



人事労務情報

2018
1

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労働災害情報 未熟練労働者の労働災害防止、対策をしていますか？	1
注目！！ 無期転換ルールの特例に関する申請をする場合はお早めに！	3
労務管理情報 育児休業の延長と、男性の育児休業取得について	4
相談室《人事労務管理》人材採用難からの定年の引上げ検討、賛成できますか？	5
トピックス 職場のがん検診、マニュアル案が公表されました！	7
状況把握から対応へ！ 障害者の雇用状況と、今後の対応について	8
information 職場での『働き方改革』を実感していますか？	9

労働災害情報

未熟練労働者の労働災害防止、対策をしていますか？

経験年数の少ない労働者は、作業に慣れておらず、また危険に対する感受性もまだ低い状態です。食料品製造業の労働災害の半数近くはこのような未熟練労働者によるものです。未熟練労働者への安全衛生教育を確認し、労働災害を防止しましょう。

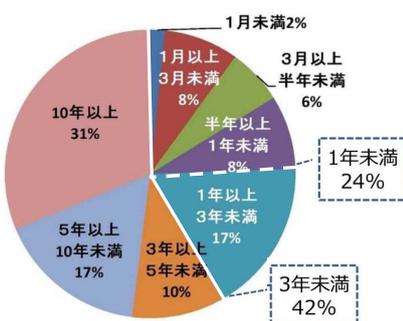
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudouki-junkyokuanzeniseibu/0000118568.pdf>

1. 未熟練労働者の労働災害の状況

製造業における経験年数3年未満の労働者(以下、「未熟練労働者」)の死傷災害(休業4日以上)割合は増加傾向にあり、食料品製造業でも半数近くを占めています。まず、製造業の未熟練労働者の労働災害状況を経験期間別、事故の型別、起因物別に確認しましょう。

① 経験期間別 経験年数の少ない者に多発していることがわかります。【グラフ1】

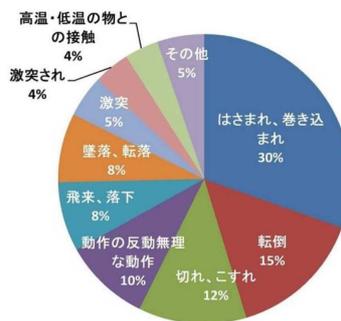
【グラフ1】経験期間別



② 事故の型別 「はさまれ・巻き込まれ」が最も多く30%を占め、次いで滑る、つまづくの「転倒」、機械の刃部、包丁などによる「切れ・こすれ」、腰痛などの「動作の反動・無理な姿勢」と続きます。【グラフ2】

③ 起因物別 一般動力機械によるものが最も多く、動力機械による「はさまれ・巻き込まれ」が多く生じています。次いで仮設物・建築物・構築物等、材料となっており、建物内での転倒などが該当します。【グラフ3】

【グラフ2】事故の型別



【グラフ3】起因物別



2. 安全衛生教育の重要性

労働災害を防止するためには、作業環境である設備などモノの面で、「不安全な状態」にならないようにする安全対策が必要です。しかし、未熟練労働者の場合は、もう一つの、労働者自身という人の面で「不安全な行動」とならないようにすることが特に重要です。このため、労働安全衛生法では、雇入れ時の安全衛生教育を事業者に義務付けています。未熟練労働者に対する安全衛生教育は、自ら危険を回避し安全な作業を行うことが十分でない者に対し、どのようにしたら職場で危険を回避し、安全に作業ができるかということについて理解し、身につけてもらうために行うものです。

安全衛生教育の流れの一例を紹介しますので、参考にしてください。また、知識だけではなく、実際に「安全に作業ができる」必要があります。雇入れ時以外でも繰り返し安全衛生教育を実施することがとても重要です。

例：未熟練労働者に対する安全衛生教育の流れ

- ① 職場にはさまざまな危険があることを理解させる。
 - ・労働災害の実際の事例(※)を説明し、どこにどのような危険があるかを理解させる
- ② 「かもしれない」で危険の意識をもたせる。
- ③ さまざまなルールや活動があることを理解させる。
 - ・正しい作業服装の着用 ・作業手順の励行
 - ・4S、5Sの励行 ・ヒヤリ・ハット活動(※)
 - ・危険予知訓練(KYT) ・リスクアセスメント
 - ・危険の見える化
- ④ 安全な作業の基本を理解させる。…右記3参考
 - ・「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止
 - ・「転倒」災害の防止
 - ・「切れ・こすれ」災害の防止 等
- ⑤ 異常事態発生時、労働災害発生時の対応を理解させる。

(※)自社で実際に発生した事例のほか、厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」からも事例を入手することができます。

☞ http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen/sai/saigai_index.html

3. 安全な作業の基本

安全な作業を実施し、職場を安全にするため、発生率の高い災害の防止対策を確認しましょう。

(1) 「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止

☑ 機械の清掃、修理は止めてから！

機械を楽に清掃しようとして動かしたまま行って巻き込まれる、重篤な災害が発生しています。

☑ 機械を止めた作業は不意の起動防止を！

機械の清掃や調整を行うために起動スイッチを切って作業を行っているとき、他の作業者が気付かずにスイッチを入れてしまい、作業者が機械にはさまれたり巻き込まれたりする災害が発生しています。

☑ 囲い、安全装置等はその機能の維持を！

作業効率を上げるため、安全のために設けられた囲い等を外して機械に巻き込まれる災害が発生しています。

(2) 「転倒」災害の防止

☑ 床は常に 整理・整頓・清掃・清潔 で安全に！

特に食料品製造業は、作業場所に取り扱う食品が落ちたり清掃で床が濡れたりして滑り、転倒の危険が高い職場ですので、こまめに清掃をすることが必要です。また、作業時や移動時に、動く範囲内に不要な物が置いてあると、つまづいて転倒する危険があります。

☑ 大きい物、重い物は「台車」を使用しましょう！

大きい物や重い物を手で持って移動をしていると足元が見えにくかったり、バランスを保ちにくくなったりして、転倒の危険が増大します。

☑ 物を持つての移動は「転倒」の危険大！

物を持つての移動は転倒リスクが高まります。移動時はできるだけ物を持たないようにしましょう。

☑ 通路の照度は十分確保しましょう！

足元が見えにくいと転倒の危険が増大します。作業場所、移動場所に暗いところがないようにしましょう。

(3) 「切れ・こすれ」災害の防止

☑ 加工機械の刃部の清掃に注意！

刃部を楽に清掃しようとして機械を動かしたまま行い巻き込まれる、重篤な災害が発生しています。

☑ 機械を止めた作業は不意の起動防止を！

機械の刃部の清掃や調整を行うために起動スイッチを切って作業を行っているとき、他の作業者が気付かずにスイッチを入れてしまい、作業者が機械にはさまれたり巻き込まれたりする災害が発生しています。

☑ 包丁を使う場合は置き方、置き場所を安全に！

置いた包丁に触れて手を切ったり、包丁が落下して、足等が切れる災害が発生しています。

(4)「腰痛症」の予防

☑ 人力での重量物取扱い作業をなくすこと！

腰部に負担のかからないよう、重量物はできるだけ機械(クレーン、フォークリフト)や用具(台車など)を使って移動するようにしましょう。

☑ 重量物の正しい取り扱いを！

- ・できるだけ重量物に身体を近づけ、重心を低くするような姿勢で行います。
- ・床面から重量物を持ち上げる場合、片足を少し前に出し膝を曲げ、腰を十分に下ろして重量物を抱え、膝を伸ばすことによって立ち上がります。(右イラスト)
- ・大きな物や重量物を持って移動する距離を短くし、人力での階段昇降は避けます。重量物を持ち上げるときは、呼吸を整え、腹圧を加えて行うようにします。

☑ 腰痛予防のためストレッチを！

作業開始前や、重量物を取り扱う場合は、事前にストレッチを行うようにしましょう。

【重量物の取扱い】

<好ましい姿勢>



<好ましくない姿勢>



4. 外国人の未熟練労働者に対する安全衛生教育

言葉や生活習慣の違いを踏まえ、特に意思疎通の不足による災害発生を考えた安全衛生対策が必要です。できるかぎり、見ただけでわかるようイラストや動画を使った教育を行ってください。また、万が一に備え、異常な事態を知らせる日本語を教えることも大切です。

災害防止策を理解し、実践することが大切です。「しなければならないこと／してはいけないこと」だけでなく、「しなければならない理由／してはいけない理由」も説明して、未熟練労働者が根拠に基づいて正しく行動できるようにしましょう。



無期転換ルールの特例認定を3月末までに受けるためには、1月までに申請を！

(東京、埼玉、千葉、神奈川、静岡、愛知、大阪、福岡)

無期転換ルールに基づく本格的な無期転換申込権の発生が見込まれる平成30年4月まで残り3か月弱となりました。有期雇用特別措置法に基づく特例に関する申請について、厚生労働省から重要なお知らせが出ています。

【重要】無期転換ルールの特例に関する申請をする場合はお早めに

<http://muki.mhlw.go.jp/news/20171017.html>

ここでいう特例とは、「定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例」のことです。

この特例に係る申請が全国的に増加しており、特に東京、埼玉、千葉、神奈川、静岡、愛知、大阪、福岡労働局においては急増していることから、認定を受けるまでには通常よりも時間がかかる場合があります。そのため、平成30年3月末日までに認定を受けることを希望する場合には、「平成30年1月まで」に申請を行ったほうが良いとのことです。

労務管理情報

育児休業の延長と、男性の育児休業取得について

改正育児・介護休業法は、平成29年1月と10月に施行されました。平成29年10月に施行された改正法では、育児休業が2歳まで延長できるものとなりました。

1. 育児休業の延長理由

原則として、育児休業を取得できる期間は子どもが1歳に達するまでですが、保育所に入れない等の一定の理由があるときに、最長で子どもが2歳に達するまでの期間について延長することができるようになりました。この場合は、次の2つの要件を満たす必要があります。

- ① 従業員または配偶者が子の1歳6か月の誕生日前日の前日に育児休業をしていること
- ② 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

また、育児休業の延長という点、1歳6か月の時点で育児休業を取得している従業員がそのまま延長して取得するものというイメージが強いようですが、①のとおり、たとえば1歳6か月まで育児休業を取得していた母親に代わり、父親が2歳までの育児休業を取得することも可能な制度となっています。

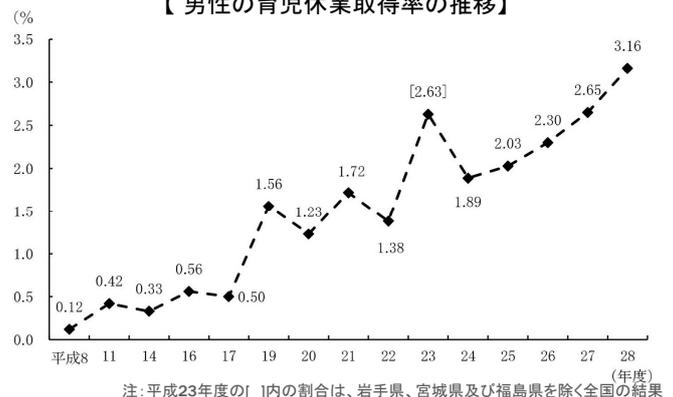
なお、この取扱いは、子どもが1歳6か月に達するまでの育児休業の延長に関しても同様です。

2. 男性の育児休業

男性の育児休業は、平成22年6月30日に施行された改正育児・介護休業法により、労使協定による専業主婦(夫)除外規定が廃止され、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになったことに伴い、取得率は少しずつ上がってきました。また、平成26年に、育児休業給付の給付率が取得開始から6か月間、67%に引き上げられたことも、プラスに働いているように感じます。

とはいえ、現状、平成28年度でも3.16%に留まっています。

【男性の育児休業取得率の推移】



厚生労働省では2020年度までに男性の育児休業取得率を13%にするという目標を立てています。

現状の3%からすると道は険しいように思われますが、女性の活躍推進や、男性の育児休業取得に対する助成金の効果により、今後、男性の育児休業取得率は向上してくるかもしれません。



相談室《人事労務管理》

人材採用難からの定年の引上げ検討、賛成できますか？



人事部長

新事業が好調で今後の生産量の増加が見込めるので、現場の人員補充を進めています。そのため、採用面接を行っているのですが、これがなかなか難しくて……。買い手市場であれば採用しない、採用の決め手に欠ける人材でも、人材不足が続くこの状況のなかだと採用を見送ってしまっ

てよいのか、判断に悩みます……。

社労士

そうでしたか。難しい判断となることも間々ありますよね。採用するか否かの見極めは、応募者のスキルや能力だけでなく、人間性や会社との相性なども考慮することが必要ですものね。



人事部長

そうなのですよ。能力があつて誠実な人材であっても、現場の従業員とうまくやることができるかどうかの方が重要なこともありますからね。

そういった意味では、長年働いてきた方への安心感は高いです。だから、今後、人材不足が深刻化するのであれば、現在の60歳定年を65歳まで延長することを視野にいれなければならないと考えています。

社労士

なるほど。そのようなことも考え始めていらっしゃるのですね。



人事部長

現在、弊社では、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度を導入しています。60歳で定年となり、再雇用する際に労働条件を変更し、役職から外れ、給与額も減らしながら65歳まで1年更新で働くという仕組みです。多くの方が65歳まで働いていますが、時折、「給与額が仕事と見合わない」という声が伝わってきます。役職から外れても責任感を持って業務に取り組んでいますし、また新任の役職者のフォローもします。また、元々、役職についていなかった人は、ほとんど仕事内容が変わっていないのに、給与は下がるという印象を持っているようです。

社労士

なるほど。そのようなことは、一般的に、よく耳にします。また、今後、問題となってくる可能性もありますし。

人事部長

そこで、一層のこと、定年を65歳まで引上げるのはどうかと考えたのです。もちろん、労働条件の変更ができないため給与を下げずにいくわけなので、人件費の増加が見込まれますが……。この考えについて、どう思われますか？



社労士

そうですね。選択肢としては「あり」だと思います。特に人材採用が難しくなっている現状では、解決策の一助にはなると思います。

が、部長も懸念されている人件費の問題を始め、様々な問題への対応も求められますので、現況としては、定年の引上げや定年を廃止したりする企業は多くはありません。

参考：平成29年「高年齢者の雇用状況」による雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業における、その内訳は次のとおりです。

継続雇用制度の導入：80.3% 定年の引上げ：17.1% 定年制の廃止：2.6%

人事部長

やはり、そうですか・・・。



まずは人件費。60歳以降も60歳時の給与額以上を維持していくとなれば、それだけで給与額は上がるでしょう。また賞与を支給する、退職金の制度も維持して65歳まで積み立てるとなると、その額は更にふくらみます。

また、再雇用制度の場合、労働条件の変更を希望し、勤務日数や時間を少なくすることにより社会保険の資格を喪失するという選択をされる方や、雇用継続給付金を活用する方も少なからずいらっしゃいましたが、これらを適用することもできなくなります。

人事部長

そうですね・・・。人件費の負担はかなり多くなりますね。この費用をどこから捻出するかという・・・、結果としては、60歳以下の従業員の給与に手を付けざるを得ないといった話になるのですね・・・。

社労士

おっしゃるとおりです。最終的には、多少なりともそのような場面が出てくるとは思うのですが、あまりに手をつけると、現役世代の給与水準が他社と見劣りして、現役世代の人材流出ということになりかねません。

人事部長

なるほど。定年にかかる問題は、会社側と労働者側、また現役世代の視点や意見も取り入れて、しっかり議論していかなければ決められないことですね。



そうですね。また、今後、同一労働同一賃金の観点から定年以降の労働条件の引き下げが認められるのか、雇用保険の高年齢雇用継続給付はどうなるのかといったことについて、一定の情報が出てくるものと思われます。こういったことも踏まえ、現時点では、定年の引上げは慎重に考えたほうがよいでしょう。

現時点で考えられる定年の引上げのメリット・デメリットを、簡単に示しましょう。

【 メリット 】

- ・ 従来の組織を維持でき、業務遂行への影響が少ない。
- ・ 50代以上の従業員のモチベーションの向上、60歳以降のモチベーションの維持に有効と考えられる。
- ・ 新規採用を抑えることができる。
- ・ 従業員としては、60歳以降の生活設計が立てやすくなる。
- ・ 同じような仕事をしながら、大幅に給与減額をされることはなくなる。

【 デメリット 】

- ・ 再雇用であれば労働条件を引き下げたであろう継続雇用が不適切と思われる者も、引き上げとなった定年まで、労働条件の引き下げなく勤務できることとなる。
- ・ 給与減額が難しくなり、また、賞与や退職金が増えるなど人件費が高くなる。
- ・ 昇格ペースが遅くなり、社員の士気が低下し、新規採用も減り、組織が硬直化してしまう。
- ・ 60歳で退職したい従業員は、自己都合退職となり、退職金が減額される可能性がある。



人事部長

よくわかりました！ 定年の引上げの検討は、時期を改めます。今は、これからの会社を担っていく現役世代を強くする、そのためには、採用にも前向きに取り組めますよ！たとえば、より一層、現場とコミュニケーションを取りながら求めている人材をしっかりと把握して、採用担当と現場とが同じ採用基準を持つようにしていきます。結果、早い段階から、新しい方が能力を発揮して活躍でき、会社に定着していく流れを築いていきたいですね！

トピックス

職場のがん検診、マニュアル案が公表されました！

企業が従業員を対象に実施するがん検診は、健康保険組合等を通して、福利厚生の一環として任意で行われています。この検診は、がん検診の受診機会を提供するうえでとても重要な役割を担っていますが、法的根拠があるものではありませんでした。そこで、厚労省は、職場におけるがん検診を効果的なものとするためのガイドラインの策定を行い、「**職域におけるがん検診に関するマニュアル(仮称)**」を公表しました。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000187122.html>

1. 概要

平成29年10月に、第3期のがん対策推進基本計画(以下、「基本計画」)が閣議決定されました。基本計画では、「がん予防」を一つの柱とした上で、がんの早期発見・早期治療につなげるため、そしてがんの死亡率をさらに減少させていくためには、がん検診の受診率向上及び精度管理のさらなる充実が必要不可欠としており、がん検診受診率を50%以上にすること及び精密検査受診率を90%以上にすることを目標に掲げています。

国民生活基礎調査(平成28年)によると、がん検診を受けた者の30~60%程度が職域におけるがん検診を受けており、職域におけるがん検診ががん対策において受診機会を提供する上で重要な役割を担っていることがわかります。一方、職域のがん検診については法的根拠がなく(※)、対象年齢や検査項目等も企業ごとに異なっていたり、要精密検査の受診率が低かったりと、問題点が指摘されていました。(※市町村が実施するがん検診は健康増進法に基づいて実施されています。)

そこで、厚労省は、職域で実施すべき検査項目や手順を定めた初の指針(マニュアル)の作成を進め、12月にその案を発表しました。これは、がん検診を効果的なものとするために、保険者や企業が任意で実施する職域におけるがん検診において参考となることを目指したものです。よって、現在職域で特定の目的をもって行われている既存の任意型検診を妨げるものではないということです。

がんになった従業員であっても就労が可能なケースは多く、「がん治療と就労は両立できる」という考え方は今後も強くなりそうです。就労支援を行う企業にとっても、従業員のがんの早期発見・早期治療は多少の負荷を減らすことができるかもしれません。そのためにも、このマニュアルの完成後には参考にしてみるとよいでしょう。

2. マニュアル案の内容

マニュアル(案)では、胃がん・子宮頸がん・肺がん・乳がん・大腸がんについて、それぞれ検査項目、対象年齢、受診間隔が明確にされ、がん検診の推奨レベルについても解説しています。

たとえば、

- 肺がん検診 → 40歳以上を対象とし、原則として年1回、胸部エックス線検査などを行うのが望ましい
- 乳がん検診 → 40歳以上の女性を対象とし、原則として2年に1回、問診と乳房エックス線検査を行うのが望ましい

といった感じです。

また、保険者や企業はがん検診の実態を把握し、精度管理を行うことが望ましいとされ、「精度管理のためのチェックリスト(仮称)」も示しています。そして、そのチェックリスト等により、がん検診の受診率・要精検率・精検受診率・がん発見等の「がん検診の制度管理指標」に基づく評価を行うことが望ましいとされています。

その他、マニュアル案では、検診結果など受診者のがん検診データは、健康情報であり、個人情報保護法に規定する要配慮個人情報に該当することに触れ、その取扱いについて保険者及び事業者が留意すべき事項なども盛り込まれています。

状況把握から対応へ！

障害者の雇用状況と、今後の対応について



2018年4月より障害者の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられることとなっており、雇用に向けて活動されている企業も多いのではないのでしょうか。昨年12月12日に厚生労働省より発表された「平成29年障害者雇用状況」で企業全体の状況を確認し、今後の障害者雇用について考える機会にしましょう。

1. 平成29年「障害者雇用状況」集計結果

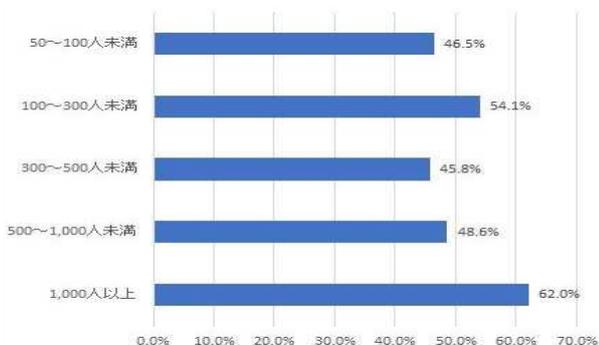
障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.0%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

今回の集計結果は、同法に基づき、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務がある事業主などに報告を求め、それを集計したものです。

民間企業（法定雇用率2.0%）における集計結果は次のとおりです。

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新
 - ・ 雇用障害者数は49万5,795.0人（対前年4.5%増加）
 - ・ 実雇用率1.97%（対前年比0.05ポイント上昇）
- 法定雇用率達成企業の割合は50.0%（対前年比1.2ポイント上昇）… 19年ぶりに50%台を回復
- 法定雇用率達成企業を企業規模別でみると、すべての規模の区分で前年より増加しているものの、全体平均（50%）を上回っているのは、100～300人未満と1,000人以上規模【グラフ】。

【グラフ】 法定雇用率達成企業の割合



次に、法定雇用率を達成していない企業のうち、障害者を雇用していない（障害者数0人）である企業数を

見ていくと、企業規模が50～100人未満で20,976社（全体の96.0%）、100～300人未満で5,656社（同4.8%）、300～500人未満で51社（同1.4%）、500～1,000人未満で9社（同0.4%）、1,000人以上で0社（同0.0%）となっています。

2. 平成30年4月からの法定雇用率引き上げ

2018年4月より障害者の法定雇用率が**2.2%に引き上げ**となります。この引き上げに伴い、従業員数が**45.5人以上の事業所は1名以上の障害者を雇用することが義務**となります。

また、この引き上げは、特例措置であり、2021年4月までに法定雇用率はさらに0.1%引き上げられ、民間企業は**本来の法定雇用率である2.3%**になります。

3. 障害者の採用、募集活動について

障害者の採用にあたっては、ハローワークに相談するとよいでしょう。各地域のハローワークには、障害者専門の職業相談・職業紹介窓口（専門援助部門）があり、また、就職を希望している障害者の多くがハローワークに求職登録をしています。また、求職活動をしている障害者と複数の企業が一堂に会する障害者就職面接会の開催もあります。

ハローワークに求職登録している障害者の中には、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などで支援を受けている人や、障害者職業能力開発校や特別支援学校に在籍している人もいます。そのため、支援機関や学校の担当者が本人の職務遂行能力やその能力を活かすための方法を理解しており、採用にあたり助言や協力を得られる場合があります。これら支援機関とうまく連携することで、スムーズな受け入れが可能となり、企業の負担も軽減されます。



企業における働き方改革の現状 職場での『働き方改革』を実感していますか？

◆働き方改革スタートから1年半

2016年8月の第3次安倍第2次改造内閣の発足と同時に「働き方改革」がスタートしてから、およそ1年半が経過しました。政府においては、2017年9月に労働政策審議会にて「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（働き方改革推進法案）が示されるなど、法整備に向けた動きが見られます。

では、民間企業においては、「働き方改革」は進んでいるのでしょうか？

◆8割のビジネスパーソンが「働き方改革」実感せず

2017年12月、一般社団法人日本能率協会が、ビジネスパーソンを対象にした意識調査「ビジネスパーソン1000人調査」【働き方改革編】を公表しましたので、概要をお知らせします。

☞ https://www.jma.or.jp/news/release_detail.html?id=484

1. 「働き方改革」と聞いてイメージすることは、男女とも「有休取得」「残業減」が2トップに。
次いで、「育児と仕事の両立」「女性活躍」「生産性向上」が上位に。
2. 「働き方改革」を実感していない人が、8割超。
実感していない理由は、上位から「有休が取りにくい」「正社員と非正規社員の給料格差がなくなる」「残業が減らない」。
対して、「働き方改革」を実感している人の理由は、上位から「残業が減った」「有休が取りやすくなった」「女性活用が進んだ」。
3. 「働き方改革」に向け、今後職場に望むことは、男女とも「有休取得」がトップに。
2位以下は、男性は「長時間労働の是正」「管理者の意識改革」、女性は「非正規社員から正社員への登用」「週休3日制の導入」【参考:グラフ】。

◆トラブルのない残業削減を

同協会による別の調査、日本企業経営者を対象に行った「経営課題調査」では、約8割の企業が残業削減、休暇取得の推進に着手していると回答しており、労働時間に関しては、今後、実感は広まってくるものと思われます。ただし、女性の4割近くが「正社員と非正規社員の給料の格差」を感じており、労働時間削減だけでは問題が解決しないことが推察できます。今後、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の導入に関して法改正等が行われる予定ですが、働く方々が実感できるほどの働き方改革が実践できるのか、非常に注目されます。

また、企業による働き方改革が進み、長時間労働の是正が行われていると実感している人の中からは、「働ける時間が短くなったのに、業務量が以前のままのため、仕事が終わらなくて困っている」という声も聞こえてきます。現場に則さない一方的な残業禁止は、往々にして、「隠れ残業(持ち帰り残業)」の温床になります。これは、企業にとっては残業代抑制につながりますが、従業員にとっては手取り収入の減少に直結するため、労働意欲を低下させ、さまざまな不正やトラブルの遠因ともなりかねませんので、要注意です。

現場が実現可能な残業削減を実行しながら、自社の「働き方改革」を進めていきましょう。

【グラフ】 今後、職場に望むこと

