



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2-14-4 エグゼ丸の内 907

来年4月から本格化する「無期転換ルール」に関する調査結果

◆改正労契法で定められたルール

2013年に「改正労働契約法」が施行され、同法18条により、同じ事業主の下で契約更新が繰り返されて通算5年を超えた有期契約労働者は、本人の申出により「無期雇用」として働くことができるようになりました（いわゆる『無期転換ルール』）。

施行から5年が経過する来年（2018年）4月1日から本格的に、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる権利を有する労働者が生じることとなりますが、そんな中、連合から『有期契約労働者に関する調査報告』が発表されました。

◆ルールの認知度は？

この調査は、本格的に無期労働契約への転換が始まる前に、有期契約労働者の改正労働契約法についての認知状況や考えを把握するため、今年4月に実施されたものです（有効回答者数：1,000名）。

まず、『無期転換ルール』について、「ルールの内容まで知っていた」は15.9%にとどまっており、「ルールができたことは知っているが、内容までは知らなかった」が32.9%、「ルールができたことを知らなかった」が51.2%で、この2つを合計した『内容を知らなかった』は84.1%となっています。

ルールの対象者となる労働者の中ではまだまだ認知度が低いようです。

◆ルールに対する考え方

また、『無期転換ルール』についての考えを尋ねたところ、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い」が54.5%で最も割合が高く、次いで「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」が37.1%、「契約更新して働き続ける可能性が狭まる」が31.3%となっています。

◆会社としての対応は？

いずれにしても来年4月からこの『無期転換ルール』の適用が本格化するわけですから、「まだ何も対応していない」という会社では、まずは対象となる従業員に対して制度（ルール）を説明し、あわせて無期転換となる労働者の待遇の決定、規定の整備等を行う必要があります。

「人手不足倒産」が増えている！ 深刻化する企業の人手不足問題

◆「人手不足倒産」増加の状況

人手不足の問題が各方面で叫ばれているところですが、帝国データバンクが7月上旬に公表したデータによると、人手不足による倒産件数は4年前の約2.9倍に増えているそうです。

2017年上半期の人手不足による倒産件数は前年同期比で44.1%増となり、2年連続の前年同期比増となりました。

倒産件数全体に対する「人手不足倒産」の割合はまだまだ小さいものですが、業種や倒産する会社の規模に変化が出てきているそうであり、人手不足の影響の広がり懸念されています。

◆影響が出ている業界にも変化が

人手不足倒産が発生する業種としては、従来から「介護事業」や「IT関連」などの割合が高くなっていますが、近ごろはこれらの業種のように特殊な資格やノウハウが必要でない業種でも人手不足倒産が増えているそうです。

ある社員が待遇面や給与面を理由にして他の従業員を引き連れて退社してしまい、人材不足から倒産に陥るといふ事例も見られるそうです。

◆影響が出ている中小企業は約7割

また、日本商工会議所が発表した調査（全国約3,500の中小企業を対象）では、「人手不足の影響が出ている」と回答した企業は約7割に上ったそうです。

人手不足による具体的な影響については、「売上維持・売上増への対応が困難」が53.3%、「従業員の時間外労働の増加や休暇取得の減少」が48.8%、「業務・サービスの質の低下」が46.1%となっており、人手不足への対応としては、「既存従業員の多能工化・兼任化」が53.5%、「採用活動の拡大」が51.6%、「離職防止や新規人材獲得のための労働条件の改善」が38.8%となっています。

◆いま問題が起きていない企業も他人事ではない

先行きの改善が見込みづらい中で、今後は人手不足の問題はさらなる影響の拡大が懸念されるどころです。実際、現状で具体的な問題が起きていない企業であっても、今後問題が顕在化してくることは大いに考え得るところです。

経済産業省では、昨年10月に『中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会』を立ち上げ、様々な施策を検討中です。企業としても「倒産」という最悪の状況に陥らないために、これらの動向も見極めながら、今後の人手不足問題への対策、人材確保策を考えていくべきでしょう。

従業員の睡眠不足問題と「勤務間インターバル制度」の活用

◆睡眠ブーム到来中！

「睡眠」が静かなブームとなっています。

ビジネスマン向けの「睡眠」関連書が次々と出版されたり、深夜業務が多い企業などを対象とした「従業員の睡眠改善」セミナーが話題となったりするなどしています。

「平成 27 年国民健康・栄養調査」(厚生労働省)によれば、1 日の平均睡眠時間が「6 時間未満」という人は平成 27 年で 39.5%です。この割合は、平成 19 年以降、増加し続けています。

睡眠ブームも、このように睡眠不足に悩む人が増えていることの裏返しと言えます。

ここでは、企業にとっての「従業員の睡眠不足」について、考えてみましょう。

◆睡眠負債の恐怖

「睡眠負債」という言葉をご存知でしょうか。スタンフォード大学により提唱された概念で、日々の僅かな睡眠不足が負債(借金)のように積み重なっている状態を指します。

短期的な睡眠不足であれば、しっかり休養すれば改善しますが、睡眠負債の場合、本人は睡眠不足の自覚がないまま心身にダメージが蓄積し、脳のパフォーマンスの低下や、がん、生活習慣病、鬱、認知症などの発症をも引き起こすとされています。

一例として、東北大学の調査によれば、睡眠時間が 6 時間以下で睡眠負債がたまった状態の人においては、男性の前立腺がんの発症率が 1.38 倍、女性の乳がん発症率が 1.67 倍に悪化したとのことです。

◆睡眠負債で高まる労災リスク

睡眠負債は、慢性的な長時間労働と表裏一体の関係にあります。企業にとっては、従業員の疾病発症率が高まるということは、自社の労災発生リスクが高まることを意味しています。

万が一、自社の従業員が脳・心臓疾患や精神疾患を発症し、これが長時間労働によるものと主張されることになれば、企業はこの疾患の「業務起因性」や、そもそもの「安全配慮義務」を問われる事態ともなりかねません。

◆労働者と企業を守る「勤務間インターバル制度」

労働者の睡眠負債への特効薬として、今、期待されているのが「勤務間インターバル制度」(退社から入社まで一定時間を空け、労働者の休息時間を確保する制度)です。

終業が遅くなった際、始業を後ろ倒しすることで、睡眠を含む休息時間の確保につながります。

厚生労働省の有識者会議における資料によれば、この「勤務間インターバル制度」をすでに導入している企業および導入検討中の企業はわずか 10%程度であり、普及はまだまだこれからですが、企業にとって要注目な制度と言えるのではないのでしょうか。

平成 28 年度 個別労働紛争件数にみる労働紛争の現状

◆総合労働相談件数は 100 万件超で高止まり

厚生労働省「平成 28 年度個別労働紛争の施行状況」（6 月 16 日発表）によると、平成 28 年度の総合労働相談件数は 113 万 741 件で、前年度と比べると 9.3%増となりました。

件数が 100 万件を超えるのは 9 年連続であり、高止まりしています。

泣き寝入りせずに、職場改善を求める動きが広がっていることが、その背景にあるようです。

◆「いじめ・嫌がらせ」が問題のトップ

中でも大きな問題となっているのが「いじめ・嫌がらせ」です。民事上の個別労働紛争の相談件数（70,917 件）、助言・指導の申出（2,206 件）、あっせんの申請件数（1,643 件）のすべてでトップとなりました。

「いじめ・嫌がらせ」は、近年、職場で問題視されている「ハラスメント」と同じものと考えられます。例えば、厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（今年 3 月公表）においても、3 人に 1 人が「パワーハラスメントを受けた経験がある」との結果が示されているなど、企業での対策が急務となっています。

◆ハラスメントをめぐる労働紛争防止のために

特に近時は、「個別の労働者 vs 企業」のトラブルがマスコミにも取り上げられ、企業イメージが大きく損なわれるといった事案も増えています。

ハラスメントの問題を「個人同士の問題で会社には関係ない」と捉える人はまだまだ多いようですが、トラブルを未然に防ぐためにも適切な対策を講じることが大切です。

ハラスメントの研修会を実施したり相談窓口を設置したりするなどの手を打っておきましょう。

オフィス石野よりひとこと

9 月に入り、夏の終わりをを感じるものの、まだまだ残暑は続きますね。特に東海地方は残暑が厳しいので、毎年「このまま一生夏じゃないだろうか…」と思ったりするのですが、夕方が早くなることで季節の移ろいを感じる今日この頃です。

社労士事務所の最繁忙期は過ぎて、冬の賞与や年末調整までは束の間の休息期？と言いながら、忙しい時期にはできなかった業務改善に取り組むのがここ数年、初秋の風物詩になりつつあります。

そういえば、今年は繁忙期明けの慰労会がまだでした！ 少しみんなでリラックスして美味しいものでも頂きながら、束の間の休息期を楽しみたいと思います♪

（石野記）