

D プロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F

電話：045-226-5482

FAX：045-226-5483

e-mail：info@d-produce.com

ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

「勤務間インターバル規制」導入の検討に関する調査結果

◆調査結果の概要

この調査結果は、参議院調査室の調査情報誌に掲載されたもので、総務省が5年ごとに実施する「社会生活基本調査」に基づき、長時間労働の実情に着目しながら働く人の平均的な1日の時間の過ごし方を概観し、現行の労働時間規制の概略および新たな規制（勤務間インターバル規制）の導入可能性についての検討等が行われたものです。

それによると、男性で「平日に11時間以上働く者」の割合は、平成13年の21.5%が平成18年には24.2%、平成23年には24.9%へと上昇しています。これに「10～11時間未満」を加えると平成23年は40.2%と、平成13年の35.1%から5%ほど上昇しています。

また、女性で11時間以上働く者は、平成13年の4.7%から平成18年は6.5%へと上昇し、平成23年も高止まりという傾向を示しています。

◆長時間労働者の時間の使い方の特徴

男女共通の特徴として、長時間労働者は週40時間程度働く者に比べて睡眠時間が短く、男性6時間37分、女性6時間32分と、男性で33分、女性で21分ほど短くなっており、食事や家事、余暇に充てる時間も短くなっています。

一方、週60時間以上労働する長時間労働者について、男性の平均仕事時間が11時間41

分、女性は10時間30分と男性のほうが長く、また、男性は家事などに充てる時間が20分前後であるのに対し女性は約1時間である等、男女による違いも見られました。

◆「勤務間インターバル規制」導入に向けた検討

本調査結果では、「法定労働時間を超える時間外・休日労働は、労使協定…の締結と行政官庁への届出を要件として、比較的容易に認められている」、「現行法制では極めて長い時間外労働を抑制することができず、労働者の健康・安全面についての十分な歯止めが掛けられていない事象が生じている」としたうえで、「現行の長時間労働規制では不十分との判断の下、労働安全衛生の観点を踏まえた取組が労使間に見られつつある。…勤務間インターバル規制の導入に向けた取組である」としています。

さらに、今後の見通しについて、昨年10月の参議院厚生労働委員会での牧厚生労働副大臣の答弁を引用しつつ、「勤務間インターバル規制を広く導入していく環境が十分に整っているとは言いがたい…しかし、…情報通信分野のように、長時間労働であり、勤務形態が不規則であるような分野においては、…勤務間インターバル規制の導入の必要性は今後高まっていくものと考えられる」と結論付けています。

精神障害者の雇用を検討する企業が増加

◆障害者の法定雇用率が引上げに

企業が達成しなければならない障害者の法定雇用率(従業員に占める障害者の割合)は、一般企業については現在「1.8%」ですが、これが平成25年4月から「2.0%」へ引き上げられます。未達成企業は、不足する1人分当たり5万円を国に納付しなければなりません。

また、すでに障害者を雇用する企業については、障害者の雇用に関する状況の報告が毎年1回必要ですが、その義務が課される企業規模も変更されます。現行の労働者数「56人以上」から「50人以上」となりますので、該当する企業は注意が必要です。

◆精神障害者の雇用義務付けも検討

また、厚生労働省では「精神障害者の雇用義務付け」についての議論が行われています。

現行の法定雇用率は、身体障害者と知的障害者だけを算定の根拠にしていますが、新たに精神障害者の雇用義務付けがなされると算定の仕方が変わり、雇用率が引き上げられる可能性もあります。

◆障害者雇用を経営に生かす

こうした制度改正への対応も含めて、障害者を積極的に雇用し、経営に生かそうとする動きも出てきています。スーパーでは開店前の清掃や品出し等で働いてもらったり、資本のある企業では、特例子会社を設立したりするところもあるそうです。

現在、人材紹介会社には求人依頼が殺到しており、対応の早い企業では、優秀な技能を持つ精神障害者を獲得しようと動き出しています。

精神障害には様々な種類や症状の程度があります。「精神障害者」といっても、接客のような仕事には向かないけれども、コンピュータのプログラミング能力が非常に優れているなど、企業が適材適所で雇用すれば貴重な戦力となる方も多くいるのが事実です。

◆社内体制の整備が不可欠

急速な高齢化の進む中、今後の雇用戦略を考えるうえでは、こうした積極的な障害者雇用も

検討してみる必要があるようです。ただ、精神障害者の約40%が採用後6カ月未満で退職しているという厚生労働省の調査結果もあります。障害者の採用と労務管理については、企業の体制整備が不可欠でしょう。

喫煙者は採用に不利な時代に！？

◆「喫煙者は採用いたしておりません」

総合リゾート運営会社の星野リゾートの採用ページが話題になっています。社長メッセージとして、社員の喫煙が作業効率や施設効率を低下させ、職場環境を悪化させるものであり、企業の競争力を弱めることになるので、喫煙者を採用しない旨を宣言しています。

これは、「企業が厳しい競争環境の中で生き残っていかうとしているときに、わざわざ組織にとってマイナスとなるような人材は採らない」という社長の強いメッセージです。

◆喫煙率低下の大きな流れ

「平成23年国民健康・栄養調査」(厚生労働省)によれば、現在習慣的に喫煙している人の割合は、20.1%(男性32.4%、女性9.7%)で、前年度より微増したとのこと。しかし、「平成24年全国たばこ喫煙者率調査」(JT)によると、平成24年の成人喫煙率は、成人男性は32.7%で、ピーク時(昭和41年)より55ポイントも減少しています。成人女性については10.4%で、ほぼ横ばいだそうです。タイミングとしては、タバコの規制を実施しやすい時期にあるのかもしれませんが。

ただ、職場でのタバコを禁止する・しないのいずれにしても会社の姿勢が定まっていなくては、喫煙する社員、しない社員双方にとって不満のタネとなるでしょう。

◆喫煙の管理＝企業のリスク管理

こうした流れは今後も続くのでしょうか。アメリカでは喫煙の有無や肥満度などが昇進に影響すると言われていました。我が国でそこまで積極的に評価の対象にすることは少ないとは思いま

すが、「自身の健康管理ができていない」という印象を評価者に与えるようであれば、関係ないとも言いきれません。

また、昨今取り沙汰されている、長時間労働・過重労働に関連して、これらが喫煙とセットになった場合、脳・心臓疾患が重症化したり死亡率がアップしたりすることが知られています。喫煙自体は個人の自由だとしても、それが長時間労働等に絡んでくると企業の安全配慮義務が問われるリスクにつながるのです。

よって、「社員の健康管理＝企業のリスク管理」という面からも、喫煙の管理は重要課題となってくるのではないのでしょうか。

◆採用時の確認

なお、星野リゾートでは、現在喫煙者でも、入社時にタバコを断つことを誓約すれば採用選考に進むことはできるそうです。誓約書のようなものを提出させるのでしょうか。喫煙者に何らかのペナルティを与えるにしても、入社時にきちんと確認する必要があるでしょう。重要な事項を確認するときは書類で残すことが重要です。

1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10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]
※ただし、6ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、24年7月から12月までの徴収分を1月21日までに納付
- 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]

21日

- 特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分>[郵便局または銀行]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出[税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>[市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告[市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>[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]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労号保険料納付<延納第3期分>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]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(移動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]

編集後記

おはようございます。
マネージャーの益子です。

新年明けましておめでとうございます。
本年もどうぞ宜しくお願い致します。

私事ながら昨年夏に第一子が生まれ、父として初めての正月ということもあり、おせち料理手造りにチャレンジしました。全部作るのは大変(面倒)なので何品かはスーパーで買ってきましたが、本を読みながら、妻に聞

きながらと、黒豆、伊達巻き、田作りにチャレンジ。普段あまり料理をしない私のこと、見た目には成功と言えませんでした。時間と手間をかけて作った料理はそれなりに美味しいものでした。最近は何かと「簡単に」「時間をかけずに」など効率を意識したキーワードが多く、それが正しいことのように捉えがちですが、反対に、難しくても、時間をかけてやってみたりすることで初めてわかったり、面白かったりすることもあるのだらうと思います。仕事や経営では効率を意識しつつ、今年も読書などではこれまで敬遠気味だった難しい本も読んでみようと思います。

おせちに箸を伸ばしながら、隣にいた妻にダラダラモードでもっともらしくそんな話をしていると「まずは少し出てきたお腹をなんとかしたら」とチクリと言われてしまい、しぶしぶ(?)久しぶりにジョギングウェアに着替えて外に飛び出しました。ダイエットも「簡単・楽々」は無いものですね。あるととっても嬉しいのですが。。。

さあ、正月気分も切り替えて、今年も張り切って今年もいい年になるよう頑張らしましょう。
本年もスタッフ一同 全力にて疾走いたします。昨年以上のご指導のほど、よろしくお願いいたします。