20点。ア、イいずれかを加点。	【障害者雇用】 ア、イいずれかを満たすと加点10点
ア、国・県等の週休二日モデル工事等完成。 4週8休を実行する。 イ、 <u>就業規則等</u> で技術系職員の休日を4週8休または年間110日以上と規定し、 <u>労働基準監督署に届出</u> 。	「障害者雇用状況報告書」（※2） ア、提出義務のある会社：法定雇用率以上の障害者を雇用 イ、提出義務のない会社：1人以上雇用。 （※2）常用雇用労働者 43.5人以上の会社がハローワークに提出。