



FULFILL TIMES

2017年8月号

社会保険労務士法人 f u l f i l l | 労働保険事務組合大阪中小企業経営者協会

〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598

テレワークをご存知ですか？

当事務所もテレワークを導入しています。といいましても、今現在は一番活用しているのは私です。

テレワークはICTの活用により成り立ちます。特別な拠点が無い場所でもテレワークは可能です。

※ ICT=Information and Communication Technology

日本語では「情報通信技術」と訳します。情報通信に関する技術の総称、最近ではITからICTという言葉を用いて情報通信技術を活用した情報や知識の共有・伝達といったコミュニケーションツールの一つです。テレビCMなどでご覧になったことがあるのでは！？

私はVPNクライアントソフトウェアを使い、社外から会社のパソコンにアクセスします。要は社外からインターネット回線を安全にセキュリティ化して遠隔操作するのです。

メールを社外でチェックしたり返信したり、または携帯電話を使って営業活動をする、これも一番シンプルな“テレワーク”です。

総合人材サービス、パーソルグループの総合研究機関である株式会社パーソル総合研究所による調査結果

就業していない人にマクロ統計分析とアンケート調査を実施し、2025年時点で「自宅の近くにサテライトオフィスがあれば働ける可能性のある人」の人数を推計しました。さらにサテライトオフィスで就業可能な職種に必要なスキルの有無も合わせて推計しました。その結果、「自宅の近くにサテライトオフィスがあれば働ける可能性がある人」は全体で135.9万人、そのうちサテライトオフィスで働けるスキルを既に有している人は58.9万人、新たなスキルの習得が必要な人は77万人という結果となりました。

人手不足解消にはサテライトオフィス内に働きたい人を一貫して支援する機能が必要

様々なICTツールや機能を活用するサテライトオフィスを全国に展開することで、最大で135.9万人の労働参加が新たに可能になる見込みです。

ここにテレワークの有効性があります、是非ご検討してみはいかがですか？

社会保険労務士 中田 圭子

今月の Topics

- ◎ 求人倍率が 1.49 倍と人手不足感がさらに強まる
- ◎ 国民年金納付率 65%に上昇
- ◎ 中小企業の賃金上昇率が 2 年連続アップ
- ◎ 未払い賃金の時効「2 年」見直しの議論開始
- ◎ 公的年金 70 歳以降受給開始の選択案を検討
- ◎ 長時間労働抑制へ向け数値目標の設定を要請 経団連
- ◎ 違法残業 43% 立入調査で確認
- ◎ 最低賃金 過去最大の上げ幅と並ぶ 25 円引上げへ

● 求人倍率が 1.49 倍と人手不足感がさらに強まる

厚生労働省が5月の有効求人倍率を発表し、1.49 倍（前月比 0.01 ポイント上昇）で 43 年ぶりの高水準となったことがわかった。また、総務省が発表した同月の完全失業率は 3.1%（前月比 0.3 ポイント上昇）で6月ぶりに悪化した。

● 国民年金納付率 65%に上昇

国民年金保険料の 2016 年度の納付率は前年度比 1.7 ポイント増の 65.0%となり、5 年連続で上昇していることが明らかになった。一方、85%前後だった 1990 年代とは依然として大きな隔たりがあることが指摘されている。

● 中小企業の賃金上昇率が 2 年連続アップ

最低賃金について議論する厚生労働省の中央最低賃金審議会で、中小・零細企業の賃金上昇率（今年 6 月 1 日時点）が 1.3%（前年比 0.2 ポイント上昇）で、2 年連続の上昇となったことが示された。この賃金上昇率を参考にして、月内にも最低賃金の引上げ幅の目安が決定される見通し。

● 未払い賃金の時効「2 年」見直しの議論開始

労働者が未払い賃金を請求できる権利が消滅する時効（消滅時効）について、現行の「2 年」という規定の見直しに向けた議論が厚生労働省の労働政策審議会が始まった。金銭の支払いを請求できる期限を「原則 5 年」に統一する改正民法が5月に成立したことを受けたもの。

●公的年金 70歳以降受給開始の選択案を検討

公的年金の受給開始年齢を70歳より後にできる案が検討されている内閣府の有識者検討会が、約5年ごとに改定されている高齢社会対策大綱の改定案に盛り込む検討を開始した。政府は年内に大綱を決定する。現在、年金の受給開始年齢は原則65歳からで、60～70歳の間での選択も可能となっている。

●長時間労働抑制へ向け数値目標の設定を要請 経団連

経団連が会員企業に要請する働き方改革の具体策が明らかになった。年総労働時間、週末・祝日を含む4連休の取得率、テレワーク活用社員の割合などに数値目標を設定し、目標達成のための行動計画と合わせて、来年度から経団連のホームページで公表する。どのような数値目標を設定するかは各社の判断にゆだねられる。

●違法残業 43% 立入調査で確認

厚生労働省は、2016年度に実施した長時間労働が疑われる事業所への立入調査の結果を発表した。2016年4月に、監督対象となる残業時間を月100時間超から80時間超に引き下げた結果、前年度に比べて1万3,730多い2万3,915事業所に対して調査を行い、43.0%に当たる1万272事業所で労使協定を上回るなどの違法残業が確認された。

〔関連リンク〕

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172536.html>

●最低賃金 過去最大の上げ幅と並ぶ25円引上げへ

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会の小委員会は、2017年度の地域別最低賃金（時給）の目安額を全国平均で25円引き上げ、848円とすることを決定した。政府が目標とする3%の引上げ率となる。都道府県別では22～26円を目安とし、上げ幅は現行の方式となって以降最大だった2016年度と並んだ。

〔関連リンク〕

平成29年度地域別最低賃金額改定の目安について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172722.html>

今月の読み物

「求人票の記載内容」と「実際の労働条件」の相違の実態！

◆「賃金」に関する相違が最多

今月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数（平成 28 年度）」が発表されました。

これによると、平成 28 年度における申出・苦情等の件数は 9,299 件（前年度 10,937 件）となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

【内容別件数】

- 賃金：28%（前年度 24%）
- 就業時間：21%（同 19%）
- 職種・仕事の内容：14%（同 13%）
- 選考方法・応募書類：11%（同 12%）
- 休日：10%（同 9%）
- 雇用形態：8%（同 7%）
- 社会保険・労働保険：7%（同 7%）

◆「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。

そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っているとのことです。

【対応状況の内訳】

- 求人票の内容を変更：982 件（27%）
- 職業紹介の一時保留：330 件（9%）
- 求人取消：311 件（9%）
- 求人票に合わせ労働条件を変更：196 件（5%）
- その他（求人票が無効等）…1,789 件（50 %）

◆要因別の件数は？

なお、相違についての要因別件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」（39%）と「求人者の説明不足」（25%）で全体の3分の2程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」が10%で続いています。

「同一労働同一賃金」に関する報告書の内容は？

◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、(1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

具体的には、(1) については、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けたうえで、派遣元事業主がこの規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課すとともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととします。

また、(2) については、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこととしています。

そして、(1)(2) のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当だとしています。

◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取（努力義務）などが盛り込まれました。

朝が変わる！ 働き方が変わる！ 「時差ビズ」の取組み

◆ 「時差ビズ」とは？

「時差ビズ」とは、朝の通勤ラッシュを回避する働き方を、東京都が主導し、鉄道利用者および鉄道事業者双方で連携して進める取組みのことです。

旗振り役は東京都の小池百合子知事で、「朝が変われば、毎日が変わる」をキャッチフレーズに、「働き方改革」を促しています。

◆ 鉄道利用者の取組例

現在、約 260 の企業および自治体が「時差ビズ」に賛同しており、具体的には「フレックスタイム」「勤務間インターバル」「テレワーク」「時短勤務」「サマータイム制」「シェアオフィス」等を導入・活用しています。

また、企業側にそのような制度がない場合でも、個人の取組みとして、朝型勤務や通勤ラッシュのピーク時を避けて出勤するという方法もあります。

◆ 鉄道事業者の取組例

東京交通局をはじめ、JR や私鉄等 12 の鉄道会社が賛同し、混雑の見える化やオフピーク通勤利用者へのポイント付与、早朝の臨時電車の運行を行うなどしています。

◆ 表彰制度も

この夏、多くの人に快適な通勤を体験してもらい、効果を実感してもらおうと、東京都はムーブメント「時差 Biz」を 7 月 11 日から 7 月 25 日まで実施しています。

また、表彰制度も始まり、ムーブメント終了後に、優れた取組みを実施した企業・団体に「時差 Biz 推進賞」が贈呈されることになっています。

◆ テレワーク・デイとの連携

このムーブメントは、7 月 24 日から始まる「テレワーク・デイ」と連携しています。

「テレワーク・デイ」とは、2017 年から 2020 年までの毎年、東京五輪開会式に相当する 7 月 24 日を「テレワーク・デイ」と位置付け、テレワーク一斉実施を呼び掛ける政府の取組みです。

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府では、東京都や経済界と連携し、交通機関や道路が混雑する始業から 10 時半までの間、一斉テレワークを実施する企業・団体を募集しています。

全国どこからでも、様々な職種・様々な規模の企業・団体の皆様からの参加を募っています。

今後ますます活発化する「働き方改革」。自社で可能な取組みを考え、実施するための準備が求められそうです。

改正育児介法が10月より施行、育児休業期間が延長されます！

◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10月1日施行）。

（1）子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件等）を知らせるよう努めなければなりません。

（2）育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければなりません。

夏場に発生しやすい健康被害と「夏かぜ」について

◆今年の夏も厳しい暑さに

7月に入り全国的にも気温が上昇しています。エアコンや扇風機を使用しないと過ごしづらくなってきた職場も多いことでしょう。

気象庁は、今年の夏は全国的に温度の高い空気に覆われやすく、気温は平年より高いと見込んでおり、「厳しい暑さになる」と予想しています。

毎年のように「今年の夏は猛暑」というニュースを聞いているようにも思いますが、夏本番を前に、この時期特有の健康被害にもぜひ注意したいものです。

◆夏は様々な健康被害が発生する季節

熱中症、食中毒、クーラー病など、夏になると暑さによる健康被害がニュースでもしばしば取り上げられます。

職場でもエアコン等の使用が適切でないと、熱中症やクーラー病など、体調を崩す要因にもなり得ます。

◆意外に多い「夏かぜ」

この季節、職場でも咳がとまらないなど「かぜ」をこじらせている人はいないでしょうか。寒い季節にかかる人が多い印象のかぜですが、“夏かぜ”にかかる人も結構多いようです。

大鵬薬品工業株式会社が実施した「ビジネスシーンと夏のかぜ」に関する意識・実態調査（20～40代の有職男女 1,390名が調査対象）によると、73%の人が「夏のかぜをひいた経験がある」と回答したそうです。

同調査では、「夏のかぜ」をひいた時のポピュラーな症状として、「のどの痛み」が挙げられるとしています。調査でも約94%の人が夏場に「のどの痛み」を感じた経験があると答えています（「夏のかぜ」をひいた経験があると答えた20～40代の有職男女500名が調査対象）。

夏のかぜは、冬のように乾燥ではなく高温多湿を好むウイルスが原因となることが多いため、まず喉が腫れ、発熱が強く起こり、鼻や喉から気管支へ進行するのが特徴だそうです。

◆夏場の体調不良を防ぐ対策を

まだまだこれから夏本番というところですが、状況に合わせて快適な職場環境を保ち、個人個人で体調管理にも気を付けながら、暑い夏を乗り切っていきたいものです。

労基法改正案成立を目指し「高度プロフェッショナル制度」修正へ

◆連合からの要請を受け法案修正の動き

7月11日、労働基準法改正案の修正をめぐる政労使会合の合意文書案が明らかになりました。改正案に盛り込まれている、年収1,075万円以上の金融ディーラーや研究開発職等を労働時間規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」について、労働界の求める長時間労働対策を盛り込んだかたちに修正し、秋に開かれる臨時国会での成立を目指します。

◆具体的な修正内容

合意文書案では、制度対象者の長時間労働対策として、「年間104日以上かつ4週4日以上の日を与えること」を義務付けることとしました。

また、(1) 退社から入社までの間に一定の休息時間を設ける勤務間インターバル制度の実施、(2) 労働時間の上限設定、(3) 2週間連続の休日取得、(4) (一定条件の下での) 臨時の健康診断の実施のいずれか複数の措置を労使で決定し、実施を義務付けます。

さらに、制度適用者の拡大を懸念する労働界への配慮から、「対象が営業職全般に拡大されるものでない」との表現も、盛り込まれました。

◆修正案をめぐる動き

連合の逢見人事局長は7月11日に民進党の大串政調会長と会談し、条件付きで政府案を受け入れる内容を盛り込んだ連合の修正案を説明しました。

塩崎厚生労働大臣は、同日の記者会見で「連合の意見を聞きながら前に進めていきたい」と述べています。

◆臨時国会での成立なるか？

継続審議となっている労基法改正案には、高度プロフェッショナル制度のほか、「中小企業の月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の見直し」や「時間外労働時間の上限設定」等が盛り込まれています。

また、臨時国会には、非正規労働者の処遇を改善する「同一労働同一賃金」に向けたパート労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正案も提出される予定です。

これらが「働き方改革関連法案」として臨時国会で一括審議される見通しですが、野党が根強く反対している改正項目も含まれており、法案の行方は不透明です。

「平成 28 年度 テレワーク人口実態調査」から見えること

◆国土交通省が公表

国土交通省が実施した「平成 28 年度 テレワーク人口実態調査」の結果が公表されました。政府が「働き方改革」の一環としてテレワークの普及を推進する中、導入検討にあたっての参考となる内容です。

◆テレワークの普及度合い

業種別に見ると、仕事の特性から「情報通信業」では雇用型 30%超、自営型 50%弱の普及度合いとなっていますが、他業種ではあまり大きな差がなく 10~20%台となっています。

職種別で見ると、「研究開発・技術（ソフトウェア等）」のテレワーカーの割合が高い（35.8%）一方、雇用型においてテレワークが可能と思われる「事務・企画」のテレワーカー割合は低くなっています（11.7%）。

役職別で見ると、雇用型テレワーカーの割合が一番高いのは「部長クラス」の 30.1%で、「一般社員クラス」は 12.7%、一番低いのは「派遣・契約・嘱託」となっており、職位が高いほど割合が高くなっています。

◆テレワーク制度の状況

勤務先にテレワーク制度等があると回答したのは、雇用者全体のうち 14.2%でした。

「制度等あり」の場合のテレワーカー割合は 54.6%、「制度等なし」では 6.5%となっています

「制度等あり」の中身を業種別に見ると、「情報通信業」が多く、次いで、「金融・保険」「製造業」「建設業」「不動産業」となります。

◆テレワーク制度等と実施効果

テレワークの実施効果について、雇用型で「全体的にプラス効果があった」とする回答割合は、「制度等あり」の 71.7%に対し、「制度等なし」では 33.1%です。勤務先に制度等があると、テレワークを実施した際のプラス効果が高まることがわかります。

ただ、プラス効果として「業務効率が上がった」「自由に使える時間が増えた」という回答が 4 割超と多い一方、テレワーク実施のマイナス効果として、「仕事時間（残業時間）が増えた」という回答も 46.5%と多く、テレワークに向く業務・向かない業務の区別が重要と思われます。

また、マイナス効果として、職場に出勤している人への気兼ね、コミュニケーションの取りづらさを挙げた人も 15%ほどおり、これらは制度等があっても実施しない理由としても挙げられています。

今後、ICT 技術のさらなる伸展に伴い、事務・企画の職種に関してもテレワークの導入が進む可能性があります。一方で定型業務はアウトソーシング化や AI による代替も広がりそうです。こうした大きな流れを読みながら、働き方の見直しを考えていく必要があるでしょう。

今どきの就活生は「職場の雰囲気」を重視！

人手不足解消のためのアプローチ

◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4月の有効求人倍率は1.48倍（5月30日発表）。バブル期のピークだった1990年7月（1.46倍）を上回り、1974年2月（1.53倍）以来43年2カ月ぶりの高水準を記録しました。

企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えそうです。

◆就活生は「人」を見ている！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1つの参考になりそうです。この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」（6月6日発表）によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」（44.2%）、「職場の雰囲気が良かった」（39.3%）、「自分の能力・個性が活かせる」（37.0%）が上位となりました。

注目したいのは、4割近くが「職場の雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいるということです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです（「平成29年度 新入社員の特徵」3月23日発表）。

同調査では、平成29年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件にパワハラのないことを重視する傾向が見られたとしています。

◆就活生に接する社員の対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの1つとして、就活生に接する社員（面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む）の対応を見直してみたいものです。

実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6%が「採用担当者・社員に好感が持てた」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切的な対応を心がけてみましょう。

平成 28 年度「技能検定」の実施状況と資格取得のメリット

◆「技能検定」合格者は 30 万人

厚生労働省が公表した平成 28 年度の「技能検定」の実施状況の調査結果によると、平成 28 年度の技能検定は受験申請者数 75 万 7,380 人（前年度比 7.3%増）のうち、合格者数は 30 万 3,544 人（同 10.5%増）で合格率は 40.1%（前年度 38.9%）だったことが明らかになりました。技能検定は、仕事に必要なとされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、試験に合格すると「技能士」を名乗ることができます。

◆「ファイナンシャル・プランニング」が一番人気

この技能検定制度は昭和 34 年にスタートし、これまでに延べ約 632 万人が技能士になっており、職種は現在、126 職種あります。

最も受験申請者数が多い職種は「ファイナンシャル・プランニング（FP 技能検定）」で 46 万 2,304 人（合格者数は 13 万 6,035 人）で、続いて多かった職種が「機械保全」「機械加工」「知的財産管理」「金融窓口サービス」となっています。

◆技能検定に合格すると助成金が出ます！

会社は技能検定制度を活用するメリットとして、「人材開発支援助成金（職業能力検定制度導入コース）」を受けられることが挙げられます。

この助成金は、正社員が業務に関連する技能検定に受験し合格すると報奨金を支給する制度を導入することで受給することができます（正社員の数によって必要な合格者数は異なります）。

◆今秋から受験料が一部減額

厚生労働省は、今年の秋にも「モノづくり分野」の技能検定の受験料の減額を実施する予定です。減額は 35 歳未満の受験申請者を対象に実施し、「機械加工」や「電子機器組み立て」、「工場板金」「ウェブデザイン」など約 100 職種の実技試験で最大 9,000 円割り引くとしています。

これは近年の製造業において、若年層の就業者数が減少傾向であるため、モノづくりを担う人材の確保につなげるためです。

社員の人材育成とキャリア形成のために、技能検定の活用を勧めてみてはいかがでしょうか。

職場の受動喫煙対策とトラブル予防

◆「健康増進法改正案」が提出見送りに

受動喫煙（他人が吸っているタバコの煙を吸わされてしまうこと）への対策を強化する健康増進法改正案について、通常国会では提出が見送られました。引き続き、成立に向けた調整が続けられる見込みです。

ここでは、受動喫煙を含む「職場における喫煙」の問題について、考えてみましょう。

◆職場の受動喫煙対策は努力義務

平成 27 年 6 月より、すべての事業者には、労働者の健康保持・増進のため、職場の受動喫煙防止対策を実施するよう、努力義務が課せられています（安衛法 68 条の 2）。

対策の具体例としては、「屋外喫煙所の設置による屋内全面禁煙」や「喫煙室の設置」などが挙げられます。

これらの設置に必要な経費の半額を支給する「受動喫煙防止対策助成金」をはじめ、国による支援も実施されています。

◆職場で喫煙する人の割合とタバコ休憩の実態

もちろん、受動喫煙防止対策が必要なのは、職場で喫煙する習慣のある人を多く雇用している会社です。そもそも自社に喫煙者がどのくらい在籍しているのか、把握できていますでしょうか。

ちなみに、厚生労働省「労働者健康状況調査」によれば、職場で喫煙する人の割合は、平成 24 年度で 26.9%でした。

また、ファイザー株式会社が平成 28 年に行った喫煙に関する実態調査では、喫煙者である新入社員・職員のうち、約 8 割が「勤務中にタバコ休憩をとる」と回答しています。1 日あたりのタバコ休憩の回数は平均 2.24 回、1 回あたりのタバコ休憩の時間は平均 9.42 分とのことでした。

多くの喫煙者が毎日、勤務中に約 20 分のタバコ休憩をしている計算です。

◆喫煙トラブルを予防するために

職場での喫煙は、昔からよくトラブルの「火種」になってきました。

代表的なものが、「タバコ休憩は労働時間に含むのか」「タバコ休憩によって定時に業務が終わらなかったことで発生した残業にも、残業代は必要なのか」というものです。

特に最近では、「働き方改革」に伴う労働時間削減、労働生産性向上といった気運の高まりから、非喫煙社員が「タバコ休憩は不公平である」とはっきり声を上げる傾向が顕著です。

他方、例えば運転中の長距離ドライバーのように、「業務上のストレス発散のためタバコが欠かせない」という社員もいるでしょう。

たかがタバコと軽視せず、自社の実態を把握したうえで、方針・対策を社員に明示することが、のちの無用なトラブル予防につながります。

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 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]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]

社会保険労務士法人 fulfill

〒530-0041

大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598