

# TKN社労士通信

2018年2月号

TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話：03-6315-8830  
FAX：03-3795-9021  
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL：http://www.tkn-sr.jp/



## 「平成29年度 就労条件総合調査」の結果にみる労働時間の実態

### ◆「就労条件総合調査」とは？

今回の調査は、常用労働者が30人以上いる民間企業6,367企業を抽出し、平成29年1月1日現在で厚生労働省が調査を行い、4,432企業から得た回答をまとめたものです。

以下では、調査結果の中から「労働時間」に関するものをまとめてみます。

### ◆調査結果のポイント

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間45分、労働者1人平均7時間43分でした。

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は87.2%（完全週休2日制は46.9%）で、適用されている労働者割合は87.5%（完全週休2日制は58.4%）となっており、年間休日総数をみてみると、1企業平均108.3日、労働者1人平均は113.7日となっています。

1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く）は、労働者1人平均18.2日で、そのうち労働者が取得した日数は9.0日と取得率は半分以下であることがわかります。

年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業の割合は18.7%にとどまりました。そして、病気休暇制度がある企業割合は32.5%で、休暇取得時の賃金の支給状況について、「全額支給」が33.2%、「一部支給」が18.8%、「無給」が47.7%となっています。

また、1企業平均1回当たりの最高付与日数は246.0日で、そのうち賃金の支給状況が「全額」である企業では97.6日、「一部」である企業では294.1日、「無休」では354.5日となっています。

変形労働時間制を採用している企業の割合は57.5%で、種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が33.8%、「1カ月単位の変形労働時間制」が20.9%、「フレックスタイム制」が5.4%となっています。

みなし労働時間制を採用している企業割合は14.0%で、こちらも種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が12.0%、「専門業務型裁量労働制」が2.5%、「企画業務型裁量労働制」が1.0%となっています。

最近注目を集めている勤務間インターバル制度については、制度を導入している企業割合は、「導入している」1.4%、「導入を予定または検討している」5.1%、「導入の予定もなく、検討していない」92.9%となっており、超過勤務が問題視されているのはかなり限定的と考えられます。

## 4月施行！「改正障害者雇用促進法」のポイント

### ◆民間企業の雇用障害者数が過去最高に

昨年12月12日、厚生労働省より「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」が発表され、民間企業における雇用障害者数（49万5,795人、前年比4.5%）、実雇用率（1.97%、前年比

0.05 ポイント上昇)がともに過去最高を更新したことがわかりました。

今年 4 月には「改正障害者雇用促進法」が施行される予定となっており、障害者雇用に対する関心はますます高まっていきそうです。

#### ◆改正の内容

4 月から施行される改正のポイントは以下の通りです。

##### (1)法定雇用率の引上げ

事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられていますが、その率が、民間企業については現行の「2.0%」から「2.2%」に引き上げられます。

また、今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が「従業員 50 人以上」から「従業員 45.5 人以上」に変更されます(短時間労働者は 1 人を 0.5 人としてカウント)。

なお、平成 33 年 4 月までにはさらに「2.3%」への引上げが予定されています。

##### (2)法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎の対象は、これまで「身体障害者」および「知的障害者」に限られていましたが、新たに「精神障害者」が追加されます。

なお、昨年 12 月 22 日に開催された「第 74 回労働政策審議会障害者雇用分科会」において、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案が示され、精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法に以下の特例措置が設けられることが明らかになりました。

#### 【特例措置の内容】

精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから 3 年以内の者または精神障害者保健福祉手帳取得から 3 年以内の者に係る雇用率のカウントにおいて、平成 35 年 3 月 31 日までに雇入れられた者等については、1 人をもって 1 人とみなす(現行は 1 人をもって 0.5 人とみなしている)こととする。

#### ◆今後の企業の対応は？

法定雇用率の引上げ等が行われることから、各企業においては、今後どのように障害者雇用に向き合っていくのかが問われることになりそうです。

#### 国際比較にみる 日本の労働生産性水準

##### ◆12 月 20 日に出た調査結果

「労働生産性の国際比較 2017 年版」(公益財団法人 日本生産性本部)が昨年 12 月 20 日に出されました。

政府が生産性向上に向けた各種の施策を展開している中で、日本の労働生産性が国際的にみてどのあたりに位置しているのかを、調査結果で明らかにしています。

##### ◆そもそも「労働生産性」とは？

労働生産性とは、「労働者 1 人当たりで生み出す成果、あるいは労働者が 1 時間で生み出す成果を指標化したもの」です。

労働生産性は、「付加価値額または生産量÷労働投入量(労働者数または労働者数×労働時間)」で表され、労働者の能力向上や経営効率の改善などによって、労働生産性は向上します。

##### ◆日本の時間当たり労働生産性は 20 位

2016 年の日本の時間当たり労働生産性は 46 ドル(4,694 円/購買力平価換算)。順位は OECD(経済協力開発機構)加盟 35 カ国中、昨年と同様の 20 位となりました。

上位は、1 位アイルランド(95.8 ドル)、2 位ルクセンブルク(95.4 ドル)、3 位ノルウェー(78.7 ドル)と続いています。OECD の平均は 51.9 ドルです。

日本の労働生産性は、6 位の米国(69.6 ドル)の 3 分の 2 程度の水準で、主要先進 7 カ国(フランス、米国、ドイツ、イタリア、カナダ、英国、日本)でみると、最下位の状況が続いています。

##### ◆日本の 1 人当たり労働生産性は 21 位

2016年の日本の就業者1人当たりでみた日本の労働生産性は、81,777ドル(834万円/購買力平価換算)。順位は、OECD加盟35カ国中21位となりました。

上位は、1位アイルランド(168,724ドル)、2位ルクセンブルク(144,273ドル)、3位米国(122,986ドル)となっています。OECDの平均は92,753ドルです。

日本の労働生産性は、就業1時間当たりと同様、就業者1人当たりでも、主要先進7カ国で最も低い水準となっています。

#### ◆日本の製造業の労働生産性は？

日本の製造業の労働生産性(就業者1人当たり)は95,063ドル(1,066万円/為替レート換算)。日本の順位は14位で、米国(139,686ドル)の7割程度の水準となっています。

### 取得率はわずか3%男性社員の育休事情

#### ◆「男性社員の育児休業」の時代？

「男性の育児休業(育休)」に注目が集まっています。

昨年、「ワンオペ育児」(女性ひとりによる育児)が流行語大賞にノミネートされたことからわかる通り、女性活躍を阻む要因として「男性の育児不参加」が社会問題となっています。

政府においても、昨年11月、男性の育休取得率を引き上げるための協議会を設置する方針を固めるなど、様々な動きがあります。

#### ◆男性の育休取得率は3.16%

厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」によれば、最新の育休取得率は、女性81.8%・男性3.16%です。男性の育児休業取得率を「2020年に13%」とする目標を掲げていますが、きわめて低いのが現状です。

ちなみに、「イクメン企業アワード2017」グランプリを受賞したソニー株式会社の取得率は51.1%です。同じく、男性の育児休業を推奨している厚生労働省の取得率は40.9%とのことです。

#### ◆多くのイクメン社員は休業より休暇

そもそも、仕事と育児の両立を実現する方法は、育児休業ではありません。

厚生労働省「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」によれば、「男性の育児を目的とした休暇・休業の取得状況」で最も多いのは「年次有給休暇」(50.8%)で、次いで「配偶者出産休暇制度」(20.1%)、「育児休業」(8.2%)でした。

多くの男性は、何かと取得のハードルが高い育児「休業」ではなく、育児「休暇」を取得して、育児に取り組んでいます。

#### ◆育児期間が長いほど仕事意欲がアップ

また、同調査では、育児の休業・休暇の期間が長い男性社員ほど「仕事にやりがいを感じる」という回答が増えた、という結果も出ています。企業にとって、男性社員に育児を目的とする長期の休みを与えることは、仕事へのモチベーションをアップさせる効果があると言えます。

育児休業取得により受給できる助成金もあります。

女性社員・男性社員を区別することなく、育児と仕事の両立を支援していきたいものです。

### 「65歳以上適用拡大」に伴う高年齢被保険者の雇用状況

#### ◆今年1月に法改正

今年1月から、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となりました。これは、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用環境を整備するために行われた改正です。

先日、高年齢被保険者の雇用状況等について、厚生労働省によるデータ分析が行われ、その結果が公表されました(「65歳以上適用拡大に伴う高年齢被保険者の雇用状況等について」12月1日)。以下、分析結果を見ていきます。



#### ◆雇用形態の状況

有期契約労働者等の非正規社員(パート、有期契約、派遣)が約7割を占め、正社員等(常用型派遣、週所定30時間以上の短時間労働者を含む)が3割程度となっています。特に女性の非正規は約8割と、男性の非正規約6.5割と比べ高くなっています。

また、年代別正社員等の割合は、年齢が上がるのに比例して高くなっています(65歳~69歳では28.3%、80歳以上では43.5%)。

#### ◆産業分類別の状況

64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が高い産業は、1位「その他サービス業」、2位「道路旅客運送業」、3位「地方公務」でした。

逆に、64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が低い産業分類は、1位「医療業」、2位「情報サービス業」、3位「その他の小売業」でした。

#### ◆賃金形態の状況

賃金形態では「時間給」が一番多く、次いで、「月給」「日給」と続いています。

また、月給の場合、「月給10~20万円」が多くなっています。

#### ◆契約期間の定めの有無

契約期間の定めの有無の割合は、パート、有期契約、派遣、正社員等いずれもほぼ同率となっていますが、契約期間の定めがない高年齢被保険者の雇用形態は、ほぼ正社員等となっています。

契約期間の定めがあるものにおける平均契約期間は約6カ月で、契約期間に定めのある者のうち、14%程度が契約更新条項の規定がありませんでした。

### 職場におけるハラスメントの実態とハラスメント規制の動き

◆職場でハラスメントを受けた・見聞きした人は5割超

近年、職場における様々なハラスメントが取り沙汰されており、その防止策や対応策が検討されています。

日本労働組合総連合会(連合)が、職場やプライベートにおけるハラスメントと暴力に関する実態を把握するために実施した「ハラスメントと暴力に関する実態調査」(対象:全国の18歳~69歳の有職男女1,000名)によると、職場でハラスメントを受けた・見聞きしたことがある人は5割超となっているそうです。

まだまだハラスメントは減っていない現状が読み取れます。

#### ◆ハラスメントの類型も多様に

同調査では、職場で受けた、または見聞きしたハラスメントを聞いたところ、「『パワハラ』などの職場のいじめ・嫌がらせ」が45.0%、「セクシュアルハラスメント」が41.4%、「ジェンダーハラスメント」(性別役割分担意識を強調するハラスメント)が25.4%、「マタニティハラスメント」(妊娠・出産に関連するもの)が21.4%、「ケアハラスメント」(育児・介護をする人に対するハラスメント)が19.8%、「SOGI ハラスメント」(性的指向や性自認などを引き合いに出して嘲笑や揶揄すること)が13.7%となっています。

パワハラやセクハラ以外にもハラスメントの類型は多様化しており、職場には様々なタイプのハラスメントが存在していることがわかります。

#### ◆「誰にも相談しなかった」が4割強

また、ハラスメントを誰から受けていたか聞いたところ、いずれのハラスメントでも「上司や先輩」の割合が最も高くなっていました。

また、ハラスメントを受けたものの「誰にも相談しなかった」人が4割強となっており、ハラスメント被害を相談しても、半数近くが「親身に聞いてもらえたが具体的な対応に進まなかった」と答えていたそうです。

社内の相談・対応の仕組みが効果的に機能するような体制作りが必要だといえます。

#### ◆パラハラ規制の動き

現在、厚生労働省の職場のパワーハラスメン

ト防止対策についての検討会は、パワハラ防止の対応策として、「加害者への制裁」、「事業主がパワハラ防止配慮義務を負うことの明確化」、「事業主へのパワハラ予防措置・事後措置の義務付け」、「事業主の自主的な対応を促す」の4つの例を示しています。

ハラスメントに対する規制強化の動きも注視しつつ、職場のハラスメント対策に力を入れていきたいところです。

## 「持ち帰り残業」の実態と想定されるリスク

◆正社員の5割以上が持ち帰り残業の経験あり  
連合総合生活開発研究所(連合総研)が民間企業に勤める社員対象に実施したインターネット調査によると、全体の30.9%、正社員の54.5%が「持ち帰り残業」をしたことがあると回答したことが明らかになりました。

また、勤務時間以外に行った業務・作業について、「メール・電話・SNSの対応」は46.8%、「呼び出しを受けて出勤」は28.5%が、経験があると回答しました。

◆長時間労働者は持ち帰り残業時間も多い  
持ち帰り残業を行った時間については、1カ月あたりの平均持ち帰り残業時間数は5.5時間でした。さらに、1週間の実労働時間が50時間以上の長時間労働者の1カ月あたりの平均持ち帰り残業時間数が10時間前後という結果になりました。

最近では、「〇時にオフィスの完全消灯」「〇時にパソコンの強制シャットダウン」等を行うことにより、早く退社するよう呼びかけている企業が増えています。

そのため、会社で働ける時間が減り、やむなく帰宅後や休日に自宅等で仕事をする時間が増えてしまうことが考えられます。

◆持ち帰り残業の“リスク”とは？

持ち帰り残業は、会社以外での仕事となるため就労実態の把握が難しいとされています。2011年に英会話学校講師の女性が自殺した事

件で、女性は自宅での長時間の「持ち帰り残業」や上司からの叱責による心理的な負荷が重なり、うつ病を発症していたとして労災が認定されました。

会社は、持ち帰り残業を黙認していて自宅での仕事に死傷病等の災害を被った場合に、労災や損害賠償請求のリスクが生じます。もちろん、社員の持ち帰り残業が常態化すれば、長時間労働による健康被害のリスクは高まります。

また、社員がノートパソコンや書類等を自宅に持ち帰る際に、紛失や盗難に遭う可能性もあります。そこに個人情報や企業秘密が含まれていれば情報漏洩のリスクも生じます。

持ち帰り残業には様々なリスクがあるため、発生させないための防止策の検討、部署等での協力や業務の見直しを行うべきでしょう。

## 年代別に差がなくなってきた「心の病」

◆年代別にみる「心の病」

日本生産性本部が実施している『「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査(第8回)の結果から、企業のメンタルヘルスに関する動向を見てみましょう。

本調査は上場企業が対象となっていますが、中小企業にとっても参考となる内容です。

◆最も多い年齢層は？

「心の病」の最も多い年齢層を見ると、「40代」「30代」がそれぞれ35.8%、32.6%と3割を上回っています。これに続き「10~20代」が27.9%、「50代以上」が3.7%となっています。

2010年までの調査では、「30代」が最も多く、次いで「40代」「10~20代」「50代」と続いていましたが、2012年の調査からは、「40代」と「30代」が多く、「10~20代」、「50代」と続いています。

今回の調査結果では「10~20代」の割合がぐっと上がり、「10~40代」まで差がなくなってきたのが特徴です。

◆「心の病」の増減傾向とストレスチェック

「増加傾向」24.4%、「横ばい」59.7%、「減少

傾向」10.4%と、以前の調査からは「増加傾向」は減少していますが、それと引き換えに「横ばい」が上昇しています。

ストレスチェック制度については、受検者比率は90%となっており、高ストレス者の比率は10.3%となっています。これらは厚生労働省の公表している資料よりもそれぞれ高い数値となっています。

ストレスチェック制度の課題については、「集団分析結果の活かし方」(1位)、「高ストレス者への面接以外のフォロー」(2位)を挙げる企業が多くなっています。

集団分析結果の活用状況をみると、実施事務局内での共有(86.8%)は行われていますが、職場で実際に改善を行う立場にある所属長への報告が行われている企業は、半数以下(45.8%)にとどまっています。

#### ◆調査結果からわかること

上記のアンケート結果から、求められる仕事の量が増え、仕事の質も高くなり、今までに経験したことのないような課題が増え、職場のストレスが増加している様子がうかがえます。

また、別の調査(マンパワーグループ:職場でのストレス調査)ではストレス原因の第1位として「上司との関係」が挙がっていますので、変化の激しい労働環境に柔軟に対応していくためには、管理職の育成も必要なようです。

## 2月の税務と労務の手続提出期限

### [提出先・納付先]

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>  
[税務署]

13日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合

>

[労働基準監督署]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>[税務署]  
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期>  
[郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

### 当事務所よりひと言

2018年を迎えて、早くも1か月が経過しました。通常国会では、「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」が審議されております。

同法律案要綱の1つに、中小事業主における「1か月について60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を、通常の賃金の5割以上の率とする。」ことの適用猶予期間を廃止する旨が定めてあります。そして適用猶予廃止の施行日を2022年4月1日としています。

つまりあと4年ほどで我が国の中小事業主は、時間外労働時間を1か月当たり60時間以下とするように見直さないと、60時間を超える部分は1.5割増の時間外労働手当を支給する義務が発生する訳です。実際の就労時間や業務状況の把握する仕組み作りをお勧めします。

(高野 裕之)