



北海道阿寒湖の
フロストフラワー

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先：〒270-0163

千葉県流山市南流山2-28-3

TEL ; 04-7158-1980 FAX ; 04-7158-1981

e-mail ; matumo@yumi-office.jp

最近の動き

●同一労働同一賃金・残業規制、中小への適用延期へ(1/25)

厚労省は、今国会に提出予定の働き方改革関連法案で、中小企業に適用する時期を、時間外労働時間の上限規制は2020年度から、「同一労働同一賃金」は2021年度からと、1年延期する方針を固めた。高度プロフェッショナル制度については、従来通り2019年度。法案の審議入りが予算成立後の4月以降となる見通しで、施行までに必要となる労使協定や就業規則、人事・賃金制度の見直し等の準備期間が十分に確保できないため。

●賃上げ 識者が18年賃上げを予想

人材確保が厳しくなる中、人材投資に前向きな企業経営者も少なくありません。賃金コンサルタントの予想では、2018年の賃上げ率は、前年を相当程度上回りそうです。

・「今春闘は、景気回復と企業収益の拡大が顕著になる中、ベア分をいくら積み増せるかという交渉になる。今年のベアは1,300円～1,600円程度、これに定昇分を加えた賃上げは6,800円～7,100円、率換算では2.2%～2.3%程度とみられる」

・「今年は、経営側も政府の要請もあり、労使の思惑には近いものが感じられる。昨年は、賃上げ余力の大部分は内部留保(利益準備金など)として企業内に蓄えられたが、2018年は昨年を上回り2%超は大いに期待できる」

●パートの推定組織率が過去最高 労組基礎調査

厚労省の「平成29年労働組合基礎調査」によると、労働組合員数は998万人で前年比微増したものの、推定組織率は17.1%で過去最低を更新しました。

一方で、パートの組合加入は活発化しています。労働組合員数が前年比7万7000人増の120万8000人となったほか、推定組織率も0.4ポイント増の7.9%を記録しました。全体の労働組合員数に占める比率も12.2%に達しています。

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)が出されました。

◆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)。OECD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年の日本の労働生産性は、81,777ドル(834万円/購買力平価換算)。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、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。

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ようです。

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、育児休業だけではありません。

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。

☞事務所から

先月の雪の影響で、**労災事故・通災事故**が起きています。どうぞお気を付けてください。事故があったときはご連絡お願い致します。