



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

中小企業における「働き方改革」の導入状況は？

◆中小企業の人手不足は今後も続く？

来年度の新卒求人倍率は、全体で1.78倍、従業員5,000人以上の企業での0.39倍に対して、300人未満企業では6.45倍になると推計されており（リクルートホールディングスの調査）、来年度も売り手市場となり、中小企業での人材確保は厳しい状況が予想されます。

こうした中、商工中金から『中小企業の「働き方改革」に関する調査』の結果が公表されました。この調査は、人手不足への対応にもなると注目され、「働き方改革」で議論されている各取り組み・制度について、中小企業の導入・実施の状況等を調査したものです（10,022社が対象、有効回答数4,828社）。

調査結果からは、全体的な状況として雇用が不足（「大幅に不足」と「やや不足」の計）をしているとする企業が58.7%を占め、「営業」「販売・サービス」「現業・生産」の職種で不足感が強く、特に「正社員」が不足していることがわかります。

◆「働き方改革」について

働き方改革で注目されている12の取り組みについて、「シニア層の活用」「子育て世代の支援」は過半数がすでに導入・実施していますが、「在宅勤務」「サテライトオフィス」「副業・兼業の容認」の導入・実施は1割未満でした。

＜注目される12の取り組み＞

① 長時間労働の管理・抑制に向けた取組

み

② OJT・OFF-JT など、社員教育の制度

③ 資格取得・通信教育への補助金など、自己啓発の支援

④ 在宅勤務制度

⑤ 勤務先や移動中におけるパソコン等を活用した勤務制度（モバイルワーク）

⑥ サテライトオフィス勤務制度

⑦ 副業・兼業の容認

⑧ 定年延長など、シニア層活用の制度

⑨ 育児休業や短時間勤務など、子育て世代支援の制度

⑩ 妊娠・出産期の女性支援の制度

⑪ 介護休業など、介護離職防止の制度

⑫ 外国人労働者活用の制度

◆どこまで対応すべきか？

これからの時代を乗り切るためには、自社でできる対応があるのか、どの程度できるか等の検討をいち早く始めるべきでしょう。



残業規制の抜け穴!? 自主的な「休日出勤」にご用心

◆依然注目される「時間外労働の上限規制」

政府が推進している働き方改革の一環として、「時間外労働の上限規制」が大きな注目を集めています。

現行法においては、「特別条項付き三六協定」を労使間で締結することにより、

繁忙期に上限の無い残業をさせることも事実上は可能です。

これが今後の法改正で、「たとえ労使協定を締結していても、労働時間は年間で720時間を上回ることができない」こととなる見通しです。

◆絶対に避けたい「長時間労働による摘発」

違反企業には当然、罰則が課されますし、公共事業に入札できなくなるといった影響もあります（厚生労働省は、違法な長時間労働が認められた企業名を各自治体などに向け積極的に公表しています）。

また、ひとたび労基署の調査などを受け、“ブラック企業”としてネット等を通じ拡散するような事態になれば採用活動などにも大きく響く時代ですので、企業としては何としても避けたいところです。

◆残業規制の抜け穴である「休日出勤」

一方で、時間外労働の上限720時間には「抜け穴」が存在する、とも指摘されています。

その1つとして、「休日に働く時間」はこの時間が含まれていないことがあります。詳細はまだ決まっていますが、休日労働の抑制は企業の努力義務となりそうです。

今後は、就業時間内に業務を終えることができなかつた従業員が、自主的に休日出勤する、ということも増えるかもしれません。

◆自主的な休日出勤をさせない取組みを会社が命じていない休日出勤により、様々な問題が起こり得ます。

休日の時間外労働には3割5分の割増賃金が発生しますし、この従業員が法律上定められた休日（1週間に1日、もしくは4週間を通じ4日以上）を取らないようなことがあれば、これも法律違反です。労災が発生するリスクもあります。

トラブル発生時に、いくら企業側が「従業員が勝手に休日出勤した」と主張した

ところで、会社が休日出勤を黙認していたと労働基準監督署にみなされれば、処罰は免れません。

このような従業員が増えないよう、今後企業は労務管理に一層気を付けねばなりません。それでもなお、上司の指揮命令を無視して休日出勤を繰り返すような従業員には、人事考課などで厳しく対応しましょう。

実態調査にみる「職場のパワーハラ」の現状と予防・解決策

◆調査の概要

全国の企業と従業員を対象に、平成28年7月から10月にかけて実施した調査結果に基づき、職場のパワーハラの現状と予防策、解決策等についてまとめました。

◆パワーハラの発生状況

過去3年間に「パワーハラを受けたことがある」と回答した従業員は32.5%と、調査を始めた平成24年度から7.2%増えています。

◆予防・解決に向けた取組状況

パワーハラの予防・解決に向けた取組みを実施している企業は52.2%で、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなる傾向にありますが、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

パワーハラに限らず、従業員向けの相談窓口を設置している企業は73.4%あります。

◆予防・解決に向けた取組みの効果

パワーハラの予防・解決のための効果が高い取組みとして、「相談窓口の設置」や「従業員向けの研修の実施」を挙げている企業の比率が高く、企業がパワーハラの予防・解決に向けた取組みを複数実施することが、従業員にとって職場環境の改善などの効果を感じやすいとの結果が出ています。

