Monthly Topics
平成 28 年 5 月号

DEGUCHI -Office

社会保険労務士法人出口事務所
http://www.deguchi-office.com/
Monthly Topics のバックナンバーはこちら
http://www.deguchi-office.com/blog/

◆ 人 事 労 務 ◆

■過重労働撲滅へ監督強化

東京労働局は、平成 28 年度の行政運営方針を明らかにしました。長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止を重点事項とし、監督指導を強化するとともに、監督対象を拡大し、月 80 時間超の時間外労働を確認したすべての事業場と、労災請求があった事業場に対する重点的な監督指導を実施する予定です。今回強化される内容は下記の通りです。

法規制の執行強化

(1) 執行面の対応として労働基準監督署による監督指導を強化 【速やかに実施】

○月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大

現状 月100時間超残業が疑われる全ての事業場を対象

約8500事業場に監督（27年4～12月）
違法な残業が行われていたのは6割弱
うち 月80時間超の残業があったのが約8割
月100時間超の残業があったのが約6割

対応 月80時間超の事業場も対象 （年間約2万事業場）
（自主点検を求め、確認できた全ての事業場に監督）
⇒ 過労死認定基準を超えるような残業が行われている事業場に重点的に対応していく

○監督指導・捜査体制の強化・全国展開

現状 東京局・大阪局に「かとく」を設置
（27年4月～ 書類送検 3件）

対応 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整
労働局に長時間労働を指導するための担当官を設置

(2) 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

○ 長時間労働の原因となり得る、「手待ち時間の発生」や「短納期発注」などの取引環境・条件の改善に向けた取組を、業界や関係省庁（国土交通省や、中小企業庁・公正取引委員会）と連携して行う

その他の取組

○リーディングカンパニーでの先進的事例の周知・広報の実施、更なる働きかけ
○過重労働等への相談方法の周知を行い、相談を確実に実施する

1

【用語解説】
○「かとく」・・・平成 27 年 4 月 1 日に東京労働局と大阪労働局に設置された、過重労働による健康被害の防止などを強化するため、違法な長時間労働を行う事業所に対して監督指導を行う「過重労働撲滅特別対策班」のこと
（出典：厚生労働省 HP）

最近、長時間労働対策として、企業に対する労働局の取締が強化されているという報道がなされておりますので、労働時間管理について再度見直されてはいかがでしょうか。

■「ストレスチェック」実施促進のための助成金のご案内

従業員数 50 人未満の事業場で、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、医師によるストレスチェック後の面接指導等を実施した場合、事業主は費用の助成を受けることができます。

【　支給要件　】

1．労働保険の適用事業場であること。
2．派遣労働者を含めて常時 50 人未満の事業場であること。
3．ストレスチェックの実施者及び実施時期が決まっていること。
（登録後 3 か月以内に支給申請まで終了できる実施時期となっていること）
4．事業者が産業医を選任し、ストレスチェックに係る産業医活動の全部または一部を行わせること。
5．ストレスチェックの実施及び面接指導等を行う者は、自社の使用者・労働者以外の者であること。

【　助成対象・助成額　】

助成金の支給対象及び助成額は、次のとおりです。
1．ストレスチェック（年１回）を行った場合
　１従業員につき 500 円を上限として、その実費額を支給
2．ストレスチェック後の面接指導などの産業医活動を受けた場合
　１事業場あたり、産業医１回の活動につき 21,500 円を上限として、その実費額を支給
　（支給対象とする産業医活動は、１事業場につき年３回を限度とする）

【　助成金ご利用の主な流れ　】

詳細は独立行政法人労働者健康安全機構ＨＰをご確認ください

①登録の届出（労働者健康安全機構へ）

届出期間：平成 28 年 4 月 1 日から 11 月 30 日まで※ただし、届出期間中でも、受付終了となることがあります。

▼

通知書受理後３か月以内に

②ストレスチェックの実施について、産業医からの助言、労使での審議、従業員への説明・情報提供

▼

③ストレスチェックを実施、従業員へ結果の通知

▼

④ストレスチェックに係る産業医による面接指導などの実施

▼

⑤助成金支給申請（労働者健康安全機構へ）

申請期間：：平成 28 年 4 月 15 日から平成 29 年 1 月 31 日まで
※ただし、申請期間中でも、助成金支給申請の受付終了となることがあります。

■年次有給休暇について

最近、求人を出してもなかなか応募がない。という話をよく耳にするようになってきました。建設業、運送業、介護等、特定の業種では、すでに慢性的な人手不足状態に陥っています。一方、メンタル面での不調で就労することができない労働者が増え、従業員 50 人以上の企業にはメンタルヘルスチェックの義務化が始まるなど、会社の従業員に対する安全配慮が特に重視されるようになってきています。

このような動きの中で、年次有給休暇を人事施策の中にどのように位置づけ、有効に活用していくかは、企業の重要課題であると思います。

労働基準法第 39 条には、年次有給休暇の規定があり、そこには「使用者は（中略）労働者に対して（中略）有給休暇を与えなければならない」と明記されています。

しかし、厚生労働省の平成 27 年就労条件総合調査によると、労働者 1 人平均の年休付与日数は 18.4 日、取得日数は 8.8 日で年休取得率は 47.6%となっており、年休付与日数の半分も取得されていないのが実態です。

年次有給休暇取得促進を図るため、平成 22 年の労働基準法改正では、「時間単位」で年次有給休暇を取得できるようになりました。法定時間外労働の代替休暇（中小企業は適用猶予）と合わせて、まとまった休暇を取ることができることも狙いです。また、今後の動きとして年次有給休暇の取得の義務化も検討されています。

これから、求人の条件としても、従業員の健康を守るための人事施策としても年次有給休暇は注目されるところですが、労働基準広報に興味深い記事がありました。

総合オンライン旅行会社の日本語サイト「エクスペディア・ジャパン」が世界 26 か国、9,273 人を対象に調査を行ったところ、日本の労働者は 53%が「自分に付与されている年次有給休暇の日数を知らない」と回答したそうです。年次有給休暇の取得率が日本より低い韓国（40%）でも 23%なので、日本での労働者の年次有給休暇への関心の低さがうかがわれます。

また、「休みが不足していると感じますか」という質問に対しては、年次有給休暇の取得率が完全又は 80%以上のシンガポールや香港、スペイン、イタリアあたりの労働者は「不足している」という層が 60%から 70%いるのに対し、日本の場合は 39%と低くなっていました。

つまり日本の労働者は、諸外国に比べ、あまり休まない上に、今以上に休みを取りたいというようには思っていない。という結果になりました。

一方で「仕事に満足していますか」の質問では、「満足している」と答えた労働者は 17%で、世界最下位。休みを取らないで仕事をしているくらいなのに、仕事には満足していない方が多いという結果。

これらの結果について、皆さまはいかがでしょうか？

年次有給休暇の取得率が低い理由として、「仕事が忙しく、有給休暇を取得すると周りに迷惑をかけるから」「職場が有給休暇を取れる雰囲気ではない」「病気の時のために残しておく」といった声を聴きます。

年次有給休暇の取得促進をするためには、制度を整えて（就業規則を作成するなど）従業員に周知するだけでは不十分です。

年次有給休暇を取りやすい職場の雰囲気を作ったり、誰かが休んでも業務が回るように効率化を考えたり、休んでいる間に取引先にご迷惑をかけないように引き継ぎをする仕組みを作ったり、誰かが休んでも業務に差支えがない仕組み作りを会社、従業員全員で取り組んでいかなければなりません。実は、そういう取り組みは、お互いに助け合い支えあう組織が作れたり、業務を見直して効率化が図れたり、休んだ時には周りに感謝の気持ちを伝えるなどの従業員の人間性の向上につながったり、結果として、会社が発展するきっかけになるのではないかと思います。従業員にも自分たちの年次有給休暇を取得するためなのだと、自主性を持って取り組んでいただけるのではないかと思います。

■部下育ての極意
～ほめるより感謝！「ありがとう」は人を育てる魔法の言葉！～

「人はほめて育てよ」とよく言われますが、これには落とし穴があります。
『優秀だね』とほめることと『ありがとう』と感謝すること。この 2 つは似て非なるもの。伝え方の違いから説明しましょう。

◆　「ほめる」は、Ｙｏｕメッセージ

「優秀だ」「すごい」「よくできたね」というような「ほめ言葉」の主語は、何でしょう？「あなた」ですね。日本語は主語をつけないのでわかりにくいのですが、このようにあなたを主語にして伝えることを、Ｙｏｕメッセージといいます。これは、優秀なのかそうでないのかを、伝える側が評価・判断しています。人は、褒められるとうれしいものですが、この「評価」が入っているために、せっかくほめても「いえまだまだです」「大したことではありません」いったように相手に受け入れられない可能性があります。まして、心にもないお世辞や、部下をほめて動かそうといったような意図を持って伝えた場合は、反感を買い素直に受け取ってもらえないかもしれません。
また、「ほめられたいからする」「認めてもらいたいから頑張る」など、本来の仕事や勉強の目的を見失ってしまうこともあります。ほめることは、良いことですが、このような面があることも知っておきましょう。

◆「ありがとう」は、Ｉメッセージ

「ありがとう」は、どうでしょう。相手がしてくれたことに対して、私の感謝の気持ちを伝えることですよね。つまり主語は、私です。Ｉ＝私メッセージとは、相手（部下）の行動やあり方によって、私はこんな影響を受けましたよと伝えることです。「〇〇してくれてありがとう。（私が）助かったよ」「君に任せて（私が）良かった」「あなたの明るい声を聞くと（私が）元気になるよ」「頼りにしてるよ」「感動したよ」など・・・
ありがとうは、Ｉメッセージの代表選手。感謝は、相手の自己効力感を高めます。人は、誰でも人の役に立ちたいという気持ち、貢献欲求を持っています。「ありがとう」と感謝されるとその気持ちが満たされ、自分の存在価値、重要性を感じることができます。これが自信や意欲につながり、成長へのステップとなるのです。また、「ほめる」が上から目線なのに対して「ありがとう」は対等なので、相手との間に共感が生まれ信頼関係ができていきます。

◆部下、メンバーがいるのは有り難いこと

上司にはあたり前でも部下にとってはあたり前ではないかもしれません。例え上司が期待した６割の出来であったとしても、その人なりには、頑張っているところが必ずあるはずです。コピーをとってくれたら「ありがとう」。電話を取り次いでくれたら「ありがとう」。頼んだ仕事をしてくれたら「ありがとう」。失敗も・・・「報告してくれてありがとう」です。
メンバーがいてこその組織・チームです。いることがあたり前でなく「有り難い」ことを忘れなければ、「ありがとう」は心から出てきます。そして、「心からのありがとう」が根底にあれば、相手を評価して伝える「Ｙｏｕメッセージ」もきちんと伝わります。