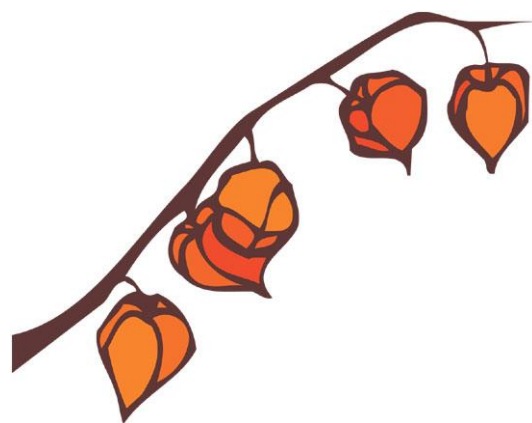


# チコ労務管理事務所通信

平成30年度 長時間労働の実態～厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対して監督署が実施した監督指導の結果」より



## ◆平成30年度の監督署指導結果が公表

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対して、平成30年4月から平成31年3月までに労働基準監督署が実施した監督指導の結果（改正労働基準法等の施行前の法令に基づくもの）を取りまとめ、公表しています。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としたものです。

## ◆40.4%の事業場で違法な時間外労働

公表された情報によれば、監督指導実施事業場29,097のうち、11,766（40.4%）で違法な時間外労働を確認し、是正・改善に向けた指導を行ったそうです。このうち時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるものが全体の66.4%、100時間を超えるものが44.3%、150時間を超えるものが約10%という結果が出ています。

## ◆労働時間の適正な把握に関する指導状況

また、監督指導を実施した事業場のうち、4,752事業場について、労働時間の把握が不適正であることから、厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導したとしています。指導事項としては、「始業・終業時刻の確認・記録」が2,688事業場、自己申告制による場合の「実態調査の実施」が2,154事業場、「自己申告制の説明」が296事業場、「適正な申告の阻害要因の排除」が244事業場となっています（指導事項が複数の場合、それぞれに計上）。

◆今後も積極的に実施される長時間労働是正に向

## けた取組み

厚生労働省は、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中には、重点的な監督指導を行うとしています。今後も長時間労働是正に向けた取組みはますます強化されることと思いますので、自社の労働時間の実態、管理方法等を今一度確認していく必要があるでしょう。

## 外国人と日本人の賃金格差が明らかに～パーソル総合研究所調査より

### ◆調査の概要

人口減少、労働力不足の一助として、外国人材の活用が進んでいます。また、人材の多様化の推進に取り組む企業が採用を進める人材として、女性活用に続いて、外国人活用にあげているという調査結果（エン・ジャパン調べ）もあります。

今回は、総合人材サービスの株式会社パーソル総合研究所が実施した、「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」結果において注目すべき点を取り上げます。

### ◆調査結果

#### 【外国人と日本人の賃金格差と離職率】

外国人材の職種としては、「専門的・技術的職業」が43.2%と、「販売」（9.8%）や「管理的職種」（9.4%）

と比較すると圧倒的に多いことがわかります。

今回の調査で最も注目すべき点として、外国人と日本人の賃金格差が明らかになったことがあげられます。外国人正社員の給与（月収）について、外国人の平均 36.6 万円に対し、日本人は 41.2 万円と 4.6 万円の差があることがわかりました。

また、外国人の離職率については、外国人と日本人の賃金格差が小さいほど離職率も低く、格差が大きいほど離職率が高いこともわかりました。

#### 【外国人雇用の今後の動向】

既に外国人雇用をしている企業では、さらに外国人の雇用を拡大する意向が約 7 割あり、雇用形態別で見ると、正社員雇用している企業で 73.7%、パート・アルバイト雇用している企業で 67.4%、技能実習生を雇用している企業で 71.9% が拡大する意向を示しています。

また、既に外国人雇用をしている企業の 41.2% が、人材確保対策の優先順位として「外国人採用・活用強化」を最優先としてあげていて、「中途採用の促進」を押さえて 1 位となっています。一方、現在は外国人雇用をしておらず、今後検討するとしている企業では、9.2% の企業が最優先としてあげていて、12 位の優先順位となっています。

#### 【特定技能の雇用】

2019 年 4 月施行の改正入管法で新しく始まった在留資格「特定技能」について、対象となる 14 業種に属する企業に尋ねたところ、「検討していない」45.2%、「よく知らない」18.4% と、6 割超の企業が消極的で、「検討している」は 34%、「既に雇用している」は 2.4% にとどまりました。

外国人雇用をめぐるのは、送り出し機関や管理団体等関連団体の不正や外国人労働者の自殺・失踪等、ブラックな問題は根深くありますが、企業が適切な雇用対応をすることで、外国人従業員も安心して安全に働け、結果的にタイバーシティの効力につながるのではないのでしょうか。

## 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。

### ◆「働きがい」をもって働くために

「働きがい」を高めるには、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要です。また、質の高い「休み方」（リカバリー経験）が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があることにも注目です。「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながると考えられます。白書では、具体的な企業の取組例も紹介されており、参考にできそうです。

【参考：「令和元年版 労働経済の分析」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_06963.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06963.html)

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…  
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185