

関島社会保険労務士事務所便り

2017年
8月号

関島社会保険労務士事務所
(墨田葛飾地区中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125-0041
東京都葛飾区東金町2-7-12
電話：03-3609-7668
HP：<http://www.srseki.info>



就活生は「職場の雰囲気」重視

◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4月の有効求人倍率は1.48倍（5月30日発表）。バブル期のピークだった1990年7月（1.46倍）を上回り、1974年2月（1.53倍）以来43年2カ月ぶりの高水準を記録しました。

企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えます。

◆就活生は「人」を見ている！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。

就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1つの参考になりそうです。

この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」（6月6日発表）によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」（44.2%）、「職場の雰囲気が良かった」（39.3%）、「自分の能力・個性が活かせる」（37.0%）が上位となりました。注目したいのは、4割近くが「職場の

雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいるということです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです（「平成29年度 新入社員の特徴」3月23日発表）。

同調査では、平成29年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件に「パワハラのないこと」を重視する傾向が見られたとしています。

◆面接者等の対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの1つとして、就活生に接する社員（面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む）の対応を見直してみたいものです。

実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6%が「採用担当者・社員に好感が持てた」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切な対応を心がけてみましょう。

職場の受動喫煙対策とトラブル予防

「健康増進法改正案」が提出見送りに

受動喫煙（他人が吸っているタバコの煙を吸わされてしまうこと）への対策を強化する健康増進法改正案について、通常国会では提出が見送られました。引き続き、成立に向けた調整が続けられる見込みです。ここでは、受動喫煙を含む「職場における喫煙」の問題について、考えてみましょう。

職場の受動喫煙対策は努力義務

平成 27 年 6 月より、すべての事業者には、労働者の健康保持・増進のため、職場の受動喫煙防止対策を実施するよう、努力義務が課せられています（安衛法 68 条の 2）。

対策の具体例としては、「屋外喫煙所の設置による屋内全面禁煙」や「喫煙室の設置」などが挙げられます。

これらの設置に必要な経費の半額を支給する「受動喫煙防止対策助成金」をはじめ、国による支援も実施されています。

職場で喫煙する人の割合とタバコ休憩の実態

もちろん、受動喫煙防止対策が必要なのは、職場で喫煙する習慣のある人を多く雇用している会社です。そもそも自社に喫煙者がどのくらい在籍しているのか、把握できているでしょうか。

ちなみに、厚生労働省「労働者健康状況調査」によれば、職場で喫煙する人の割合は、平成 24 年度で 26.9%でした。

また、ファイザー株式会社が平成 28 年に行った喫煙に関する実態調査では、喫煙者である新入社員・職員のうち、約 8 割が

「勤務中にタバコ休憩をとる」と回答しています。1 日あたりのタバコ休憩の回数は平均 2.24 回、1 回あたりのタバコ休憩の時間は平均 9.42 分とのことです。

多くの喫煙者が毎日、勤務中に約 20 分のタバコ休憩をしている計算です。

喫煙トラブルを予防するために

職場での喫煙は、昔からよくトラブルの「火種」になってきました。

代表的なものが、「タバコ休憩は労働時間に含むのか」「タバコ休憩によって定時に業務が終わらなかったことで発生した残業にも、残業代は必要なのか」というものです。

特に最近では、「働き方改革」に伴う労働時間削減、労働生産性向上といった気運の高まりから、非喫煙社員が「タバコ休憩は不公平である」とはっきり声を上げる傾向が顕著です。

他方、例えば運転中の長距離ドライバーのように、「業務上のストレス発散のためタバコが欠かせない」という社員もいるでしょう。

たかがタバコと軽視せず、自社の実態を把握したうえで、方針・対策を社員に明示することが、のちの無用なトラブル予防につながります。



育児介護法10月より施行 育休期間延長等

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月に到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月に到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

この育休期間延長に伴う育児休業給付金は、市区町村に保育園入園を申込み、入れなかった等の証明がなければ認められませんのでご注意ください。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10月1日施行）。

（1）出産予定者に育児制度などの周知

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件等）を知らせよう努めなければなりません。

（2）育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければなりません。



●「残業代なしの高プロ」政労使合意を白紙へ

連合は臨時の中央執行委員会を開催し、いわゆる「脱時間給」（高度プロフェッショナル）制度の創設を盛り込んだ労働基準法改正案について、政府・経団連との「政労使」合意を見送る方針を決めた。政府は連合が求めている制度対象者への健康確保措置などの修正内容を法案に反映させたいと今秋の臨時国会に提出する方針だが、成立の見通しは不透明となった。（7月27日）

●最低賃金 東京は958円へ

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会の小委員会は、2017年度の地域別最低賃金（時給）の目安額を全国平均で25円引き上げ、848円とすることを決定した。政府が目標とする3%の引上げ率となる。都道府県別では22～26円を目安とし、地域別審議会の審議を経て10月には発効となる。東京の最低賃金は958円が予想される。（7月27日）

●電子申請の利便性向上へ 厚労省

厚生労働省は、12月から36協定や就業規則などに関する電子申請手続を簡素化する方針を明らかにした。社会保険労務士が届出を代行する場合、企業と社労士両方の電子署名と電子証明書が必要になるが、委任状などの代行契約を証明する書類の添付があれば企業の電子署名・電子証明書を不要とする。労基法に関連する届出の電子申請利用率は低迷しており、36協定では全体の0.28%（2015年）となっている。（7月24日）

●公的年金 70歳以降受給開始の選択案検討

公的年金の受給開始年齢を70歳より後にできる案が検討されている。内閣府の有識者検討会が、約5年ごとに改定されている高齢社会対

策大綱の改定案に盛り込む検討を開始した。政府は年内に大綱を決定する。現在、年金の受給開始年齢は原則65歳からで、60～70歳の間での選択も可能となっている。（7月19日）

●未払い賃金の時効「2年」見直しの議論開始

労働者が未払い賃金を請求できる権利が消滅する時効（消滅時効）について、現行の「2年」という規定の見直しに向けた議論が厚生労働省の労働政策審議会で始まった。金銭の支払いを請求できる期限を「原則5年」に統一する改正民法が5月に成立したことを受けたもの。（7月13日）

●労基法違反の疑いで医療機関への改善指導

厚生労働省は各都道府県に対し、社会保険労務士などを活用して労働基準法違反の疑いがある医療機関を確認し、改善指導するよう求めた。医師の長時間労働が問題視されていることを受けたもの。なお、今後導入が検討されている残業時間の上限規制は医師も対象となる見込み。（7月10日）

●「勤務医の残業代は年俸に含まれず」最高裁

勤務医の高額な年俸（1,700万円）に残業代が含まれるかどうか争われていた訴訟の上告審判決で、最高裁（第二小法廷）は、「年俸によって残業代が支払われたとはいえない」として、「残業代は年俸に含まれる」とした一審・二審の判決を破棄した。（7月7日）

●精神疾患の労災認定が過去最多

厚生労働省は、2016年度に長時間労働などが原因で精神疾患を発症し労災認定された人が、498人（前年比26人増）と過去最多となったことを発表した。認定者の年齢別では20歳代の増加が目立っている。（7月1日）