

Monthly Letter

2018 April



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

就労条件総合調査にみる 企業の労働時間制度

◆平成 29 年の結果が公表

厚生労働省から、平成 29 年「就労条件総合調査」の結果が公表されています。この調査結果により、現在の民間企業における就労条件の現状がわかりますので、その内容を見ていきましょう。

◆所定労働時間はどれくらい？

1 日の所定労働時間は、1 企業平均で 7 時間 45 分（前年調査結果と変わらず）、労働者 1 人平均では 7 時間 43 分（前年調査では 7 時間 45 分）。週所定労働時間は、1 企業平均で 39 時間 25 分（同 39 時間 26 分）、労働者 1 人平均では 39 時間 01 分（同 39 時間 04 分）でした。

産業別でみると、金融業、保険業で最も短く（週所定労働時間 38 時間 01 分）、宿泊業、飲食サービス業で最も長く（同 40 時間 11 分）なっています。

◆休日形態は？

「何らかの週休 2 日制（完全週休 2 日制／月 3 回や隔週など完全週休 2 日制より休日日数が実質的に少ない制度）」を採用している企業割合は 87.2%（前年 88.6%）、完全週休 2 日制より休日日数が実質的に多い制度を採用している企業割合は 6%（前年 5.8%）、週休 1 日制または週休 1 日半制を採用している企業割合は 6.8%（前年 5.6%）となっています。

◆年次有給休暇の取得状況は？

1 年間に企業が付与した有給日数（繰越日数は除く）は、労働者 1 人平均で 18.2 日（前年 18.1 日）。そのうち、実際に労働者が取得した日数は 9 日（前年 8.8 日）で、取得率 49.4%（前年 48.7%）となっています。

◆病気休暇制度の有無、付与日数は？

病気休暇制度がある企業割合は 32.5%で、そのうち、病気休暇取得時に賃金を「全額」する企業割合は 33.2%、「一部」支払いとする企業割合は 18.8%、「無給」とする企業割合は 47.7%です。

病気休暇の 1 企業平均 1 回当たりの最高付与日数は 246 日で、賃金の支払状況が「全額」の場合では平均 97.6 日、「一部」の場合は平均 294.1 日、「無給」とする場合は平均 354.5 日となっています。

女性の賃金、アルバイトの時給が過去最高に！

◆正社員と非正社員の差は拡大

厚生労働省は2月下旬、2017年の「賃金構造基本統計調査」を発表しました。

調査は従業員10人以上が働く全国約5万事業所で昨年6月に支給された給与のうち、主に基本給にあたる所定内給与の金額をまとめたもので、残業代は含まれていません。

これによると、フルタイムで働く女性の所定内給与の平均が前年より0.6%多く、4年連続で過去最高を更新したことがわかりました。一方で、非正規で働く女性が増えた影響で、正社員と非正社員の賃金格差は前年より広がりました。

報告書の概要は以下の通りです。

◆全般的に微増、男女の格差は過去最小

賃金は、男女計30万4,300円（年齢42.5歳、勤続12.1年）、男性33万5,500円（年齢43.3歳、勤続13.5年）、女性24万6,100円（年齢41.1歳、勤続9.4年）となっています。賃金を前年と比べると、男女計および男性では0.1%増加、女性では0.6%増加となりました。

女性の賃金は過去最高となっており、男女間賃金格差（男性=100）は、比較可能な昭和51年調査以降で過去最小の73.4となりました。

◆年齢別の賃金カーブ、女性は緩やか

男女別の賃金カーブをみると、男性では年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50～54歳で42万4,000円（20～24歳の賃金を100とすると201.4）と賃金がピークとなり、その後下降しています。

女性も50～54歳の27万円（同133.3）がピークとなっていますが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかとなっています。

◆短時間勤務・アルバイトの時給は上昇

雇用形態別でみると、正社員の所定内給与は32万1,600円と前年からほぼ横ばいだったのに対し、非正社員は同0.5%減の21万800円で、賃金格差は広がりました。

また、短時間勤務をするアルバイトや契約社員の平均時給額は同2.0%増の1,096円で、過去最高でした。男性は同1.8%増の1,154円で、女性が同1.9%増の1,074円でした。

これを男女別・年齢階級別でみると、男性、女性ともに、20～24歳以降で1,000円を超えており、最も賃金が高い年齢階級は、男性では60～64歳で1,273円、女性では30～34歳および35～39歳で1,137円となっています。

実施から1年を迎えた「プレミアムフライデー」の実態

◆認知度は上がったが、実施率は…

毎月最終金曜日に15時の退社を促し、働き方改革や消費拡大などにつなげる「プレミアムフライデー」が、今年2月で実施開始から1年を迎えました。

市場調査会社の調べによると、プレミアムフライデーの認知度は、当初の約7割から97%に大きく向上しましたが、奨励・実施している企業は11%で、当初とほぼ変わらない結果になりました。

◆消費の拡大にはつながらず

小売店や飲食店では、実施当初は仕事帰りの集客を期待してイベントや値下げなどを試みましたが、実際は、買い物客はまばらで2割ほどの売上げ増にとどまっています。

また、旅行会社が企画した限定ツアーも予約が伸びず数か月で終了となるなど、当初から懸念がされていた「月末の金曜日は仕事が立て込んでいて早く帰れない」という声が浮き彫りになりました。

◆実施方針の見直しを発表

こうした実態を受けて「プレミアムフライデー推進協議会」は、10月に「消費喚起策としてのイベント開催日は月末金曜日とするが、職場や地域、個人の実状に応じて、日程変更を推奨する」という実施方針の見直しを発表しました。

また、実施できていない企業に対して柔軟な運用ができるように、月末にこだわらず別の金曜日などに振り替える「振替プレミアムフライデー」の導入を呼び掛けました。

◆広く定着させるのが課題！

政府は、プレミアムフライデーの今後の課題として、「地域や中小企業への浸透」を指摘し、2年目も続けていく考えを示し、「粘り強く続け、定着させていくことが重要」であることを強調しています。

今からの対策が有効！ 職場における「5月病」対策

◆5月病のメカニズム

「5月病」は、医学的な病名ではなく、5月頃になるとなんとなく体がだるくなり、「やる気が出ない」「気分がふさぐ」といった症状が出る状態を総称した呼び方です。

毎年4月になると、新社会人や転職・異動する人など、新しい環境で仕事を始める人が多くなります。「心機一転、頑張るぞ！」と気も張りますし、職場環境・生活環境・人間関係の変化には大きなストレスも伴います。

変化に慣れた頃に疲れがドッと出てしまうのが、5月病です。

◆仕事に支障が生じる場合も…

5月病の症状の多くは一過性のものであり、適度な休息などで改善されることがほとんどです。

しかし、稀に、会社や仕事が苦痛に感じるなど、仕事に支障が出てしまうこともあります。そのような状態に至らないようにすることが、企業には求められています。

◆企業がとるべき対応

5月病の原因は様々ですが、「新しい環境にうまく適応できない」こともその1つです。

新しい配属先・転職先での仕事が合わない、思うように自分のキャリアを活かすことができないと感じることや、すでにできあがっている人間関係の中に溶け込めず、職場の雰囲気になじめないことが、大きな要因であると指摘されています。

そこで、企業としては、新年度を迎える前に、新しい環境で働くことになる人に対して上司・同僚が積極的に声をかけるなど、オープンな職場環境を整備しておきたいものです。

また、「ストレスを抱えている状態に気がついたら話を聞くことで、その解消を図る」「生活リズムが乱れている、同じ仕事なのに仕事の処理能力が落ちていることに気がついたら、専門医の受診を勧める」など、接し方、対応の仕方について管理職向けに研修を行っておくことも有効です。

オフィス石野よりひとこと

先月もお知らせしておりますが、全国健康保険協会の平成30年度の健康保険料率が、3月分（4月納付分）から適用されます。翌月控除の会社様は本月（4月支給分）のお給与から控除する健康保険料・介護保険料とも変更となりますので、改めてご案内させていただきます。

愛知県は「9.92%→9.90%」、三重県は「9.92%→9.90%」、長崎県は「10.22%→10.20%」と各県とも下がりました。また、介護保険料率も1.65%→1.57%と全国一律で下がります。

保険料率の変更にご注意ください。よろしくお願いいたします。

(渡辺記)