



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](mailto: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

## 66歳以上まで働ける企業の割合に関する調査より

### ◆66歳以上まで働ける企業の割合が増加

厚生労働省が公表した労働市場分析レポート「希望者全員が66歳以上まで働ける企業の割合について」によれば、従業員31人以上規模の企業で、希望者が66歳以上まで働ける企業の割合が、平成29年度で9.7%（前年比1.2ポイント増）に上がることがわかったそうです。

### ◆企業規模が小さいほど65歳を超えた高齢者雇用に積極的

企業規模別にみると、31～100人規模で12.0%、101～300人規模で6.2%、301人以上で3.0%と、規模が小さい企業のほうが、65歳を超えた高齢者雇用に積極的であることがうかがえます。また、ここ5年間では全体的にゆるやかな増加傾向が続いていたところ、平成28年度から平成29年度にかけての伸びは大きくなっています。

### ◆定年廃止も約3割

希望者全員66歳以上まで働ける企業の雇用確保措置内容の内訳としては、「希望者全員66歳以上継続雇用」が55.0%と最も多く、「定年なし」も26.8%と約3割を占めています。建設業、情報通信業、宿泊、飲食サービス業などでは、比較的、定年を廃止とする措置が多い傾向にあり、人手不足の産業を中心に、長く働ける措置を実施している企業が多いことがわかります。

### ◆国も高齢者雇用に推進

厚生労働省は、従業員が31人以上規模の企業で、65歳までの継続雇用を再雇用制度で対応している約12万社を対象に、定年制の撤廃や再雇用年齢の引上げを呼びかけるとしています。

今後は、高齢者雇用の取組みがますます求められてくる中で、企業としても、高齢者雇用に対応した処遇制度や研修体制、健康配慮の体制などを整えていく必要があるそうです。

【厚生労働省「労働市場分析レポート」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000307818.pdf>

## 個別労働紛争の“種”は「いじめ・嫌がらせ」がトップ

### ～「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

#### ◆個別労働紛争解決制度とは

会社と労働者との間の労働条件や職場環境をめぐるトラブルを防止・解決する制度のひとつとして、「個別労働紛争解決制度」があります。この制度には3つの方法（①総合労働相談、②あっせん、③助言・指導）があります。

おおまかに言えば、①は労働局、労基署、街角に設置される総合労働相談コーナーで専門の相談員が相談を受け付けるもの、②は紛争調整委員会（労働局）のあっせん委員が間に入り解決を図るもの、③は労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向性を示すものです。

#### ◆最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」

このほど、厚生労働省から「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。その内容は、①②③のすべてで、職場の「いじめ・嫌がらせ」に関するものがトップとなっています。「いじめ・嫌がらせ」は、①総合労働相談では、6年連続でのトップとなっています。また、総合労働相談の件数は10年連続で100万件を突破しています。

なお、総合労働相談に持ち込まれた相談のうち、労働基準法等の違反の疑いのあるものが19万件ほどありましたが、これらは労働基準監督署等に取り次がれ、行政指導等が検討されることとなりますので、“相談”という文字から受ける軽いイメージとは違った一面もあります。

#### ◆「解雇」は半減、「雇止め」は微増

②あっせん、③助言・指導のいずれにおいても、「解雇」に関する内容は平成 20 年度とおよそ半数程度に減少しています。昨今の雇用状況が改善していることも影響しているのでしょうか。一方、「雇止め」は微増しており、今後注意が必要と思われます。

労使間のトラブルでは、セクハラ・パワハラ・モラハラ…等のハラスメントがキーワードとなっています。まだ、問題が表面化していなくても、ある日突然……となる可能性はあります。地震への備えと同じですが、事が起こる前の対策と起きてからの対応如何で、被るダメージ（企業イメージの低下、職場の士気低下 etc）に大きな差が生まれます。

【厚生労働省「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki\\_junkyoku-Roudou\\_joukenseisakua/0000213218.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki_junkyoku-Roudou_joukenseisakua/0000213218.pdf)

## 自然災害対策で知っておきたい中小企業支援策

### ◆「うちはずっとここでやってきたから……」が通用しなくなった？

近年、急激な天候の変化が甚大な自然災害へとつながるケースが増えています。気候変動等の影響で台風の通過ルートが変わり、今まで影響を受けなかった地域で被害が発生する等、「今まで大丈夫だった」が通用しなくなりつつあります。

万が一被害を受けた場合、復旧に時間と費用を要するおそれがありますが、どのような支援が受けられるのでしょうか？

### ◆災害救助法が適用された災害時の支援

災害救助法は、罹災者の救護を著しく困難で、かつ、多数の世帯の住家が滅失した状態等である被災地に、都道府県が適用し、自衛隊や日本赤十字社に応急的な救助の要請、調整、費用の負担を行うとともに、罹災者の救助・保護のための活動を行うことを定めています。

中小企業向けには、(1)特別相談窓口の設置、(2)災害復旧貸付の実施、(3)セーフティネット保証4号の実施、(4)既往債務の返済条件緩和等、(5)小規模企業共済災害時貸付の適用等を行っています。

### ◆激甚災害に指定された災害時の支援

激甚災害法に基づき指定されると、上記の支援への追加措置として、(1)災害関係保証(特例)の実施、(2)政府系金融機関の災害復旧貸付の金利引下げが行われます。

### ◆自助努力としての保険・共済の活用

経済産業省が今年3月に公表した資料では、“中小企業といえども、営利を目的として事業活動を行う主体であり、国の支援は事業者による自助を前提としたものである”とし、平成28年度の台風10号や平成29年度の九州北部豪雨の被災事業者へのヒアリング結果から、各種災害と保険対象の補償を組み合わせた総合保険や休業補償に係る商品を活用して損害をカバーしたケースに触れています。

また、保険商品の多様化を受け、細かいニーズに答えることが可能となっている一方、事業者がうまく活用するために商品の理解が不可欠であるとしています。

### ◆それでもBCP(事業継続計画)策定済み中小企業は15%

上記の資料によれば、平成28年3月末時点の中小企業のBCP策定率は15%にとどまるということです。しかし、被災に伴う事業活動の停止によりビジネスチャンスを逃すリスクは従来に比べて大きくなっているとして、状況を改善する方策が必要としています。

【「中小企業の災害対応の強化に関する研究会」中間報告書】

<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/saigaikyoka/2018/180328torimatome.pdf>

## オフィス環境について改めてチェックしてみませんか？

### ◆「快適な職場環境」の重要性

労働者にとって職場は、長い時間を過ごす場所です。その環境が適切であるかが、仕事の効率やモチベーションにも大きな影響を及ぼします。

快適な職場管局を整えることで、労働災害の防止、健康障害の防止、職場の活性化が期待できることから、多くの企業が、労働者が「働きやすい」と感じられる職場環境づくりに取り組んでいます。

### ◆オフィス環境チェックリスト

オフィスの環境を左右する諸要素（室温・湿度・明るさ・清潔・リラックス等）については、「事務所衛生基準規則」で適切な数値等が定められています。

この規則に則って、オフィス環境をチェックしてみましょう。

- 室温が 17 度以上 28 度以下に保たれているか？
- 湿度が 40%以上 70%以下に保たれているか？
- 照度が通常 150 ルクス以上、精密作業時には 300 ルクス以上になっているか？
- 換気が適切に行われているか？（一酸化炭素 50ppm 以下、炭酸ガス 0.5%以下）
- 飲用水の供給や、トイレ設備の維持・管理は適切か？
- 救護用具が揃っているか？
- 休憩室が設置されているか？

### ◆不適切な部分は早急な改善を

チェックを行った結果、不適切だった部分については、早急に改善することが必要です。

また、オフィスを快適に保つためには、定期的なチェックが欠かせません。2カ月に1回を目安に、チェックしてみてください。

## オフィス石野よりひとこと

連日、最高気温の記録を更新するような勢いの、暑い夏ですね。  
外に出られる際は、水分・ミネラル補給や、こまめな休憩を取るなど、くれぐれも熱中症に注意してくださいね。

《オフィス石野 夏季休暇のお知らせ》

平成30年8月11日（土）～平成30年8月15日（水）

夏季休暇とさせていただきます。

ご不便をおかけしますが、どうぞよろしくお願ひ致します。

（加藤 記）