

事務所だより

第96号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

働き方・休み方の改善に向けて(後編)

前編では、厚生労働省発行の『働き方・休み方改善取組事例集』の内容を簡単に紹介いたしました。後編は、「働き方・休み方改善指標」についてご紹介いたします。

「働き方・休み方改善指標」とは

「働き方・休み方改善指標」とは、人事労務担当者や労働時間や休暇取得の実態や、これに関連する自社の取組や制度を再確認するための指標で、労働者の働き方や休み方の見直しと改善に向けた検討を行う際のツールとして開発されました。

この指標を使うと、次の3つが可能になります。

- ① 働き方や休み方に関する問題の有無がわかる。
- ② 人事労務担当者が自社の状況をチェックすることで、働き方や休み方に関する実態や課題を分析することができ、改善に向けて、対策を検討するためのヒントを得ることができる。
- ③ 自社の働き方や休み方の改善に向けて、対策を検討するためのヒントを得ることができる。

ホームページ「働き方・休み方改善ポータルサイト」の中の「働き方・休み方改善指標」から「企業向け自己診断」をアクセスし、合計十三の設問に回答すると「ポジションマップ」(図1参照)と「リーダーチャート」(図2参照)と「リーダーチャート」(図3参照)が表示され、自社の状況をチェックすることができます。

「ポジションマップ」とは

「ポジションマップ」は、働き方と休み方のどちらにも問題があるのか、あるいはないのかを視覚的に把握することができるマトリックス図です。「週労働時間六十時間以上の雇用者の割合」と「年次有給休暇取得率」を平均値や目標値と比較することにより、改善の方向性を確認することができます。

「リーダーチャート」とは

「リーダーチャート」は、働き方や休み方の仕組みや取組に関する八つの指標を体系化したものです。八つの指標は四つの段階に整理できます(図3参照)。これを用いて、自社の仕組みや取組の状況を把握することができます。

診断結果をふまえた対応方策

前述の「働き方・休み方改善指標」の診断結果に基づき、働き方・休み方それぞれについて八つの指標ごとに効果的

対策の提案を受けることができます。特に、企業を対象に実施したアンケートで人事担当者が「効果がある」と回答

(図3)「8つの指標」

1.Vision (ビジョン)

- ・項目1 方針・目標の明確化
- ・働き方や休み方の改善に取り組む意思を、「会社や部署の方針」として社員に対し明確に示すことが大切です。また、その際に目標を設定することが有効です。

2.System (システム)

- ・項目2 改善推進の体制づくり
- ・項目3 改善促進の制度化
- ・項目4 改善促進のルール化
- ・方針・目標に沿って実効ある取組を進めるために、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を推進するための体制や制度、ルールを整える必要があります。

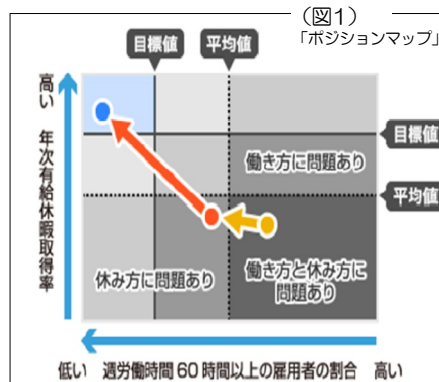
3.Action (アクション)

- ・項目5 意識改善
- ・項目6 情報提供・相談
- ・項目7 仕事の進め方改善
- ・社員の働き方や休み方に関する行動を変えるには、情報提供や研修などにより、社員自身及びその上司の仕事に対する考え方や休暇に関する意識の変革を促すとともに、取引先との関係を含め、仕事の進め方を見直すことが重要です。

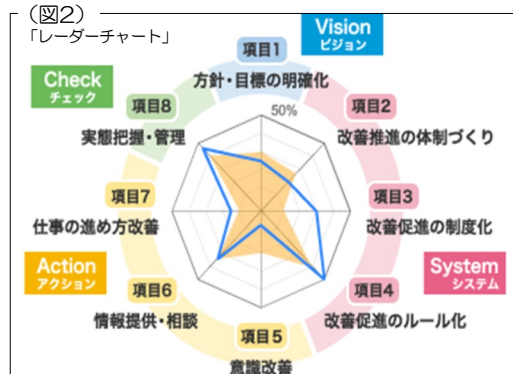
4.Check (チェック)

- ・項目8 実態把握・管理
- ・個々の社員の労働時間や年次有給休暇の取得状況を「見える化」し、社員本人やその上司、会社が把握することで、より一層の改善の取組を進めやすくなります。

(図1)
「ポジションマップ」



(図2)
「リーダーチャート」



した割合が高い取り組みについては、『オススメ』として提案しています。

最低賃金改定の目安が発表されました！

改定の目安について

平成二十九年七月二十七日第四十九回中央最低賃金審議会で、平成二十九年年度の地域別最低賃金改定の目安について答申が取りまとめられました。

今後は、この答申を参考にしつつ、各地方最低賃金審議会に調査審議して答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は二十五円（昨年度は二十四円）となりました。

仮に、目安額どおり最低賃金が決定されると、引上げ額は最低賃金が時給で決まるようになった平成十四年度以降最高額となります。引上げ率に換算すると三・〇％（昨年度と同じ）となります。

京都府は二十五円増（予定）に！

今回、目安額どおりに最低賃金が決定された場合、京都府下にある事業所が支払う最

低賃金額は、現行の時間額八三・一円から二十五円増の八五・六円になる見込みです。（特定の産業には別途、産業別最低賃金が定められています）。

最低賃金を適用する労働者は？

この最低賃金は、正社員はもちろん、パートやアルバイトを含むすべての労働者に対して適用します。たとえ、試用期間中であっても最低賃金額が適用されます。

もし最低賃金適用除外の対象になる労働者であれば、労働基準監督署への『特例許可申請』が必要です。許可を受けずに最低賃金以下の賃金を支払うことはできません。

最低賃金の対象となる賃金は？

この最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本給はもちろん、手当も対象となります。最低賃金の算出時に総支給額から除外できる賃金は、次の六項目です。

- ・ 通勤手当
- ・ 家族手当
- ・ 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ・ 臨時に支払われる賃金（慶弔金等）
- ・ 時間外、休日、深夜割増賃金
- ・ 精皆動手当

- ・ 通勤手当
- ・ 家族手当
- ・ 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ・ 臨時に支払われる賃金（慶弔金等）

ストレスチェック制度の実施状況（初公表）

平成二十七年十二月一日より労働者数五十人以上の事業場を対象として、年一回のストレスチェックの実施が義務付けられました。

また、ストレスチェックの実施が義務付けられている事業場は、ストレスチェックの実施結果に関する報告書を所轄の労働基準監督署に提出しなければなりません。ただし、報告書の提出時期は、各事業場の事業年度の終了後など、事業場ごとに設定することができます。

ストレスチェック制度の実施義務化から一年が経過し、厚生労働省はストレスチェック制度の実施状況を公表しています。

- ・ 平成二十九年六月末時点でストレスチェック制度実施済みの事業場は八二・九％
- ・ 実施した事業場（上位五業

種）の割合は、金融・広告業九三・二％、通信業九二・〇％、製造業八六・〇％、教育・研究業八六・二％、製造業八六・〇％

○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はない労働者）
「公共職業安定所」

・ ストレスチェックを実施した事業場のうち、集団分析を実施した事業場の割合は七八・三％

○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はない労働者）
「公共職業安定所」

八月の労務手続 「提出先・納付先」

一〇日

○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」

三十一日

編集後記

暑中お見舞い申し上げます。今年も「宇治川花火大会」は四年連続の中止となる見通しです。

一九六一年に「宇治川納涼花火大会」として始まった花火大会も、このまま途絶えてしまつてしまうでしょうか。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・FAX 075-611-5300
e-mail k-fujita@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com