



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻106

6

2018



中小企業庁が中小企業白書・小規模企業白書を公表

(生産性向上に向けた取り組みなどを分析)

中小企業庁から、平成30年4月に、「2018年版中小企業白書・小規模企業白書」が公表されました。深刻化する人手不足の現状を分析した上で、中小企業・小規模企業の実業性向上に向けた取り組みについて、分析が行われています。以下で、概要を紹介いたします。



中小企業白書・小規模企業白書の要約（生産性向上など）

●中小企業白書より

★ 中小企業については、景況感には改善傾向にある一方、大企業との生産性格差は拡大しているとして、「生産性の向上が急務」と指摘しています。

★ 具体的には、次のような取り組みが重要としています。

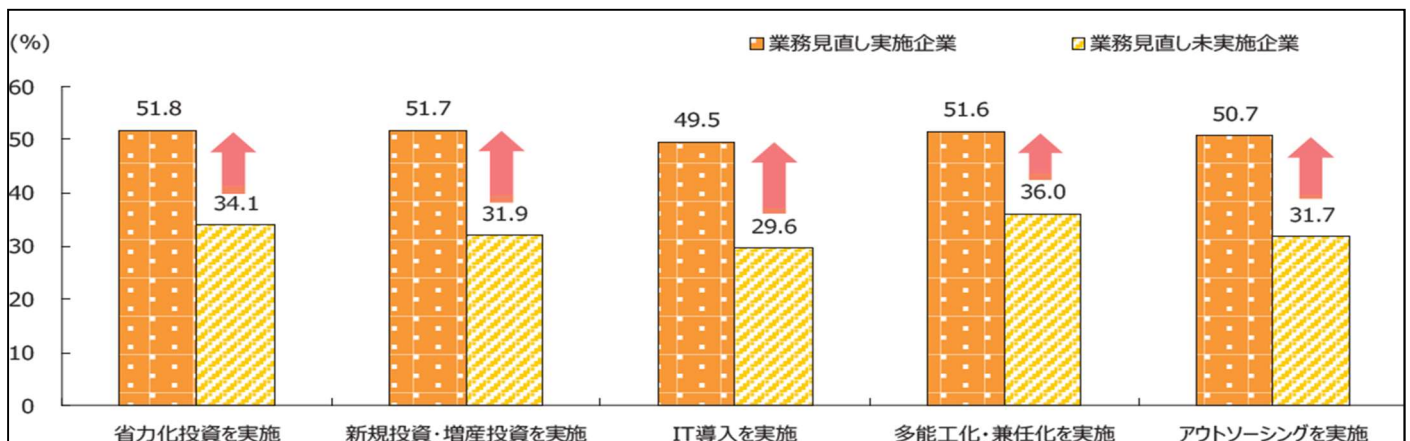
◎生産性向上の鍵となる業務プロセスの見直し* ◎設備投資による労働生産性の向上

◎人材活用面での工夫による労働生産性の向上 ◎M&Aを中心とする事業再編・統合を通じた労働生産性の向上

◎IT利活用による労働生産性の向上

*IT導入等を行う上でも業務プロセスの見直しは大前提。下図参照

図：業務見直しの実施有無別に見た、他の生産性向上策により労働生産性が向上した企業の割合



●小規模企業白書より

★ 中小規模企業においても、次のような取り組みが重要としています。

◎業務の見直し

◎設備投資による労働生産性の向上

◎IT利活用による労働生産性の向上

◎企業間連携及び事業承継による労働生産性の向上

★ また、小規模企業については、経営者に業務が集中しているという問題もあり、「IT導入等による経営者の業務効率化が急務」と指摘しています。人手不足の現状の中で、いかに生産性の向上を図っていくのが課題といえそうです。

白書では、好事例も紹介されています。詳しく知りたいときにはお声かけください。内容を踏まえたアドバイスをさせていただきます。

過労死等防止対策大綱の改定案を公表

◆平成 27 年に策定された現行版を改定

厚生労働省は4月24日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。3年ごとに見直すこの大綱を、政府は今夏にも閣議決定する方針です。今回の改定案では、将来的に過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度およびメンタルヘルス対策について、数値目標を設定することが盛り込まれました。

◆労働時間

平成 32 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下とするとしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間を IC カードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月 45 時間かつ年 360 時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。

◆年次有給休暇の取得

取得率は5割を切っています。これを平成 32 年までに 70%以上とし、特に、年次有給休暇の取得日数が 0 日の者の解消に向けた取組みを推進するとしています。

◆勤務間インターバル制度

欧州では1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化していることを参考に、導入を促進します。平成 29 年の調査では、制度の導入割合はわずか 1.4% でした。制度を導入していない企業 (92.9%) のうち制度を知らなかった企業が 40.2% で、この周知が課題となります。今回、新たに数値目標を盛り込むこととしています (数値は未定)。

◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ5割台に留まっています。これを平成 34 年度までに 80%以上とするとしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワーハラスメントへの対策については、

その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、平成 30 年 3 月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

【厚生労働省～第 11 回過労死等防止対策推進協議会 配布資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

平成 29 年度重点監督の実施結果より

◆重点監督で全体の 65.9%が労働基準関係法令違反

厚生労働省が公表した昨年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果によると、実施した 7,635 事業場のうち 5,029 事業場 (全体の 65.9%) で労働基準関係法令違反が確認されたそうです。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施されたものです。

◆36.3%で違法な時間外労働

労働基準関係法令違反が確認された事業場のうち、違法な時間外労働があったものが 2,848 事業場 (37.3%)、賃金不払残業があったものが 536 事業場 (7.0%)、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが 778 (10.2%) となっています。

◆製造業、商業、建設業、小規模事業場で多く実施

重点監督実施事業場を業種別でみると、多い業種から製造業 (26.4%)、商業 (15.1%)、建設業 (12.6%) と続いています。また、事業場規模別にみると、多い順に、10~29 人規模で 34.0%、1~9 人規模で 21.2%、30~49 人規模で 16.3%と小規模事業場に集中していることがわかります。

◆監督指導の実施事業場数は増えている

前年の同期に比べると、監督実施事業場は 7,014 (平成 28 年 11 月) から 7,635 (平成 29 年 11 月) と 1 割近く増えており、厚生労働省も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていることがわかります。

企業としても、長時間労働の是正や適切な労働時間管理については積極的に取り組んでいきたいところです。

【厚生労働省～平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204309.html>

若年性認知症への対応

◆若年性認知症に関する調査

65歳未満で発症した認知症を「若年性認知症」と呼びます。有名なアルツハイマー型だけではなく、脳血管の障害や頭部外傷によっても発症したり、その原因は多様です。働き盛りの現役世代が認知症を発症すると、仕事に影響を及ぼし、会社を辞めることになった場合には、経済的困難に直面し、生活設計が崩れるなど大きな影響があります。

若年性認知症について、企業と団体を対象に実施したアンケート調査（認知症介護研究・研修大府センター；2017年）の結果から、次のようなことが明らかになりました。

◆発見の経緯は職場での受診勧奨が最多

会社が若年性認知症の人を把握した経緯として「会社からの受診勧奨」が最も多くなっています（約5割）。その他は、「本人からの相談・申告」が約4割、「家族からの相談・申告」が約1割となっています。企業等に勤めている人では、家庭よりも職場での気づきが重要なようです。

◆会社としての対応状況

会社の対応としては、約6割で「他の業務・作業に変更した」としており、配置転換による就労継続を図っています。次いで、「労働時間の短縮・時間外労働削減」、「管理職務からの変更」が行われています。報酬・雇用については、「作業能力低下でも報酬を維持した」が最も多く6割以上となっており、本人の会社に対するそれまでの貢献を考慮している会社が多くなっています。一方で、症状の進行状況によっては合意退職も行われているようです。

◆対応の検討が必要

最近では、障害者雇用については認知度が高まっているようですが、それは身体障害に偏っているようです。若年性認知症の人の多くは精神障害者保健福祉手帳を取得していることから、身体以外の障害についても一層の理解が求められるとともに、会社としての適切な対応についても理解を深めることが必要でしょう。

若年性認知症は早期発見・早期治療が重要とされています。貴重な人材に力を発揮し続けてもらうためにも、受診勧奨、休職・復職、職務変更に関する規定の整備や相談先に関する情報提供など、該当する従業員が現れた場合に会社が適切な対応を取れるよう、検討しておく必要があるでしょう。

若手社員の「飲み会嫌い」は本当か？

◆「平成生まれ」と「昭和生まれ」の意識調査

ソニー生命保険株式会社が、平成生まれ（20歳～28歳）と昭和生まれ（52歳～59歳）を対象にアンケートを行い、『平成生まれ・昭和生まれの生活意識調査』として公表しました。同調査から、それぞれの有職者に対して仕事にまつわる質問を取り上げます。

◆「仕事に対する考え方」の傾向

理想的な仕事は「給料が高い仕事」と「やりがいがある仕事」のどちらかという質問に対し、平成生まれは「給料が高い仕事」の方が56.7%と多く、昭和生まれは「やりがいがある仕事」の方が61.8%と多い結果となりました。

また、残業が多い人は「頑張っている人だと思う」か「仕事ができない人だと思う」か、という質問では、「頑張っている人だと思う」が平成生まれで60.1%、昭和生まれで52.5%となりました。同調査は「働き方改革を掲げ、業務効率改善や残業時間削減の方針を打ち出す企業は増加していますが、平成生まれには、“残業が多い＝頑張っている”と考える人が多いようです」としています。

◆「飲み会」への考え方

勤務先でのイベントは「積極的に参加したい」か「プライベートを大切にしたい」か、という質問では、平成生まれの61.5%、昭和生まれの71.3%が「プライベートを大切にしたい」と回答しており、昭和生まれのほうがより多い結果となりました。

同調査はこの結果を、若手はいわゆる“飲みニュケーション”に消極的などといわれることがありますが、必ずしもそうではないようだ、と総括しています。

シチズン時計が昨年行った「社会人1年目の仕事と時間意識」でも、「実際にあった飲み会の頻度」が「理想の飲み会の頻度」より少ないという結果となり、同社も「職場のコミュニケーション機会として『もう少し誘って欲しい』と考えている新入社員もいる」と、さきほどの調査と同様の結論となっています。

俗に「5月病・6月病」などともいわれるように、入社・新年度からしばらく経ち、新しい環境に適応できず思い悩んでしまう若手が増える時期です。気になる社員をみかけたら、あまり気負うようなことなく、お酒の席へなどへ誘ってみてはいかがでしょうか。

トピックス 多様な選考・採用機会の拡大に向けた取り組み 厚労省が経済団体に要請

厚生労働省は、平成30年4月、日本経済団体連合会、経済同友会、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会に対して、多様な選考・採用機会の拡大に関する周知啓発への協力を要請しました。

この要請は、本年3月に、いわゆる若者雇用促進法に基づく指針が改正されたことと、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」が策定されたことを受けて行われたものです。これらの指針の概要を確認しておきましょう。



<いわゆる若者雇用促進法に基づく指針の改正>

- 『事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、「地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入」、「キャリア展望に係る情報開示」といった措置を講ずるよう努めること』などの内容を追加。
- これを受けて、指針のポイントを紹介するリーフレットも公表。『新規学卒者等の募集・採用にあたり、「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか?』といった呼び掛けが行われています。

<「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」の策定>

- 企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズの高まりを受けて、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められていることから、そのために企業に望まれる取組を示した指針を策定。
- 企業に望まれる基本事項は、主に「募集・採用」、「入社後の活躍支援」、「専門性等をもつ従業員の活躍推進」の3つに関する取組とし、その内容を示しています。
- これを受けて、指針のポイントおよび中途採用の好事例(*)を紹介するリーフレットも公表。『年齢にかかわらず、必要な人材の確保を!!』という呼び掛けが行われています。

*好事例の例

好事例⑤ 公平かつ柔軟な処遇決定

【衣料品販売企業】のケース

背景 高度な専門性を持つ人材が必要になるなど、中途採用者へのニーズが多様化していた。そのため、既存の賃金・処遇制度では処遇決定が難しく、採用を見送ることがあった。

対策

結果

転職市場での賃金水準等に対応するため、中途採用者の処遇決定にあたっては、必要に応じて個別契約を結び、柔軟に処遇を決定することとした。

その結果、**高度な専門性を持つ人材等を確保するとともに、入社後のスムーズな活躍を実現した。**



★詳細については、気軽にお問い合わせください。他の好事例も含めて、紹介させていただきます。

お仕事 カレンダー 6月	
6/11	<ul style="list-style-type: none">● 一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付● 納期特例適用の個人住民税特別徴収税額2017年12月から2018年5月分の納付
6/30	<ul style="list-style-type: none">● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算当日まで）● 7月・10月・2018年1月決算法人の消費税の中間申告（決算当日まで）

◆あつがき◆ 「2020年人工知能時代 僕たちの幸せな働き方」（藤野貴教著：かんき出版）を読みました。AIは脅威ではなく、私たちの幸せな働き方をサポートしてくれるもの。うちにも早く雇いたいなと思うところです。真の働き方改革はAIの進展で加速度的に実現していくことでしょう。