

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



新たに建設業、メディア業の実態を調査～ 過労死等防止対策白書

政府は、令和元年版の「過労死等防止対策白書」を公表しました。「過労死等防止対策大綱」では、長時間労働などの問題から、特別調査をする業種を定めています。今年は新たに重点業種として、建設業とメディア業の調査分析結果が記載されました。

そこで浮き彫りになったのは、建設業では現場監督として働く人たちがうつ病などの精神疾患となり、自殺に至るケースが多いこと、また、メディア業では 20～30 代の若い世代に精神疾患による労災認定が多いことでした。

◆建設業では現場監督に過労自殺集中

白書によると、建設業では 2010 年 1 月～2015 年 3 月に 311 人が労災認定され、132 人が過労自殺（未遂を含む）でした。中でも現場監督として働き、精神疾患となって労災認定された人は 59 人で、このうち半数以上の 30 人が自殺していました。59 人が抱えていたストレスの要因としては「長時間労働」が最も多く挙げられています。

国内では東日本大震災後の復興事業などで全国的に建設需要が伸びています。一方、建設業で働く人の数は減り、昨年はピーク時より 26% 少ない 503 万人でした。人手不足のなか、過重な労働環境に追い込まれていった人が多いのではないかとみられています。

労働時間をみると、建設業の現場監督は、6 人に 1 人にあたる 16.2%が週 60 時間以上。月換算すると、労災認定の目安である「過労死ライ

ン」の残業 80 時間を超過する水準でした。建設業全体では、9.9%が 60 時間以上。現場監督以外の職種別では、施工管理や設計士など「技術者」は 7.1%、現場で作業する「技能労働者」は 3.5%でした。

◆メディア業では若い世代に過労自殺集中

2010 年 1 月～2015 年 3 月で、広告会社や放送局、新聞社、出版社などのメディア業では、ディレクター、プロデューサー、記者ら計 52 人が労災認定されました。このうち精神疾患で労災が認められたのは 30 人で、うち 4 人が過労自殺でした。30 人中 19 人が 20～30 代の若手で、過労自殺した 4 人も全員が 20 歳代でした。背景にあるストレスは、長時間労働や仕事量・質の変化、上司とのトラブルが多かったとされています。

労働時間を見ると、メディア業は週 60 時間超が 2.9%でした。放送業が最多の 3.9%で、広告は 2.5%。新聞では 2%、出版で 1.3%でした。

◆民間企業全体では過労自殺減少するも、 いまだ高い水準

過労死等防止対策大綱では労働時間が週 60 時間以上の労働者の割合を 2020 年までに全体の 5%以下にする目標を掲げており、2018 年の全業種平均は 6.9%でした。2018 年度の民間企業における過労死や未遂を含む過労自殺は計 158 件。2017 年度から 17%減少しましたが、いまだ高い水準にあり、一層の対策が望まれます。



来年 1 月からハローワーク求人票が変わります！！【重要】

◆ハローワークで求人する企業が再び増えている

ハローワークに登録した求人情報は、5年前から職業紹介事業を行う地方自治体や民間事業者にも、オンラインで提供されています。

近年では、求職者が求人情報専門の検索サイト Indeed 等を利用して、多くの情報の中からより求める条件に合致する企業を選んで応募するようになっています。

ハローワークがオンライン提供する求人情報は、こうしたサイトでもヒットする可能性があることから、ハローワークを通じた求人が見直されつつあります。

◆「人材確保対策コーナー」での求人相談も人気

厚生労働省では、2018年4月より全国84のハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置し、介護・医療・保育の福祉人材分野と警備業、運輸業、建設業などの業種のマッチング支援を強化するため、専門相談員を配置しています。

求職者にも担当者がついて企業見学会や就職面接会などを実施しているため、求職者と密に接点を持つことができ、利用が増えているようです。

◆新しい求人票ではより多くの情報を掲載できるようになる

そうしたなか、ハローワークのシステムと求人票の様式が新しくなります。

A4判片面から両面となり、固定残業代制度、職務給制度や復職制度の有無のほか、残業・休日労働に関する労使協定(36協定)で、繁忙期等により長い労働時間を設定する特別条項を定めているかなど、登録する項目が追加されます。

また、会社や職場の写真、面接会場の地図や取扱商品の写真など、画像情報も登録できるようになるため、より内容を工夫できるようになります。

◆「マイページ」で求職者とも直接やり取りできるようになる

新しいハローワークインターネットサービスでは、会社が「マイページ」を設けて、担当者が会社のパソコンで、求人内容を変更したり募集停止をしたりすることができるようになります。

また、求職者もマイページに登録している場合には、メッセージ機能を使って直接やり取りができるようになるため、求職者からの質問等によりきめ細かな対応ができ、安心感を持ってもらえるようになります。

新サービスの運用は2020年1月6日からで、既に求人票を登録済みの会社も、情報を追加登録することができますので、なかなか応募が来ないと悩んでいる場合には、追加登録を検討してみてもはいかがでしょうか。



令和元年版 労働経済白書の要旨

◆ポイントは「働きやすさ」と「働きがい」

厚生労働省は、「令和元年版労働経済の分析」(以下、労働経済白書)を公表しました。今回の労働経済白書では、人手不足下での「働き方」について、「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われています。多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善については、さらに取り組んでいく必要があるとしています。

◆賃金は増加の傾向

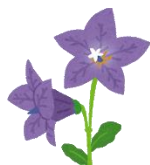
2018年度の現金給与総額(月額)は、5年連続の増加となりました。一般労働者の名目賃金およびパートタイム労働者の時給も増加しています。白書によると、人材確保のために7割近くの企業が「求人募集時の賃上げ」や「中途採用の強化」を行っています。

しかし、それでも多くの労使が人手不足による職場環境への影響を感じており、「働きやすさ」、

「働きがい」の低下を実感しています。「働きがい」を向上させるためには、その前提として「働きやすさ」の基盤がしっかりと構築されていることが重要です。「働き方改革」を両観点から、より一層推進していくことが、人手不足を緩和していくことに繋がります。

◆「働きやすさ」のカギ

男女、年齢を問わず、働きやすさの向上には「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が必要であると考えている労働者の割合が最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」が多くなっています。15～44歳の女性にとっては「仕事と育児との両立支援」も働きやすさに関する重要な要素です。有給休暇の取得促進や労働時間の短縮、働き方の柔軟化などの雇用管理が、従業員の働きやすさの向上、離職率の低下、新入社員の定着率の上昇につながると考えられ、企業に対応が求められるところでしょう。



正規・非正規雇用の平均給与の現状と「同一労働同一賃金」対応

◆正規・非正規雇用の平均給与

1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与は440万円(同2.0%増)でした。この平均給与を正規・非正規雇用でみると、正規504万円(同2.0%増)、非正規179万円(同2.2%増)とのことです。

正規・非正規間では、給与に倍以上の格差があるといえます。

◆同一労働同一賃金まであと半年

2020年4月には、いわゆる「働き方改革関連法」(パート・有期法、改正派遣法等)による「同一労働同一賃金」がいよいよ適用され、企業は正規・非正規雇用での不合理な給与の格差を禁じられることとなります(ただし、パート・有期法の中小企業への適用は2021年4月から)。適用に

より、非正規雇用の平均給与は来年以降も増加するでしょう。

◆同一労働同一賃金による人件費増をどうするか

日本経済新聞(2019年9月21日付)が実施した「社長100人アンケート」によれば、同一労働同一賃金に対応した制度の導入により人件費が「増える」「どちらかといえば増える」と回答した企業は46.9%でした。

また、既に同一労働同一賃金に対応した制度整備を終えた企業のうち、「基本給・給与」を見直した企業は少なかったようです。同アンケートでは、非正規雇用に賞与支給を開始する企業は10.5%、非正規雇用の基本給を正規雇用並みに引き上げる企業は7.0%と少数でした。一方で、「手当・福利厚生」を見直したという回答が多く、たとえば「時間外・深夜・休日手当の割増率」を見直した企業は17.5%だったとのことです。

企業によって対応に差はありますが、給与を中心とする待遇格差の是正や、そのコストへの対応が必要です。大手他社の動向も参考にしつつ、対応を急ぎましょう。



「持ち味発見セミナー」と同日開催

「労働トラブルの実態」

以前よりご案内しております持ち味発見セミナーと同日に「労働トラブルの実態」について、1時間程度お話をさせていただく予定です。

また、[時間外労働を100時間超から45時間未満に削減した会社の事例](#) もご紹介します。

関係会社様や社内の方をお誘いいただき、越しいただければ幸いです。

(内容)

- ・労基署是正勧告をきっかけに社長が奮起!
- ・社員がトラブルを起こした時の対処
- ・ハローワークでも採用できる
- ・未払い残業請求の実態(運送業) など

(武瀬)