

# いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant  
Corporation

2018/08/10

VOL.83

## ● 差別化を図って「人材確保」を図る！

### (1) 非正規従業員に就いた理由は「自分の都合のよい時間に働きたいから」

総務省が発表した「労働力調査平成30年4～6月期平均(速報)」によると、**正規従業員**は3,484万人と、前年同期に比べ62万人の増加。

**非正規従業員**も2095万人と、77万人の増加となっており、正規・非正規ともに増加しています。その結果、雇用者に占める非正規従業員の割合は**37.6%**となり、今年に入って**増加傾向**にあるといえます。

非正規従業員についての主な理由は、男性・女

性ともに『**自分の都合のよい時間に働きたいから**』がトップとなっており、『**正規の職員・従業員の仕事がないから**』を上回っています。

『**自分の都合のよい時間に働きたいから**』

男性：170万人(27.6%) +17万人

女性：422万人(31.0%) +53万人

『**正規の職員・従業員の仕事がないから**』

男性：128万人(20.8%) -13万人

女性：131万人(9.6%) -13万人

### (2) 仕事に就けない理由は「勤務時間・休日などが希望と合わない」が25万人

失業者(186万人)の仕事に就けない理由は、多い順に、『希望する種類・内容の仕事がない』49万人(26.6%)、『**勤務時間・休日などが希望と合わない**』25万人(13.6%)、『求人との年齢と自分の年齢とが合わない』21万(11.4%)となっています。

また、非労働力人口(4217万人)のうち、就業希望者(就業は希望しているものの、求職活動を

していない者)は336万人となっています。

求職活動していない理由は「適当な仕事がありそうにない」97万人、『**勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない**』33万人、「自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない」20万人、「出産・育児のため」75万人となっています。

### (3) 最低賃金だって、『人口流出』を懸念した上昇額となっている

中央最低賃金審議会は、各都道府県ごとの最低賃金の引上げ額の目安について、Aランク27円、Bランク26円、Cランク25円、Dランク23円と4ランクに分けて提示しました。

このうち、**目安の引上げ額以上**となっている県は、23県となっており、昨年から大幅に増えました。例えば、Dランクに属している青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県、鳥取県は24円の引上げ額とし、愛媛県、佐賀県、熊本県、大分県は25円の引き上げ額を予定しています。

目安を上回る引上げ額としているのは、深刻な**人手不足**が続き、地方から賃金が高い都市部へ若い働き手が流れる傾向に拍車がかかっていることが理由にあげられており、人材の流出を懸念する地方で格差を縮める動きが顕著になっています。今や、企業だけでなく、都道府県においても『**人手不足**』感に対する強い危機感があるといったところです。ちなみに、東京都は目安通り27円アップの**985円**となっています。

### (4) 人材不足解消のポイントは、『勤務時間・休日の柔軟性』

ここまでの話を整理すると、多くの企業が『人手不足』に強い危機感を抱いている中で、①非正規従業員が増加傾向にあること、②仕事に就いていない労働者がまだまだいること、そして、③それらの理由が『勤務時間・休日』に対して不満を持っていることが分かりました。

これを解消するには、**多様な働き方を提供すること**が大きなポイントとなってきます。

多様な働き方をすることで、必ずしも、全員が同じ時間・場所で仕事をしているわけではなくなります。**情報の伝達・共有**も重要なポイントとなります。これらの見直しが急がれます。

## ● 「管理職が知らなきゃ困る労務管理のポイント」-36 協定改正

### (1) 罰則付き！時間外労働の上限規制が2019年4月施行

前回お話ししました36協定が、2019年4月1日施行(中小企業は2020年4月1日施行)の労基法改正で、大きく見直されることになりました。

今回の改正で、時間外労働の上限を**原則1か月45時間・1年360時間**※を原則とした上で、『通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的』を超えて労働させる必要がある場合に延長できる時間外労働時間(特別延長時間)の上限を『**1年720時間(=月平均60時間)**』と決めました。

※1年単位の変形労働時間制(3か月を超える

期間)の対象となっている場合は、1か月42時間・1年320時間

なお、その場合は以下の要件を満たすものに限られます。なお、1か月45時間を上回ることができる月数は、1年について**6か月**を上限とします。

① 1か月で、**休日労働を含んで**、100時間未満を満たさなければならない。

② 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均でいずれにおいても、**休日労働を含んで**、80時間以内を満たさなければならない。

### (2) 厳格な労働時間管理の必要性

原則) 1か月の**時間外労働** ≤ 45時間

例外)

① 1か月の**総労働時間**(時間外労働時間+法定休日及び所定休日の労働時間) < 100時間

② 複数月平均**総労働時間**(時間外労働時間+法定休日及び所定休日の労働時間) ≤ 80時間

現行の36協定においては、「**法定外時間外労働**」についての**上限時間**と「**法定休日**」に働くことのできる**日数の上限**を定めています。

今回の法改正後も原則は同様なのですが、『特別延長時間』を適用した場合には、『法定休日』の労働時間も含めて考えなければなりません。

今までは、『**法定休日**』の労働については、『**出勤日数**』を管理している企業が多かったと

考えます。しかしながら、法改正後は、「**法定休日の労働時間**」も含めて**上限時間に抵触しないように管理する必要がある**のです。

例えば、1か月間、平日に毎日2時間の残業をしていたとすると、1か月42時間(21日×2)となります。この場合は、法定休日4日間に10時間ずつ労働していたとしても問題はありません。しかし、翌月は1日の残業時間が2.5時間とすると、平日の残業時間は52.5時間、法定休日の労働時間は40時間、合計92.5時間となります。この場合、①の式はクリアしていますが、②の式が満たせないため、**法律違反**となってしまいます。**法定休日の労働時間の管理**も必要となってくるのです。

### (3) まとめ

まずは、**時間外労働を前提とする風土**を改めなければなりません。仕事を覚えるのに『時間』が必要なのは理解できます。自分自身も長い時間やることで「もの」にしてきた知識・経験は多くあります。しかし、時代は変わったのです。長い時間働くことでカバーすることは許されないので。たとえ、労働者が納得していたとしても、労働者の望んでいたとしても**長時間労働は会社が罰せられてしまう時代**となったのです。このことを経営者も労働者も肝に銘じる必要があります。

**業務を仕分け**する必要もあります。

必要な業務と不必要な業務、今やらなければならない業務とそうでない業務など優先度をつけて業務を行うことが必要です。社内でとどめておく必要のない業務は**アウトソーシング**することも検討する必要があります。**社会保険や給**

**与計算業務**はアウトソーシングに最適です。

**働き方の見直し**も必要となるでしょう。

変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制を駆使して効率的な労働時間の配分を行う必要があります。毎日同じように残業するのではなく、効率的な時間配分が必要です。業務繁忙期には集中して業務を行い、業務が落ち着いている時期には、早く働いてもらうことを考えなければいけません。

また、昨今話題の**テレワーク**や**勤務間インターバル制度**の導入も検討に値するでしょう。

これらの課題は口で言うほど、簡単なことではないのは重々承知しています。しかしながら、これを**クリアしない企業**には、未来はないこともまた事実ではないでしょうか。もちろん、当事務所においても**悩みながら実践しています**。皆さんも一緒に取組んでみませんか！