

【イクメンプロジェクト】 昨年の育児・介護休業法の改正により期間が延長されるなど、育児休業が取得しやすくなりましたが、厚生労働省の「イクメンプロジェクト」では、男性の育児休業取得やそのための環境づくりを推進する取り組みを行っています。この10月には、男性従業員の育児参加を推進する企業(イクメン企業)や管理職(イクボス)の表彰を行うほか、20日には都内で関連イベントも開催される予定です。ところでプロジェクトのホームページにはこんなデータも。6歳未満の子どもがいる夫の1日当たりの家事関連時間の都道府県ランキングです。イクメンが多い(?)1位は、秋田県で1時間 44分。2位は、岩手県と埼玉県で1時間 37分。一方、46位は福島県で49分。最下位は和歌山県で44分でした(全国平均1時間 7分)。



制度人手不足でも有能な人材を確保するために

短時間正社員制度の

人手不足をいかに解決するかは中小企業にとって深刻な問題です。 そこで、労働力確保の一つの方法として注目されている 短時間正社員制度の導入について紹介します。

ガ働時間の短 社員を活用する

正社員と比較して1週間の所 は時間が短い正規型の社員 短時間正社員とは、 フルタ A

努力差

%としています。

しあり、

護短時間勤務は、

ニュアル」をもとに短時間正社 ています。そこで厚生労働 力人口を増やす制度として推進し 短時間勤務制度です。 の活用法について取り上げます。 その一つとして注目されるの 「短時間正社員制度導 政府も労働 文援マ 成 員

務制 務や 3歳に満たない子どもを養育する 働者に対して、 法に基づく育児短時間勤 原則として6時間とする勤 時間正 業法に基づく

育児短時間勤 短時間勤務とは異なりま 社員制度は 1日の所定労働 育児 務 は

3歳以降は企業 介護を要する家 。また、 度です。 間の短縮に法的限度があります。 る3年間以上の期間について2 族をもつ労働者に対 ながら働 員とは次の①と②の両方を満たし も対象労働者や期間、 ①期間の定めのない労働契約 上の短時間勤務を可能とする制 期労働契約) かし、 いずれの短時間勤務制 く社員のことをいいます。 ここでいう短時間正社 を締結しているこ 所定労働

時 度 口

今月の恒り 来

> 2018. October

と回答しています。

従業員一人ひ

とりの働きが業績に

直結

企業では、人手不足は大き

な問題

もに、

みると、回答企業全体(2776社 発表)による人員の過不足状況。

の対応に関する調査」(7月3日

がまとめた「▲

刻です。日本商工会議

所

小企業の労働力不足は

60.6%の企業で「不足している

● 10/1~7

率を上げるなど、労働力確保の

の工夫が必要です。

みたり、

労働環境への配慮で

定着 元を試 これ

までとは違った層の人材 新たな勤務体制を設定し です。働き方改革の推進と

全国労働衛生週間

厚生労働省では毎年10月1日~7日を全国労働衛生 週間とし、労働者の健康を確保する目的から、各事業 場に対して快適に働ける職場づくりの取り組みを呼び かけ、情報提供や講習会の開催などを行っています。 今年度のスローガンは、「こころとからだの健康づく り みんなで進める働き方改革」。過重な長時間労働や メンタルヘルス不調による過労死などのリスクが高い 労働者を見逃さないため、医師による面接指導や、産 業医・産業保健スタッフによる健康相談が受けられる 環境整備などを促進するとしています。

■ 10/1 ~31

高年齢者雇用支援月間

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が毎 年10月を同月間として定め、厚生労働省などと連携 し、高年齢者雇用の啓発活動を行っています。

【図】短時間正社員制度導入のプロセス

Step1

短時間正社員制度導入の目的を明確にする

Step2

短時間正社員に期待する役割(職務内容・適用期間 労働時間)を検討する

Step3

短時間正社員の労働条件(人事評価・賃金・ 教育訓練)について検討する

Step4

将来的なフルタイム正社員への転換・復帰について 検討する

Step5

短時間正社員制度の導入・周知を図り、運用過程に おける新たな問題点の解決 善を図る

です。 能とする新しい働き方の仕組み て処遇しながら短時間の勤務を

②時間当たりの基本給および賞与

種のフルタイム正社員と同等で 退職金などの算定方法などが同 と。

導入するメリッ 短時間正社員制 度を

れのメリットは次のとおりです。 |労働者のおもなメリ 導入による労働者と企業それぞ

正社員は必ずしもフルタイム勤

務を前提としていました。

しかし、

である必要はありません。

①子育て・介護・高齢・

身の健 ノイム

康不全の療養などでフ

短時間正社員制度は、

正社員と

週5日勤務といったフルタイム勤

これまで正社員は、

1日8時間

あること。

②正社員に転換できるキャリ 向上させ、 時間勤務者のモチベーションを ができる。 ートをつくることにより、 能力の高いパートなどの短 定着につなげること 意

育児・介護・傷病などの勤務制 したキャリア形成ができる。 によりフルタイム勤務ができ 離職させることなく、 正社員を、制約期間中、 社員に転換することによ 短

④職場全体の長時間労働の解消を 図ることができる

のおもなメリット

能 足に対応できる。 来的に正社員転換のキャリア 下があることにより、 ある人材獲得と労働力不 意欲

②社員の満足度やモチベーション きる。 が向上し、採用競争力が強化さ 労働契約法の有期雇用契約 生産性の向上につながる。 5年超更新にともなう無期 輪換ルールに円滑に対応で

開き、

人材獲得を図るためにも、

将来正社員に転換するなどの道を 能力のある人材の採用を拡大し、 働時間に制約はあるものの意欲

短時間正社員制度の導入を検討し

てみてはいかがでしょうか。

の勤務に制約がある人の就業 会が広がり、ワークライフ スが実現できる。

助成金を有効活用 この制度の導入に活用できる 助

期雇用に転換した場合は転換適用 ことなど、一定の要件が必要です。 賃金より5%以上増額させている れます。ただし、 者1人当たり28万5000円 該当=72万円)、正社員ではなく無 者1人当たり5万円 (生産性要件 経過後に正社員に転換した場合に 期雇用契約で採用し、 成金として、キャリアアップ助 の賃金について転換前6ヵ月間 産性要件該当=3万円)が助成さ 金があります。短時間勤務者を有 した助成金を有効に活用して、 労働力確保が困難な昨今。こう 中小企業については転換適用 転換後6ヵ月間 6ヵ月以上 生 労

あたっては上図のようなプロセス により進めることが重要です。 短時間正社員制度を導入するに

制度の導入に



法改正から3年が経過 労働者派遣の抵触日に

事業所単位と個人単位 期間

今年10月で3年が経過します。 派遣労働者受け入れに3年の期間制限を設けた労働 派遣先企業は順次この期間制限が適 法改正から 用されます。

する今年10月以降、この期間制限 則3年」 ことになります。 にともなう抵触日が順次到来する した。改正法施行から3年が経過 11 派遣法改正により、 の期間制限が設けられま ハタッフの受け入れに「原 27年10月施行の労働 派遣

2種類の制限が適

とは、 単位」 受け入れができない」ことです。 3年を超える同一の派遣労働者の 派遣の受け入れはできない」こと ています。「事業所単位の期間制限 いて3年を超える継続した労働者 派遣先の同一の組織単位において 別間には 在 「個人単位の期間制限」とは、 「派遣先の同一の事業所にお の2種類の制限が設けられ 労働者派遣法では、 「事業所単位」と「個 派

3

年間

30日以降に締結した派遣 触日」の起算日は、 りません。 る場合があり、 当該派遣先での就労ができなく 年を経過すると、 は派遣労働者受け入れ開始から3 を受け入れている派遣先 日」を迎える以前の派遣労働者も を受けることになります。 派遣先が派遣労働者 合には、これら2つの制 たとえば、 なお、 複数名の派 注意しなければな 「個人単位の抵触 「事業所単位の抵 「平成27 使 の適用 業所で 労働者 約 H 月

から3年を経過する日 が適用対象となります。 事業所単位の期間制 1ヵ月前までに、 の延長も可能 派遣労働者の受け 派遣先が 抵 半 れ

外があり、

数労働組合または過半数代表

カ

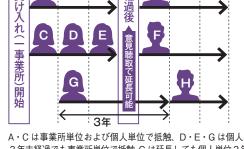
ります。 回数 ら派遣可能期間を延長するため 遣を受け入れ続けられることにな きを結 意見聴取を行った場合、 をさらに3年延長できます。 制限はないので、この手続 れば、その事業所では派 この期間

> 命令する職務上の地位にある者が ます。組織とは、具体的には 定されています。 同じ管理・監督者であることが想 組織単位」で判断することになり 方、 や「〇〇チーム」など、指 「個人単位の期間制限」 _ O O は

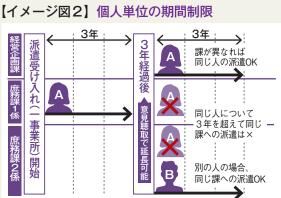
は受けません。 どの場合には、 です。例外として、 違反とみなされる点に注意が必要 雇用契約されている派遣労働者な 実態がともなっていない場合には、 業務内容が変わっていないなど、 ただし、組織が変わっていても 抵触日制限の適用 派遣元で無期

-ジ図 事業所単位の期間制限

3年経過後



A・C は事業所単位および個人単位で抵触、D・E・G は個人単位で 3年未経過でも事業所単位で抵触、G は延長しても個人単位3年まで。



Aの派遣開始から3年経過後、同一事業所でも意見聴取で課が異なれ ば引き続き派遣が可能。意見聴取で同一事業所で B を受け入れ可能

01

平成30年度改定の都道府県別最低賃金 全国加重平均額は昨年より26円引上げ

厚生労働省は8月10日、平成30年度の地域別最低賃金の改定額をまとめました。改定額の全国加重平均額は874円。昨年度よりも26円の引上げで、この数字は平成14年以降で最大です。最高額は東京都の985円(引上げ額27円)、最低額は鹿児島県の761円(同24円)。また、東北、中四国、九州などを中心に中央最低賃金審議会の目安額を超える引上げ額となったのは23県(昨年度は4県)に上ります。改定額は10月1日から10月中旬にかけて都道府県ごとに順次発効予定。

02

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約45%の事業場で違法な時間外労働

厚生労働省は8月7日、平成29年度に長時間労働が疑われる2万5676事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の結果を公表。全体の70.3%にあたる1万8061事業場で労働基準関係法令違反がありました。おもな違反内容として、違法な時間外労働が確認されたのが1万1592事業場(全体の45.1%)、賃金不払い残業が1868事業場(同7.3%)、過重労働による健康障害防止措置の未実施が2773事業場(同10.8%)でした。

03

2020年4月に全面施行 受動喫煙対策法(改正健康増進法)が成立

受動喫煙を防止するための改正健康増進法が7月に成立し、2020年4月から全面施行されます。事務所や飲食店などの施設が原則として屋内禁煙となります。ただし、面積が100㎡以下の既存店舗は例外として喫煙が認められています。厚生労働省では、最大で飲食店の55%がこの例外措置の対象になると推計しています。先に東京都で成立した条例(2020年4月施行)では、店舗の規模にかかわらず規制の対象となり、従業員を雇う店はすべて原則屋内禁煙となります。

04

過労死対策の新大綱が閣議決定 勤務間インターバル制度に数値目標

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」について厚生労働省がまとめた見直し案が7月24日、政府により閣議決定されました。新大綱では初めて、勤務間インターバル制度について、2020年までに導入企業を10%以上とするなどの数値目標が設定されました。そのほか新大綱における数値目標は、2020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、年次有給休暇の取得率70%、2022年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所を80%以上、などです。

05

特定健康診査・特定保健指導の実施状況 特定保健指導の実施率は2割弱と低迷

7月30日に厚生労働省が発表した「2016年度 特定健康診査・特定保健指導の実施状況」によると、2016年度の特定健康診査の対象者(40歳~74歳の保険者)は約5360万人で、受診者数は約2756万人、実施率は51.4%。また、2016年に特定健康診査を受けた者のうち特定保健指導の対象者は約469万人(17.0%)で、うち特定保健指導を終了した者は約88万人で実施率は18.8%でした。厚生労働省は特定健康診査70%、特定保健指導45%の実施率を目指しています。

06

求人票の記載内容と実際の労働条件の相違 申出等の件数は3年連続で減少

平成29年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る届出等の件数は、8507件で、前年度比8.5%減と3年連続で減少しました。内容別で見ると、「賃金に関すること」(27%)がもっとも多く、「就業時間に関すること」(21%)、「職種・仕事の内容に関すること」(15%)、「選考方法・応募書類に関すること」(11%)などとなっています。要因別では、「求人票の内容が実際と異なる」(3362件)、「求人者の説明不足」(2070件)が多くなっています。



労働政策研究・研修機構「企業における福利厚生施策の実態に関する調査

休暇 着や意欲向上

実際に実施されている施策やその目的、 独立行政法人労働政策研究・研修機構が7月、「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」を発表しました。 従業員のニーズについて調 で結果を見てみましょう。

健康管理や労働 施策に高い関心 時間 の

た (下図参照)。 **弔休暇制度」(90·7%)** 企業がもっとも多かったのが「慶 を尋ねたところ、「ある」と答えた ビス)48項目について「施策の有無 気休職制度」(62·1%) で「慶弔見舞金制度」(8・5%)、「病 に対して福利厚生制度・施策 昨年実施された同調査で、 の順でし で、 (サー 次い 企業

の補助」 助」(24・1%)、「人間ドック受診 度」(44・3%)、「病気休職制度 いては、 福利厚生の施策などの適用につ (26・4%)、「社員旅行の実施、 また、 こうした制度や施策を実施する が最多。以下、「慶弔休暇制 (22・0%) と続きます。 「慶弔見舞金制度」 非正規従業員に対する 46

> 確保」 5%)、「病気休暇制度 度」(20・0%)。そのほか、 要性が高いと思うもの」として挙 以外)」(18·5%)、「病気休職制度 賃補助や住宅手当の支給 査において、従業員が「とくに必 業員の定着」(8・8%)、 ″現在』の目的として (18・5%)などが上位でした たのが、 仕事に対する意欲の向 」(21・8%) や「慶弔休暇制 方、従業員に対して行った調 がもっとも高く、次 (52・6%) となって 「人間ドック受診の 給休暇 ます。 八材の 18 60 「従 家 補

果でした。多くの人が、 ある、といったところでしょう いる制度もあれば不満し については、「どちらと」 (49・4%) が半数近くを占め 会社の福利厚生制度への満 満足 度 結 福利厚生 策が「ある」企業割合 ※』 」が 20%以上の項目 慶弔休暇制度 90.7 慶弔見舞金制度 86.5 62.1 病気休職制度 49.5 永年勤続表彰 44.6 人間ドック受診の補助 44.0 家賃補助や住宅手当の支給 43.5 社員旅行の実施、補助 40.1 労災補償給付の付加給付 40.1 病気休暇制度(有給休暇以外) 短時間勤務制度 36.4 36.1 有給休暇の日数の上乗せ (GW、夏季特別休暇など) 33.7 財形貯蓄制度 33.4 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助 32.1 社外の自己啓発に関する情報提供 メンタルヘルス相談 時差出勤 28.3 24.0 食堂 22.1 保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助 20.6 食事手配 n=2809 20.5 社内での自己啓発プログラム 単位:% 20.0 治療と仕事の両立支援策 20.0 40.0 80.0 100.0

労務の お悩み_{相談室} 人

今月の相談 社員の副業や兼業を認めるべきか

政府の働き方改革の一環として副業・兼業を促進するような政策が出ているせいか、社員から土曜日または日曜日に副業をしたいという申し出がありました。当社も残業時間の削減を図っているために、社員の残業代は少なくなっています。当社の就業規則上は兼業禁止となっていますが、このような申請に対して、認めなければならないのでしょうか。

長時間労働の是正は好ましいことですが、残業時間の削減は社員の収入の減少につながるため、残業代に替わる収入を得るために、副業・兼業を望む労働者が多いようです。また、今年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン案」(厚生労働省)が公表され、同時に「モデル就業規則」が改正されました。これにより政府として副業・兼業を促進することが明確になり、個別企業においても副業・兼業を容認する動きが見受けられます。

企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題や懸念点としては、自社の業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること、結果として長時間労働になること、などが挙げられます。副業・兼業に関するおもな裁判例によれば、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとしています。そして企業がそれを制限できるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合など、副業・兼業の禁止については

限定的な捉え方をしています。

ガイドライン案では、今後、企業は副業・兼業を認める方向が適当であり、一律許可制にしている場合は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすかどうかを精査し、業務に支障がなければ所定労働時間以外の時間は労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められると示しています。

今後は労使間で十分な協議を重ね、副業・兼業を認める場合には、①どのような形態の副業・兼業を認めるか(例:業務内容、就業日、就業時間、就業時間帯、就業場所、就業期間、対象者の範囲)、②副業・兼業を行う際の手続き(例:上司や人事担当者の事前の承認や事後の届出の有無)、③副業・兼業の状況を把握するための仕組み(例:上司や人事担当者への報告)、④副業・兼業の内容を変更する場合の手続き、などを考慮しつつ、前向きに検討する必要があるようです。

なお、副業・兼業者の働き過ぎや不規則な労働による健康障害を防止する観点から、自社での就業と副業・兼業先での就業との兼ね合いのなかで、時間外・休日労働に関する管理や抑制の仕方などを検討すべきでしょう。

∖ 今 月 の ポ イ ン ト ∕

副業・兼業の形態などを労使間で協議のうえ、 前向きな検討が求められます。

仕事と健康

春夏秋冬

体を動かして従業員も企業も健康に!

スポーツの秋。その代表的な行事といえば、学校や地域などで行われてきた運動会ではないでしょうか。昨今は熱中症対策などから春に開催されることも少なくありませんが、その運動会が近年、企業において見直されているそうです。従業員の健康増進はもちろん、社内コミュニケーションの活性化や団結力の強化などの点からも再評価されているのだとか。

また近年では、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、運動イベントや長時間労働の是正などの健康投資を行うことで生産性の向上を図る「健康経営」に取り組む企業が増え始めています。経済団体や医療団体などから構成される「日本健康会議」による認定制度も実施されており、「健康経営優良法人2018」の中小規模法人部門では、前年の2倍以上の776法人が「健康経営優良法人」として認定されています。

東京商工会議所が昨年、従業員300人以下の会員企業に行ったアンケートによれば、「健康経営」を「現在実践している」企業は20.8%で、これに「現在実践していないが、近い将来具体的な予定がある」、「いずれ実践したい」を合わせると92.5%となり、関心の高さがうかがえます。その一方で、実践するのに「どのようなことをしたらよいか分からない(指標がない)」(38.1%)、「ノウハウがない」(22.7%)などの課題もあるようです。

こうしたなか、スポーツ庁では昨年、「スポーツエールカンパニー」認定制度を創設しました。これは、朝や昼休みに体操やストレッチといった運動機会を提供するなど、スポーツ競技に限らず従業員の健康増進につながる取り組みを行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定し、認証マークを交付するものです。昨年度は217社が認定されまし

ところで今年の「体育の日」は10月8日ですが、 東京五輪が行われる2020年は特例として7月24日 (五輪開会式の日)になることが決まっています。 また、この年から「体育の日」は「スポーツの日」 に名称が変更になります。

た。今年度は10月31日まで申請を受け付けています。

