

Attain gain an objective.



FULFILL TIMES

2018年1月号

「第100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

あけましておめでとうございます。

皆様の一年の初めに目標は出されましたか？当事務所も初出には毎回、個々の目標を発表してもらいます。「目標管理」は具体的定量的な目標を設定することで自らの成長を自らで管理すること、うまく目標を具体化できることは簡単ではないようですが、いつかこの真の目的を理解してくれればと諦めずにやっていきます。

「働き方改革」を安倍内閣が打ち出し、タイミングよく選挙で是非が問われ、タイミング悪く、戦うべき野党が自ら倒れていき、

某企業の新入社員の過重労働が原因とされる悲しすぎる事件があり、一気にこの法案が進みそうなところで

時間管理～適正な労働時間は把握のための基準～労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインが出され、労働時間の短縮は売り手市場である現在に、企業選びの大きなポイントになり、中小企業にも働き方改革を抜本的にに進める時期がやってきたようです。

年が明け新しい年が始まりました、新法案についての情報はきっと春を目処に出てくるはず

法が、国からの主導ではなく、

働き方を見直して、社員と共有できる仕組みづくりを企業のオリジナリティを持って進めていきたいところ

当事務所も「同じ仕事のやり方をやっているのはダメ、忙しい、時間がない、と思ったら、仕事の進め方自体を考えて変えていこうとしてほしい。これをやらない企業は10年後はない、と考えている」と本気で皆に話しています。

☆実は私事ですが「事務所 TIMES 刊行100号を迎えることができました！」皆様に支えて頂き、ここまでこれました。当事務所は本年5月～設立15年目を迎えます。今までにない新しい時代に合った労務管理、人が働くことを教育・時間管理・制度の整備など様々な視点で、人を大事にする企業をお手伝いさせていただきます。本年も宜しく願いいたします。

特定社会保険労務士 中田 圭子

今月の Topics

- ◎精神障害者の法定雇用率のカウントに特例措置
- ◎2018年度の年金額は据え置きの見通し
- ◎学校教員の働き方のモデル案作成へ
- ◎11月の完全失業率が24年ぶりに低水準に
- ◎未払い賃金請求の事項期間延長について議論開始 厚労省検討会
- ◎「勤務間インターバル制度」導入企業はわずか1.5%、導入していない企業の4割超が制度自体知らず。
- ◎厚労省ホームページで公開された最新版「労働者派遣事業関係業務取扱要領」最新版が1月1日以降公開されました

■ 精神障害者の法定雇用率のカウントに特例措置（12月22日）

厚生労働省は、障害者の法定雇用率の算出において、現行では「0.5人」とカウントされる短時間労働者について、一定の要件を満たした精神障害者の場合は「1人」とカウントする特例措置を設けることを明らかにした。来年4月から法改正（法定雇用率の2.2%への引上げ、精神障害者の雇用義務化等）の施行に合わせ、5年間の時限措置として実施する。

〔関連リンク〕 第74回 労働政策審議会障害者雇用分科会

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189459.html>

■ 2018年度の年金額は据置きの見通し(12月23日)

厚生労働省は、来年度の予算で年金の改定率をゼロと見込み、公的年金の支給額が今年度と同じになる見通しを明らかにした。支給額の据置きは2年ぶり。マクロ経済スライドの発動も見送られる。

■ 学校教員の働き方のモデル案作成へ（12月26日）

文部科学省は、学校教員が担う仕事の範囲を明確にする「働き方のモデル案」を作成する方針を明らかにした。授業や生徒指導などの本来業務に集中できるよう、事務職員や地域住民らとの役割分担を促すのが狙い。また、同省は来年10月に教員の業務量を一元的に把握できる組織を新設する考えを示した。

■ 11月の完全失業率が24年ぶりの低水準に（12月26日）

総務省が11月の完全失業率を発表し、5か月ぶりに改善して2.7%（前月比0.1ポイント減）となり、

24年ぶりの低水準となったことがわかった。また、厚生労働省が発表した11月の有効求人倍率は1.56倍（同0.01ポイント増）と約44年ぶりの高水準となった。

■ 未払い賃金請求の時効期間延長について議論開始 厚労省検討会（12月27日）

厚生労働省の有識者検討会は、未払い賃金の請求権の時効延長に向けて議論を開始した。現行の労働基準法では、労働者は過去2年分の未払い賃金を会社に請求することができるが、民法改正に合わせて最長5年まで延長するかが焦点となっている。検討会では法改正に向けて議論し、2019年に法案を国会に提出。2020年にも適用する考え。

〔関連リンク〕 第1回 賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189823.html>

■ 「勤務間インターバル制度」の導入企業はわずか1.5%。導入していない企業の4割超が制度自体を知らず

昨年12/27に厚生労働省から「平成29年就労条件総合調査」の結果が発表されました。

◆平成29年就労条件総合調査 結果の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/index.html>

この調査は、主要産業における企業の「労働時間制度」「定年制」「賃金制度」などについて調査し、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施されていますが、今回の調査では「勤務間インターバル制度」に関する調査も実施されました。

これによると、「勤務間インターバル制度」の導入状況は以下の通りとなっています。

- ・「導入している」1.4%
- ・「導入を予定又は検討している」5.1%
- ・「導入の予定はなく、検討もしていない」92.9%

なお、「導入の予定はなく、検討もしていない」企業のうち、導入しない理由（複数回答）を尋ねたところ、以下の結果となりました。

- ・「当該制度を知らなかったため」40.2%
- ・「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」38.0%
- ・「夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため」8.1%

- ・「人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため」7.7%
- ・「当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため」5.0%

制度内容を把握したうえで明確な理由により導入していない企業もありますが、それ以上に制度を知らない企業も多いようです。

(8) 勤務間インターバル制度

ア 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況

1年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が37.3%と最も多く、次いで「ほとんど全員」が34.3%となっている。また、「全くいない」が9.2%、「ほとんどいない」が3.5%となっている。(第13表)

第13表 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合

企業規模・産業	（単位：％）								
	全企業	全くいない	ほとんどいない	全体の4分の1程度以上	半数程度以上	全体の4分の3程度以上	ほとんど全員	全員	不明
平成29年調査計	100.0	9.2	3.5	2.1	4.6	7.7	34.3	37.3	1.3
1,000人以上	100.0	4.9	4.6	2.8	7.3	15.6	41.3	13.2	10.4
300～999人	100.0	6.8	2.8	3.9	7.7	13.3	43.6	10.6	2.3
100～299人	100.0	9.4	3.6	1.8	6.0	8.3	39.2	30.6	1.1
30～99人	100.0	9.5	3.6	2.0	3.6	6.8	51.8	41.7	0.9
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	5.2	2.7	-	0.7	4.6	27.9	58.9	-
製造業	100.0	9.3	2.9	1.6	4.6	6.5	41.8	33.8	0.4
建設業	100.0	9.9	2.8	2.0	2.5	6.3	35.3	41.6	0.5
電気、ガス、熱供給、水道業	100.0	2.9	6.0	4.0	2.0	4.9	50.3	27.0	3.0
情報通信業	100.0	7.7	6.6	1.4	8.8	16.4	46.4	15.1	0.7
運輸業、郵便業	100.0	6.3	3.8	6.8	10.3	15.1	33.1	23.0	2.6
卸売業、小売業	100.0	6.1	4.1	1.7	4.9	8.1	33.9	37.5	2.0
金融業、保険業	100.0	4.5	1.1	-	1.2	3.8	45.0	42.6	1.8
不動産業、物品賃貸業	100.0	6.2	1.6	-	2.7	2.7	44.7	39.0	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	10.3	2.3	6.6	8.0	14.5	37.8	21.1	0.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	13.6	6.8	6.2	8.4	11.8	23.4	25.6	2.5
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	13.9	2.8	2.3	5.2	14.1	30.8	27.4	3.8
教育、学習支援業	100.0	6.3	3.2	0.1	3.3	3.3	26.7	56.8	0.3
医療、福祉	100.0	10.7	3.9	6.3	2.0	22.9	30.9	49.0	0.2
複合サービス業	100.0	13.1	0.4	-	1.6	4.5	43.7	35.8	0.8
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	8.0	2.3	1.0	3.6	8.1	39.0	39.7	1.2

イ 勤務間インターバル制度の導入状況

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が1.4%、「導入を予定又は検討している」が5.1%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が92.9%となっている（第14表）。

第14表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び平均間隔時間

企業規模・産業	（単位：％）					平均間隔時間（時間・分）
	全企業	導入している	導入を予定又は検討している	導入の予定はなく、検討もしていない	不明	
平成29年調査計	100.0	1.4	5.1	92.9	-	11:15
1,000人以上	100.0	3.1	13.6	78.0	-	9:42
300～999人	100.0	2.0	9.3	87.9	-	11:44
100～299人	100.0	1.3	5.8	92.7	-	10:26
30～99人	100.0	1.3	4.3	93.9	-	11:32
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	-	1.9	98.1	-	-
製造業	100.0	0.4	3.9	95.6	-	9:21
建設業	100.0	1.1	4.2	94.5	-	10:01
電気、ガス、熱供給、水道業	100.0	-	2.4	97.1	-	-
情報通信業	100.0	1.9	5.2	92.8	-	10:31
運輸業、郵便業	100.0	6.6	10.0	83.3	-	10:14
卸売業、小売業	100.0	0.5	4.6	93.7	-	11:40
金融業、保険業	100.0	0.5	3.3	95.2	-	10:30
不動産業、物品賃貸業	100.0	0.4	5.4	92.7	-	9:36
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	1.9	2.1	95.9	-	9:17
宿泊業、飲食サービス業	100.0	1.3	10.1	88.2	-	11:29
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.2	6.2	93.5	-	9:55
教育、学習支援業	100.0	0.9	5.1	93.9	-	9:17
医療、福祉	100.0	1.2	2.6	95.4	-	14:45
複合サービス業	100.0	-	1.1	97.8	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	1.1	6.5	92.3	-	9:17

■ 厚生労働省より「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の最新版（平成30年1月1日以降）が公開されました。

◆業務取扱要領（平成30年1月1日以降）

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou_h24/index.html

【改正概要】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/dl/kaiseigaiyou.pdf>

労働者派遣事業関係業務取扱要領・様式・各種報告書

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/>

民法改正により「未払い賃金」「年次有給休暇」等の請求権の消滅時効期間はどうか？

厚生労働省で「第1回 賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」が開催されました。

◆ 第1回検討会 配付資料 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189823.html>

この検討会は、「消滅時効の期間の統一化」や「短期消滅時効の廃止」が盛り込まれた改正民法（債権関係）が成立したことに伴い、労働基準法で特例が定められている賃金請求権等の消滅時効期間の在り方を検討するものであり、論点は以下の通りとなっています。

- 労働基準法第115条の対象となる賃金等請求権の消滅時効期間
- 労働基準法第115条の消滅時効の起算点
- 年次有給休暇請求権の消滅時効期間（繰越期間）
- その他の関連規定（書類の保存期間や付加金等）

現行では時効期間が「2年」と定められている未払い賃金や年次有給休暇の請求権が民法に合わせて「5年」となるのか、「3年間」と定められている労働者名簿や賃金台帳その他の労働関係に関する重要書類の保存期間にも影響を及ぼすのか等、実務に多大な影響を与える非常に重要な論点が含まれており、議論の行方が注目されています。

なお、今後は「関係団体等からのヒアリング」や「各論点の在り方の検討」を行った後、平成30年夏を目途にとりまとめを行うとのことです。

➤ 今月の読み物

『AI』の影響により減少する仕事、増加する仕事は？

◆ 厚労省の部会で議論がスタート

何かと世間を賑わせている『AI』ですが、中でも我々の仕事への影響が気になるところです。

12月初旬に開催された厚生労働省の労働政策審議会（労働政策基本部会）では、「技術革新（AI等）の動向と労働への影響」をテーマに議論がスタートしましたが、ホームページ上で公開された資料の中から「AI導入による仕事への影響」を考えてみます。

◆ 求められるは『AI』にはできない仕事

厚生労働省のホームページで公開された資料の中で、シンクタンクや各省庁等による先行研究の内容

がまとめられています。

『AI』等で代替可能性の高い（今後減少する）仕事、代替可能性の低い（今後増加する）仕事の例として、以下のものが挙げられています。

【代替可能性の高い（今後減少する）仕事の例】

- ・必ずしも特別の知識やスキルが求められない職業
- ・バックオフィス等、従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事
- ・ルーティンタスク
- ・ホワイトカラーの仕事
- ・定型的業務が中心の職種
- ・教育水準や所得水準が低い労働者の仕事

【代替可能性の低い（今後増加する）仕事の例】

- ・他者との協調や他者の理解、説得、ネゴシエーション、サービス志向性が求められる職業
- ・上流工程や IT 業務における、ミドルスキル・ハイスキルの仕事
- ・人が直接対応することが質や価値の向上につながるサービスに係る仕事
- ・新しい付加価値の創出に役立つ技術職

◆ 今後は必要な取組みとは？

ビジネスパーソンにとって今後は、「AI を使いこなす能力」や「AI に代替されにくいコミュニケーション能力」を向上するための取組みが必要になってくると言えるでしょう。

来年 1 月から「専門実践教育訓練給付金」が拡充されます

◆ 最大で受講費の 7 割、年間 56 万円を給付

厚生労働省は、2018 年 1 月より、「専門実践教育訓練給付金」の支給額と支給対象者を拡大します。

雇用保険の被保険者を対象に、支給率については受講者が支払った教育訓練経費の 50%（資格取得等した場合はさらに 20% 上乗せして合計 70%）とし、上限額も年間 40 万円（資格取得等した場合は年間 56 万円）とするものです。

社会人の学び直しを後押ししつつ、成長分野の人材を増やすねらいです。

◆ 支給対象は支給要件期間 10 年から 3 年に短縮

専門実践教育訓練給付金の支給対象者は現在、「雇用保険の被保険者のうち、支給要件期間が10年以上（初めて教育訓練給付金の支給を受けようとする人は2年以上）ある人」、「雇用保険の被保険者であった人のうち、離職日の翌日から受講開始日までが1年以内で、かつ支給要件期間が10年以上（初めて教育訓練給付金の支給を受けようとする人は2年以上）ある人」となっています。

これを、来年1月以降に受講開始する専門実践教育訓練を対象に、上記の支給要件期間を10年以上から3年以上（初めて教育訓練給付金の支給を受けようとする人は2年以上）に短縮します。

◆「教育訓練支援給付金」も拡充

失業中の人に支給する「教育訓練支援給付金」についても拡充し、来年1月以降に受講開始する専門実践教育訓練からは、45歳未満の離職者のうち一定の要件を満たす人には、基本手当日額に相当する額の80%が支給されることとなります。

◆支給対象講座や一般教育訓練給付金も拡充へ

IT等の分野で活躍する人材を増やすため、2018年度から経済産業省が新たに認定する講座や、文部科学省が2019年度から導入を目指している「専門職大学」なども新たな給付の対象とします。

このほか、一般教育訓練給付についても対象の講座拡大や助成率の引上げを来夏にかけて検討していくことにしています。

「職域におけるがん検診に関するマニュアル（案）」が公表

◆「職場におけるがん検診」とは？

企業が従業員らを対象に実施するがん検診は、健康保険組合等を通して、厚生労働省の一環として任意で行われています。

自治体を実施している公的ながん検診よりも受診者数が多く、がん対策において重要な役割を担っていますが、法的根拠がなかったり、やり方も企業ごとに異なっていたり、要精密検査の受診率が低かったりと、問題点が指摘されていました。

そこで、厚生労働省は専門家を集めて議論し、職場で実施すべき検査項目や手順を定めた初の指針（マニュアル）の作成を進めています。そして、12月6日にその案が発表されました。

◆ マニュアル（案）の主な内容

このマニュアル（案）では、胃がん／子宮頸がん／肺がん／乳がん／大腸がんについて、それぞれ検査項目、対象年齢、受診間隔が明確にされ、がん検診の推奨レベルについても解説しています。

また、企業等はがん検診の実態を把握し、精度管理を行うことが望ましいとし、「精度管理のためのチェックリスト（仮称）」も示しています。そして、そのチェックリスト等により、がん検診の受診率・

要精検率・精検受診率・がん発見等の「がん検診の制度管理指標」に基づく評価を行うことが望ましいとしています。

その他、企業等が受診者の健康情報を取り扱う際、個人情報保護法をはじめとする関係法令に留意し、受診者の同意を得る方法等も掲載しています。

◆ 就労可能なケースも多い

がんになった従業員であっても就労が可能なケースは多く、「がん治療と就労は両立できる」という考え方は今後も強くなりそうです。

就労支援を行う企業にとっても、従業員のがんの早期発見・早期治療は多少の負荷を減らすことができるかもしれません。そのためにも、このマニュアルの完成後にはを参考にしてみるとよいでしょう。

「65歳以上適用拡大」に伴う高年齢被保険者の雇用状況

◆ 今年1月に法改正

今年1月から、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となりました。これは、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用環境を整備するために行われた改正です。

先日、高年齢被保険者の雇用状況等について、厚生労働省によるデータ分析が行われ、その結果が公表されました（「65歳以上適用拡大に伴う高年齢被保険者の雇用状況等について」12月1日）。以下、分析結果を見ていきます。

◆ 雇用形態の状況

有期契約労働者等の非正規社員（パート、有期契約、派遣）が約7割を占め、正社員等（常用型派遣、週所定30時間以上の短時間労働者を含む）が3割程度となっています。特に女性の非正規は約8割と、男性の非正規約6.5割と比べ高くなっています。

また、年代別正社員等の割合は、年齢が上がるのに比例して高くなっています（65歳～69歳では28.3%、80歳以上では43.5%）。

◆ 産業分類別の状況

64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が高い産業は、1位「その他サービス業」、2位「道路旅客運送業」、3位「地方公務」でした。

逆に、64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が低い産業分類は、1位「医療業」、2位「情報サービス業」、3位「その他の小売業」でした。

◆ 賃金形態の状況

賃金形態では「時間給」が一番多く、次いで、「月給」「日給」と続いています。

また、月給の場合、「月給 10~20 万円」が多くなっています。

◆ 契約期間の定めの有無

契約期間の定めの有無の割合は、パート、有期契約、派遣、正社員等いずれもほぼ同率となっていますが、契約期間の定めがない高年齢被保険者の雇用形態は、ほぼ正社員等となっています。

契約期間の定めがあるものにおける平均契約期間は約 6 カ月で、契約期間に定めのある者のうち、14% 程度が契約更新条項の規定がありませんでした。

職場におけるハラスメントの実態とハラスメント規制の動き

◆ 職場でハラスメントを受けた・見聞きした人は 5 割超

近年、職場における様々なハラスメントが取り沙汰されており、その防止策や対応策が検討されています。

日本労働組合総連合会（連合）が、職場やプライベートにおけるハラスメントと暴力に関する実態を把握するために実施した「ハラスメントと暴力に関する実態調査」（対象：全国の 18 歳~69 歳の有職男女 1,000 名）によると、職場でハラスメントを受けた・見聞きしたことがある人は 5 割超となっているそうです。

まだまだハラスメントは減っていない現状が読み取れます。

◆ ハラスメントの種類も多様に

同調査では、職場で受けた、または見聞きしたハラスメントを聞いたところ、「『パワハラ』などの職場のいじめ・嫌がらせ」が 45.0%、「セクシュアルハラスメント」が 41.4%、「ジェンダーハラスメント」（性別役割分担意識を強調するハラスメント）が 25.4%、「マタニティハラスメント」（妊娠・出産に関連するもの）が 21.4%、「ケアハラスメント」（育児・介護をする人に対するハラスメント）が 19.8%、「SOGI ハラスメント」（性的指向や性自認などを引き合いに出して嘲笑や揶揄すること）が 13.7%となっています。

パワハラやセクハラ以外にもハラスメントの種類は多様化しており、職場には様々なタイプのハラスメントが存在していることがわかります。

◆ 「誰にも相談しなかった」が 4 割強

また、ハラスメントを誰から受けていたか聞いたところ、いずれのハラスメントでも「上司や先輩」の

割合が最も高くなっていました。

また、ハラスメントを受けたものの「誰にも相談しなかった」人が4割強となっており、ハラスメント被害を相談しても、半数近くが「親身に聞いてもらえたが具体的な対応に進まなかった」と答えていたそうです。

社内の相談・対応の仕組みが効果的に機能するような体制作りが必要だといえます。

◆ パラハラ規制の動き

現在、厚生労働省の職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会は、パワハラ防止の対応策として、「加害者への制裁」、「事業主がパワハラ防止配慮義務を負うことの明確化」、「事業主へのパワハラ予防措置・事後措置の義務付け」、「事業主の自主的な対応を促す」の4つの例を示しています。

ハラスメントに対する規制強化の動きも注視しつつ、職場のハラスメント対策に力を入れていきたいところです。

厚労省の調査結果にみる平成29年賃金改定の実態

◆ 100人以上300人未満企業の賃上げ実施率は「85.6%」

厚生労働省が11月下旬に公表した「平成29年賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば、「1人平均賃金（所定内賃金の1人当たり平均額）を引き上げた」と回答した100人以上300人未満企業の割合は85.6%で、前年（84.4%）を上回りました。

全企業では87.8%が引上げを実施しており、こちらも前年（86.7%）を上回りました。

業種別では、電気・ガス・熱供給・水道業の97.6%が最も高く、建設業（97.1%）、製造業（95.7%）が続きます。

◆ 改定額は？

改定額は、企業規模によって幅があります。全企業では5,627円ですが、5,000人以上企業では6,896円、1,000人以上5,000人未満企業では5,186円、300人以上999人未満企業では5,916円と、いずれも5,000円を超えました。

100人以上300人未満企業では4,847円でしたが、前年（4,482円）を上回りました。

業種別では、建設業（8,411円）が突出して高く、不動産業、物品賃貸業（6,341円）、情報通信業（6,269円）、製造業（6,073円）が続きます。

◆ 改定率は？

改定率は企業規模による差異は小さく、全企業で2.0%、100人以上300人未満企業でも1.9%でし

た。

改定率でも、改定額と同じ 4 業種が 2.5～2.1%で高い結果でしたが、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉でも 2.1%となっています。

◆ 改定に踏み切った理由

調査結果によると、100 人以上 300 人未満企業で賃金改定にあたり最も重視した要素は「企業の業績」(55.8%)でしたが、参考値となっている全企業の複数回答計の上位 3 つは、「企業の業績」(65.8%)、「労働力の確保・定着」(34.0%)、「雇用の維持」(28.5%)でした。

人手不足等により、やむを得ず賃上げに踏み切った企業もあるかと思いますが、平成 30 年度税制改正では、所得拡大促進税制を拡充し、中小企業が 1.5%の賃上げを実施した場合に給与増加分の 15%を法人税額から差し引けるようにする案が盛り込まれる見通しで、こうした施策の活用を検討する企業が増える可能性があります。

いま考えるべき 管理職の介護と仕事の両立支援

◆ 介護を理由に退職を考えた管理職は 47.5%

家族の介護を要因とした人材の流出は、退職する本人のキャリアや会社の生産性にとっても悪影響を及ぼします。特に、退職するのが会社の中で重要な仕事を担う管理職である場合、影響が及ぶ範囲はより広いでしょう。

人材サービス大手のアデコ株式会社のアンケート調査によると、家族の介護を経験したことのある企業の管理職のうち、介護を理由に「何度も退職を考えた」ことがある人が 19.5%、「1、2 度考えた」人が 28.0%で、両社を合わせると退職を考えたことのある人は 47.5%に上るそうです。

また、介護と仕事の両立について「不安がある」との回答は 77.3%となったとのことでした。

◆ 介護の支援制度を利用しにくい“雰囲気”

支援制度として介護休業・休暇などがありますが、回答者の 63.2%が「制度を利用しにくい」と回答しています。

その理由は「自分の業務に支障が出る」「部下の業務に支障が出る」「介護を理由に休みを取る管理職はいない」「休みを取りにくい雰囲気がある」などとなっています。

◆ 検討・見直しのタイミングは「いま」

上記の調査でも、「企業は制度を利用しやすい職場風土の醸成と労務対策が求められる」とまとめられているように、会社としての風土が変わらなければならないでしょう。

介護離職を防ぐために検討すべき事項は多くあります。

正社員（管理職に限らない）の失効した年次有給休暇を積み立てておき、介護等の事由が発生した場合に利用できるようにする制度を設けている企業があります。また、有期雇用の従業員についても有給の介護休暇制度を設けているところもあります。さらに、介護等の事情を考慮することは、社員の転勤を考える際にも重要です。

一方で「働き方改革」の中で注目されているテーマの中にも、介護離職防止の制度の取組みが盛り込まれています。

人手不足の情勢もあり、介護による人材流出防止を考える時期はまさに「いま」、といえるでしょう。

「湿度」を管理して冬の快適職場をつくろう！

◆ 冬季の職場は「乾燥」に要注意

職場環境の快適さは、作業効率や集中力、社員の健康状態にも影響を与えます。この点、冬季は「乾燥（低湿度）」が問題となっている職場が多いようです。

湿度が低いと、鼻・のど・口の粘膜や、目・皮膚が乾燥し、風邪や疲れ目などの健康影響が生じることも懸念されます。

また、インフルエンザウイルスは、低湿度で活性化します。冬季は、職場の乾燥対策にも目を向けることが求められます。

◆ 職場の温度・湿度管理に関する法律

事務所衛生基準規則（昭和 47 年法律第 57 号）において、「空気調和設備を設けている場合は、室の気温が 17 度以上 28 度以下及び相対湿度が 40 パーセント以上 70 パーセント以下になるように努めなければならない。」（第 5 条）と定められています。

しかし、この基準を満たしていない職場が多いことが従来から指摘されています。

皆さんの職場ではいかがでしょうか。快適な湿度が保たれているか、確認してみてください。

◆ 職場でできる湿度管理

屋内の低湿度対策として思い浮かぶのは加湿器の使用ですが、広い空間ではなかなか効果を実感するのが難しいでしょう。近年は調湿機能付きの空調システムもありますが、導入にはコストもかかります。

現実的には、加湿器を用いながら、マスクの着用によりのどを潤す、適度な保温加湿効果を持つ観葉植物を置くといった対策が有効と言えそうです。

なお、ミストが出るタイプの加湿器は、OA 機器に影響を及ぼすこともありますので、注意が必要です。

「持ち帰り残業」の実態と想定されるリスク

◆ 正社員の5割以上が持ち帰り残業の経験あり

連合総合生活開発研究所（連合総研）が民間企業に勤める社員対象に実施したインターネット調査によると、全体の30.9%、正社員の54.5%が「持ち帰り残業」をしたことがあると回答したことが明らかになりました。

また、勤務時間以外に行った業務・作業について、「メール・電話・SNSの対応」は46.8%、「呼び出しを受けて出勤」は28.5%が、経験があると回答しました。

◆ 長時間労働者は持ち帰り残業時間も多い

持ち帰り残業を行った時間については、1カ月あたりの平均持ち帰り残業時間数は5.5時間でした。さらに、1週間の実労働時間が50時間以上の長時間労働者の1カ月あたりの平均持ち帰り残業時間数が10時間前後という結果になりました。

最近では、「〇時にオフィスの完全消灯」「〇時にパソコンの強制シャットダウン」等を行うことにより、早く退社するよう呼びかけている企業が増えています。

そのため、会社で働ける時間が減り、やむなく帰宅後や休日に自宅等で仕事をする時間が増えてしまうことが考えられます。

◆ 持ち帰り残業の“リスク”とは？

持ち帰り残業は、会社以外での仕事となるため就労実態の把握が難しいとされています。2011年に英会話学校講師の女性が自殺した事件で、女性は自宅での長時間の「持ち帰り残業」や上司からの叱責による心理的な負荷が重なり、うつ病を発症していたとして労災が認定されました。

会社は、持ち帰り残業を黙認していて自宅での仕事に死傷病等の災害を被った場合に、労災や損害賠償請求のリスクが生じます。もちろん、社員の持ち帰り残業が常態化すれば、長時間労働による健康被害のリスクは高まります。

また、社員がノートパソコンや書類等を自宅に持ち帰る際に、紛失や盗難に遭う可能性もあります。そこに個人情報や企業秘密が含まれていれば情報漏洩のリスクも生じます。

持ち帰り残業には様々なリスクがあるため、発生させないための防止策の検討、部署等での協力や業務の見直しを行うべきでしょう。

企業における「働き方改革」の現状と時短ハラスメント

◆ 働き方改革スタートから1年半

2016年8月の第3次安倍第2次改造内閣の発足と同時に「働き方改革」がスタートしてから、およそ1年半が経過しました。

政府においては、2017年9月に労働政策審議会にて「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（働き方改革推進法案）が示されるなど、法整備に向けた動きが見られます。

では、民間企業においては、「働き方改革」は進んでいるのでしょうか？

◆ 8割のビジネスパーソンが「働き方改革」実感せず

今月、一般社団法人日本能率協会は、ビジネスパーソンを対象にした意識調査「ビジネスパーソン1000人調査」【働き方改革編】を公表しました。

同調査によれば、「職場での『働き方改革』を実感していますか？」という質問に対し、80.7%の人が「実感していない」と回答しています。

一方、職場での「働き方改革」を実感している人がその理由として最も多く挙げた回答（複数回答）は、「残業が減った」（38.0%）でした。

◆ 一方的な残業禁止は「ジタハラ」

とはいえ、単純に残業を禁止すればよいとも限りません。

手帳市場でシェア1位の高橋書店が11月に公表した「働き方改革」に関するアンケート調査では、「自分が勤めている会社で働き方改革（長時間労働の改善）が行われている」というビジネスパーソンのうち41.5%が、働き方改革で困っていることとして、「働ける時間が短くなったのに、業務量が以前のまのため、仕事が終わらない」ことを挙げました。

同調査は、この結果を「『働き方改革』に取り組む企業のビジネスパーソンの4割がジタハラ（時短ハラスメント）被害につながる悩みを抱えている」と表現しています。

現場に即していない、一方的な残業禁止は「ハラスメント」とみなされる時代なのです。

◆ トラブルのない残業削減を

ジタハラは往々にして「隠れ残業」（持ち帰り残業など）の温床となります。隠れ残業は、企業にとっては残業代抑制につながりますが、従業員にとっては手取り収入の減少に直結するため、労働意欲を低下させ、様々な不正やトラブルの遠因ともなりかねませんので、要注意です。

ジタハラに留意しつつ、現場が実現可能な残業削減を指示することで、自社の「働き方改革」を進めていきましょう。

1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]
※ただし、6ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、29年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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

- 法定調書 <源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表> の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出 <1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 <第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 <休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料納付 <延納第3期分>
- 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]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書の提出 [給与の支払者（所轄税務署）]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

社会保険労務士法人 **f u l f i l l**

〒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

代表社員 特定社会保険労務士 中田 圭子