



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

「労働時間法制の見直し」をめぐる最近の動向

◆「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入？

安倍政権が成長戦略の策定や改革実現のために設置した日本経済再生本部の下に設けられた「産業競争力会議」では、「ホワイトカラー・エグゼンプション」（以下、「WE」という）の導入が検討されています。

◆中小企業の残業代割増率が引き上げられる？

2010年4月に施行された改正労働基準法により、従業員数300名以上の企業の1カ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金の割増率は50%以上とされていますが、中小企業については適用を猶予し、3年をめどに改めて適否を議論することとされました。

このほど、政府は中小企業についても割増率を引き上げる検討に入り、2015年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016年4月からの施行を目指すとの報道がなされました。

割増率が引き上げられれば、企業の人件費負担が増す可能性があります。運送業のように残業時間を減らしにくい業種については、助成金等の措置も検討するとされています。

◆「働き過ぎ対策」の検討

上記の産業競争力会議では、WEのほかに「解雇規制の見直し」や「配偶者控除の廃止」等、企業や従業員の生活に大きな影響を及ぼす事項が検討されていますが、またこの他に、「法令の主旨を尊重しない企業の取締りの強化」も検討されています。

具体的には、ハローワークの求人票に従業員の定着率や残業時間数の記載を求めたり、労働基準監督署の人員を増強したりすること等が挙げられています。

企業としては、今後もこれらの動きに注意を払っておく必要があるでしょう。

理想と現実には大きな差が！若手社員の残業の実態

◆若手社員の残業時間は？

いわゆる「ブラック企業」が世間を賑わせている昨今、多くの企業が長時間労働に対して何らかの対策を講じなければならないと感じていることと思います。

レジェンダコーポレーション株式会社が入社4年目までの社員に行った「残業に対する意識・実態調査」の結果によると、若手社員の実際の月間残業時間数は平均約36時間だったことがわかりました。

実際の月間残業時間がどのくらいかを聞いたところ、「1～20時間」が28.4%、「21～40時間」が28.0%となり、残業時間が「40時間」未満という回答が約半数を占めました。

また、男女別に見ると、女性では「1～20時間」(41.0%)、男性では、「21～40時間」(30.4%)が最も割合が高い結果となりました。

◆理想的な残業時間は？

次に、理想的な月間残業時間について聞いたところ平均約24時間となり、実際の残業時間との差が平均約12時間あることがわかりました。

男女とも「40時間以下」を希望する割合が高く、男性は87.4%、女性は95.4%でした。

◆ワークライフバランスがとれていない残業時間は？

「ワークライフバランスがとれているか」という質問に対しては、実際の月間残業時間数が「41～60時間」と回答した層の約45%がとれていないと感じていました。

◆残業理由の1位は？

残業をする理由について尋ねたところ、「自身に任される仕事が多い」(61.6%)という回答が男女ともにトップで、「残業時間帯に会議や準備等をしないと仕事が進まない」(31.2%)、「仕事の難易度が高い」(25.1%)が続いています。

その他、「社内の雰囲気だから」や「賃金を少しでも増やしたいから」といった回答もありました。

深刻化する中小企業の「事業承継」「廃業」

◆「起業希望者」が急激に減少

政府が閣議決定した中小企業白書（2014年度版）で、経営者の高齢化と後継者不足が深刻化している状況が明らかになりました。

また、近年、起業を希望する人を示す「起業希望者」の数が160万人台から80万人台に半減し、急激に減少している一方、起業家数は大きく変化しておらず、毎年20～30万人の起業家が誕生していることがわかりました。

◆高齢経営者の約半数が「事業承継の準備不十分」

事業承継の形態は、内部昇格や外部からの招聘等、親族以外の第三者への承継割合が増加しているようです。

後継者の育成期間には「3年以上必要」と考えている経営者は8割以上に上りましたが、「経営者の年齢別事業承継の準備状況」を見ると、60代で約6割、70代で約5割、80代で約4割が、後継者がいないなど事業を引き継ぐ準備ができていないことがわかりました。

◆増加する休廃業・解散の原因

近年、休廃業・解散の件数も増加していますが、廃業を決断した理由として最も多かったのが、「経営者の高齢化、健康（体力・気力）の問題」（48.3%）であり、以下、「事業の先行きに対する不安」（12.5%）、「主要な販売先との取引終了（相手方の倒産、移転のケース含む）」（7.8%）が続いています。

◆第三者への承継支援策と廃業対策

これらの結果を受けて、政府は、第三者への承継支援策と廃業対策を進めていくとしています。

第三者への承継の支援策としては、外部に後継者を求める中小企業・小規模事業者に配慮し、高い事業意欲のある人材を確保し、後継者ニーズのある企業とマッチングさせるとともに、長期的にフォローアップしていくとしています。

廃業対策としては、（1）廃業に関する基本的な情報提供、（2）匿名性に配慮した専門家支援（電話相談）、（3）小規模企業共済制度のさらなる普及・拡大を図るとしています。

「介護」と「仕事」を両立させるために企業ができることは？

◆職場環境の整備が重要な課題に

近年、親や家族などの介護を理由として仕事を辞める「介護離職」が増加し、大きな問題となっています。

総務省の平成 25 年発表によると、介護離職する方は年間 10 万人以上。この中には、企業内で中核的な人材として活躍する方も少なくなく、こうした人材の離職を防止するために、労働者が「介護」と「仕事」を両立できる職場環境の整備が、企業にとって重要な課題となっています。

◆政府の対応

団塊世代が 70 歳代に突入する 2017 年前後からは介護離職者のさらなる増加が予測されるため、厚生労働省では、介護と仕事を両立できる職場モデルの普及に着手し、労働者の継続就業を促進しています。

具体的には、民間企業 100 社に報奨金を出し、同省が委託するコンサルティング会社が両立支援の制度化に向けた助言を行ってその結果を普及・啓発に活かすこと、また、介護離職防止のシンボルマークを制定して取組みの普及・推進を図ることなどが進められています。

◆企業ができること

このような動きの中、企業側も、介護と仕事の両立への支援を始めています。

例えば、介護情報をまとめたハンドブックの作成・配布、セミナーの開催、両立のモデルケースの情報発信……。

介護は、いつ誰が直面するかわからないからこそ、企業側から早めに働きかけ、情報を提供し、社員との間で問題意識の共有を図ることが重要な取組みとなると言えます。

社員にいざ介護の問題が発生した場合に慌てずに適切な対応をとることができるよう、取組みを始めるべき時期にきていると言えるでしょう。

オフィス石野よりひとこと

あつという間に年半ばに入りました。まだ梅雨入り前ですが、今年は暑くなるのが早いですね。

暑さの本番が来る前にしっかりジムに通って、汗をかきかき、体力増強しておきたいと思います！

さて、今月は「労働時間」をテーマにしたトピックを多く取り上げましたが、皆様はどのように感じられましたでしょうか。

私は、労働時間をより短くすることに真剣に取り組むべきだ…と以前よりも強く思うようになりました。というのも昭和の頃と比べ、世の中の仕組みやものの考え方が「安定」から「流動」へとすでに大きくシフトしています。また子育てや介護は、女性任せ…という常識も崩れてきました。

男女を問わず「会社の仕事」と「家庭の仕事」の二重負担で疲れている方が、確実に増えています。労働時間に少しずつ余力があれば、皆がいざという時のピンチを乗り切ることができるはず。

「時短は労使双方を救う」と、このように考えるようになっていきます。