



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

平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果より

◆重点監督で全体の 65.9%が労働基準関係法令違反

厚生労働省が公表した昨年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果によると、実施した 7,635 事業場のうち 5,029 事業場（全体の 65.9%）で労働基準関係法令違反が確認されたそうです。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施されたものです。

◆36.3%で違法な時間外労働

労働基準関係法令違反が確認された事業場のうち、違法な時間外労働があったものが 2,848 事業場（37.3%）、賃金不払残業があったものが 536 事業場（7.0%）、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが 778（10.2%）となっています。

◆製造業、商業、建設業、小規模事業場で多く実施

重点監督実施事業場を業種別でみると、多い業種から製造業（26.4%）、商業（15.1%）、建設業（12.6%）と続いています。また、事業場規模別にみると、多い順に、10~29 人規模で 34.0%、1~9 人規模で 21.2%、30~49 人規模で 16.3%と小規模事業場に集中していることがわかります。

◆監督指導の実施事業場数は増えている

前年の同期に比べると、監督実施事業場は 7,014（平成 28 年 11 月）から 7,635（平成 29 年 11 月）と 1 割近く増えており、厚生労働省も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていることがわかります。

企業としても、長時間労働の是正や適切な労働時間管理については積極的に取り組んでいきたいところです。

【厚生労働省～平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204309.html>

日商による「専門的・技術的分野の外国人材受け入れに関する意見」

◆中小企業の人手不足の現状と外国人材受け入れのニーズ

日本における労働人口の減少は年々加速し、日本商工会議所（以下、日商）が2018年3月に実施した調査では、「人手不足」と回答した企業の割合が4年連続で上昇し、66.7%に達しています。こうした背景のもと、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっています。2017年10月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は約19万事業所、外国人労働者数は約128万人で、近年、右肩上がりの状況が続いています。

◆現行の出入国管理制度

現行の出入国管理制度は1952年の入管法整備以降、受け入れる外国人材は「専門的・技術的分野の外国人」を原則としていて、限定的な受け入れとなっています。単純労働者とは異なる一定の専門性・技能を有する外国人材であっても、「専門的・技術的分野」の要件に合致しなければ在留資格が付与されず、就労することができません。日商の調査によると、中小企業が求める外国人材は「一定の技術を有した専門職層」や「即戦力となるようなミドル人材」が多く、また、人手不足に苦慮する各業界・企業から、一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを求める「生の声」が数多く聞かれることがわかりました。

◆日商の提言

そこで日商は、現行の出入国管理制度では認められていない、一定の専門性・技能を有する外国人材を「中間技能人材（仮称）」と定義し、新たな在留資格を創設したうえで、積極的に受け入れていくことを要望する意見書を取りまとめました。以下、簡単にまとめます。

- 「中間技能人材」の創設にあたっては、原則、人手不足の業種・分野であることを受け入れの基本的な条件とし、期間は他の在留資格と同様に5年を上限に更新可とすべき
 - 「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際には、①業種・分野ごとの人手不足の状況に基づき、受け入れの可否および総量を検討する、②業種・分野ごとの人手不足を測る指標には有効求人倍率や失業率等を用いる、③有効求人倍率が1倍を超える期間が続いているなど、人手不足が一過性ではなく一定期間続いており、かつ、将来的に改善する見込みが希薄であること、の3点を基本的な考え方とすべき
 - 「中間技能人材」は、政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を有し、かつ専門性・技能を裏付ける要件として、(1)母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者、(2)技能実習修了者、(3)わが国の国家資格等取得者のいずれかに該当する者とすべき
- その他、在留管理の在り方、外国人材および企業に対する支援体制、「中間技能人材」以外の外国人材の受け入れ等についても提言をまとめています。

【日本商工会議所～「専門的・技術的分野の外国人材受け入れに関する意見」について】

<https://www.icci.or.jp/recommend/2018/0426110527.html>

厚生労働省が過労死等防止対策大綱の改定案を公表

◆平成 27 年に策定された現行版を改定

厚生労働省は4月24日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。3年ごとに見直すこの大綱を、政府は今夏にも閣議決定する方針です。今回の改定案では、将来的に過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度およびメンタルヘルス対策について、数値目標を設定することが盛り込まれました。

◆労働時間

平成 32 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下とするとしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間を IC カードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月 45 時間かつ年 360 時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。

◆年次有給休暇の取得

取得率は 5 割を切っています。これを平成 32 年までに 70%以上とし、特に、年次有給休暇の取得日数が 0 日の者の解消に向けた取組みを推進するとしています。

◆勤務間インターバル制度

欧州では 1 日 24 時間につき最低連続 11 時間の休息時間の確保を義務化していることを参考に、導入を促進します。平成 29 年の調査では、制度の導入割合はわずか 1.4%でした。制度を導入していない企業 (92.9%) のうち制度を知らなかった企業が 40.2%で、この周知が課題となります。今回、新たに数値目標を盛り込むこととしています (数値は未定)。

◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ 5 割台に留まっています。これを平成 34 年度までに 80%以上とするとしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワーハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、平成 30 年 3 月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

【厚生労働省～第 11 回過労死等防止対策推進協議会 配布資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

クールビズのデメリットへの対応

◆今年もクールビズが始まりました！

地球温暖化対策として、夏場をノーネクタイ・ノー上着で過ごすことで職場の消費電力を減らす「クールビズ」。2018年は、5月1日～9月30日までの5カ月間が実施期間とされています。

言葉としてすっかり定着した感もありますが、皆さんは、クールビズの正確な定義をご存じですか？
クールビズとは、「冷房時の室温が28℃で快適に過ごせるように、軽装で執務する」ことをいいます。
以前は「冷房の設定温度が28℃」とされていましたが、これだと実際の室温が28℃に達しないことがあり、執務室の温度を17℃以上28℃以下と定める「労働安全衛生法の事務所衛生基準規則」と「建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行令」に違反するため、「冷房時の室温が28℃」と変更されました。

◆クールビズにはデメリットも……

環境のためにぜひ実施したいクールビズですが、生産活動を行う上でのデメリットもあります。

少し前のデータになりますが、日本建築学会の研究により、室温28℃で執務する場合、軽装だけでは暑さで仕事の能率が落ち、経済損失につながる場合もあることがわかっています。具体的には、生産性を定量化しやすいコールセンターにおいて電話交換手100人を対象に生産性と室内環境に関する測定を行った調査で、室温が25℃から1℃上がるごとに、作業能率は2%ずつ低下しました。業務の内容によっては、さらに能率が落ちることも考えられます。

◆デメリットへの対応策

クールビズの取組みは、生産活動の場で行うものですので、作業能率を下げない対策を講じることも必要です。

そこで、本格的に暑くなる前に、建物性能や空調設備を確認してみませんか。そして、それに合わせて可能な対策を検討しておきましょう。冷房に換気や送風を組み合わせたり、扇風機を併用したりするだけでも、体感温度が下がり、作業能率の低下を軽減することが可能です。パソコンや照明などの発熱低減も効果があります。

上手に対策しながら、クールビズに取り組みましょう！

オフィス石野よりひとこと

そろそろ皆様のお手元に緑色の封筒が届くと思いますが、こちらは労働保険の年度更新申告書類となります。

封を開けていただき、「事業主印を押して」、当事務所までお送り願います。

また、6月中頃に茶色の封筒が届く予定ですが、こちらは社会保険の算定基礎届書類となりますので、事業主印を押してお送りいただきますよう、よろしくお願い致します。

この時期は皆様にお手間をおかけして大変申し訳ございませんが、スムーズにお手続きを進めるため、ご協力をお願い致します！

(吉崎 記)