



人事労務情報

2018
12

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
トピックス 「職場のパワハラ対策」法律で義務付けの方向へ	1
注目！！ 「自己都合退職トラブル」が増えています！	2
法改正情報 雇用継続給付手続きの簡素化、本人署名の省略が可能に！	3
労務管理情報 66歳以上で働ける制度のある企業が4社に1社に！	4
Information ① 中小企業が抱える人手不足対策と課題（商工中金調査）	5
相談室 2019年4月から、管理監督者の労働時間も把握する必要があります	6
じっくり解説！ 職場のパワハラ防止④ 悪質クレームなど社外からの迷惑行為	8
Information ② 年休取得日数は9.3日、勤務間インターバル制度導入は1.8%	9

トピックス

「職場のパワハラ対策」法律で義務付けの方向へ

報道などでも注目されていた「職場のパワーハラスメント防止対策」について、厚生労働省(以下「厚労省」)は企業に対し、防止対策に取り組むことを法律で義務づける方針を固めました。これは、平成30年11月19日に開催された「第11回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」で示されたものです。なお、厚労省は、来年の通常国会で関連法案の提出を目指す方針です。

☞ 第11回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02376.html

パワーハラスメント(以下「パワハラ」)は、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であり、企業にとっても経営上の損失に繋がることもあります。また、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数や、嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は増加傾向となっています。このような背景をもとに、職場のパワハラ対策を抜本的に強化することが社会的に求められ、労働政策審議会(以下「審議会」)で今年の8月より議論され、法制化が必要と判断されました。

審議会ではパワハラ防止対策のあり方を取りまとめるにあたり、「職場におけるパワハラ」の定義につ

いて、次の3つの要素を満たすものとして定義することが示されました。これは、3月に厚労省から公表された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」の概念を踏まえたものです。

職場におけるパワハラ

- ① 優越的な関係に基づく、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、
- ③ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)。

また、防止対策として、次のことが示されました。

- (1) 職場のパワハラを防止するため、事業主に対して職場のパワハラを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けるべきではないか。
- (2) 事業主に対して措置を義務付けるにあたっては、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」)防止の指針の内容を参考としつつ、職場のパワハラの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定すべきではないか。
- (3) 男女雇用機会均等法に基づくセクハラ防止対策と同様に、職場のパワハラに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定すべきではないか。
- (4) その際、中小企業はパワハラ防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、例えば、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等の支援を積極的に行うこととしてはどうか。

なお、上記(2)の具体的な内容としては、次のことが示されています。

事業主が講ずべき措置の具体的内容

- ・ 事業主における、職場におけるパワハラがあってはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周知・啓発等の実施
- ・ 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備(なお、本人が萎縮するなどして訴えられない例もあることに留意すべきこと)
- ・ 事後の迅速、適切な対応
- ・ 相談者、行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置

内容としては、セクハラ等の措置と同様のものが想定されているようです。パワハラは適正な指導との線引きが難しいだけでなく、報道でも大きく取り上げられる傾向があります。年々大きくなっていくパワハラ問題に対し、企業として対策が必要です。



「自己都合退職トラブル」が増えています！

◆ 自己都合退職トラブルとは

退職の意思を会社に伝えようとする従業員に対し、会社が退職を認めないという「自己都合退職トラブル」が増加しています。「上司が面談に応じない」、「退職届を受理しない」、「離職票さえ渡さない」、「有給休暇を取得させない」、「辞めた場合は損害賠償請求すると脅迫する」などがその代表例です。

◆ 解雇トラブルの相談件数と逆転

昨年度、都道府県労働局および労働基準監督署に寄せられた民事上の個別労働紛争相談のうち、「自己都合退職」は2番目に多い38,954件でした。この件数は直近10年間で増え続けており、平成27年度を境に「解雇」を上回っています(厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」)。不況下においては解雇トラブルがよくみられましたが、人手不足のいまは自己都合退職トラブルが多く、この傾向はしばらく続くでしょう。

◆ 民法上は2週間で退職できる

労働者は法律上、期間の定めのない雇用の場合、いつでも雇用の解約の申入れをすることができます。また、会社の承認がなくても、原則として解約の申入れの日から2週間を経過したとき、雇用契約は終了します(民法627条1項)。就業規則の「退職」の項目においては、業務の引継ぎ等の必要性から、「退職希望日の少なくとも1カ月前に退職届を提出」等と規定することも多いですが、この規定のみを理由に退職を認めないということはできません。

◆ 従業員の退職でもめないために

一度退職を決意しその意思を表明している従業員に対し、慰留・引き留めを行ったところであまり効果は期待できません。度を過ぎれば法的案件にもなりかねませんし、他のリスクが生じることもあります。くれぐれも感情的な対応は避け、淡々と引継ぎや退職手続を進めたほうがよいでしょう。最近では、「退職代行ビジネス」といわれる、民間企業が本人に代わって退職手続を行うサービスを利用して、会社との自己都合退職トラブルを防ぐ退職者も増えています。この場合、本人と面と向かうことなく、話合うこともないまま退職が完了してしまいます。

従業員が自己都合退職に至る動機はさまざまですが、ネガティブな理由から「辞めたい」と思わせない会社づくりも大切です。

法改正情報

雇用継続給付手続きの簡素化、本人署名の省略が可能に！

社会保険の給付を受ける際は、申請書に従業員本人(被保険者)の記名押印または署名(以下「署名」)が必要ですが、2018年10月に雇用保険法施行規則が改正され、**雇用保険の雇用継続給付**については、一定の手続を行うことで、従業員本人の申請書等への署名が省略できることになりました。

1. 概要

雇用保険には、60歳以降に賃金下がった状態で働き続ける被保険者や、育児休業や介護休業を取得することで賃金の支給が行われなくなる被保険者に対し、所得補償として**雇用継続給付【高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付】**を支給する制度があります。

この雇用継続給付の申請を事業主を通じて行うときには、その都度、申請書等に被保険者本人の署名が必要になります。

高年齢雇用継続給付については、2か月に1回、最長60歳から65歳に達するまで申請が必要であり、この署名の手間がかなり大きくなっています。また、育児休業給付の場合は、育児休業中の被保険者に申請書を郵送し、署名のうえ返送してもらうといった流れをとることが多く、手間だけでなく郵送料金や日数もかかります。

これに対し、被保険者本人および事業主の事務手続の簡素化の観点から、被保険者本人の署名を省略することができるように、雇用保険法施行規則が改正されました。

2. 簡素化された手続き

改正により、2018年10月1日から、雇用継続給付の手続にあたっては、その申請内容等を事業主が被保険者に確認し、被保険者と合意のもと「記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書」(以下「同意書」)を作成して保存することで、申請書等へ被保険者の署名を省略できるようになりました。

この場合、申請書等の申請者氏名・署名欄には、「申請について同意済」と記載します。なお、この署名の省略については電子申請で申請するときも同様です。

対象となる申請書等

- 高年齢雇用継続給付金
 - ・ 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続支給申請書
 - ・ 高年齢雇用継続給付支給申請書
 - ・ 雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書
- 育児休業給付金
 - ・ 育児休業給付金受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書
 - ・ 育児休業給付金支給申請書
 - ・ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書
- 介護休業給付金
 - ・ 介護休業給付金支給申請書
 - ・ 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書

なお、同意書をハローワークに提出する必要はありませんが、事業主には4年間の保管義務があり、また、必要に応じてハローワークが同意書の提出を求めていることがあります。

同意書の様式については、厚生労働省のホームページにWord形式ファイルが掲載されていますので、申請の際はご活用ください。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150982_00001.html

申請書等への署名省略は、会社と従業員(被保険者)双方の手間を軽減することになるので、積極的な活用が望めます。その一方、会社としては、申請漏れないように、これまで以上にスケジュール管理を行っていくことが必要でしょう。

また、同意書は適切に保存していない場合は、不正とみなされる場合があるため、しっかりと対応するようにしましょう。



労務管理情報

66歳以上で働ける制度のある企業が4社に1社に！

～平成30年高齢者雇用状況調査結果～

厚生労働省から、『平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果』が公表されました。これは、企業に求められている毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況の報告をもとに、「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したものです。今回の集計では、従業員31人以上の企業156,989社の状況がまとめられています。

👉 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00002.html

1. 高齢者雇用確保措置とは

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」で、定年年齢を65歳未満に定めている事業主に対して義務付けられたものです。

65歳までの安定した雇用を確保するために、次のいずれかの措置を講じることになっています。

- ① 定年制の廃止
- ② 65歳までの定年年齢の引き上げ
- ③ 希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度の導入

(2) 雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の推移

高齢雇用確保措置は、平成18年4月1日に義務化されました。義務化前（平成17年）と比較すると、51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は、約222万人増加しています。また、31人以上規模企業にで見ても、約10年で約147万人増加しています。



2. 高齢労働者の状況

(1) 年齢階級別の常用労働者数

31人以上規模企業における常用労働者数(約3,098万人)のうち、60歳以上の常用労働者数は約363万人で11.7%を占めています。年齢階級別に見ると、60～64歳が約206万人、65～69歳が約110万人、70歳以上が約46万人となっています。



※ 平成21～24年は、65歳以上に70歳以上も含む

3. 高齢者雇用状況の集計結果

※ この集計では、従業員31人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています。

(1) 65歳までの高齢者雇用確保措置ある企業状況

① 高齢者雇用確保措置の実施状況

65歳までの雇用確保措置のある企業は、計156,607社(99.8%) [0.1%増]。

② 65歳定年企業の状況

25,217社 [1,382社増]、16.1% [0.8%増]。

* 中小企業：23,685社 [1,229社増]、16.8% [0.7%増]

大企業：1,532社 [153社増]、9.4% [0.9%増]

ほとんどの企業で、高齢者雇用安定法に則った対応が整備されていることが分かります。また、定年年齢を引き上げることで、一般的に人件費の負担等は大きくなるため、60歳定年から65歳定年への引き上げは浸透していないことが分かります。

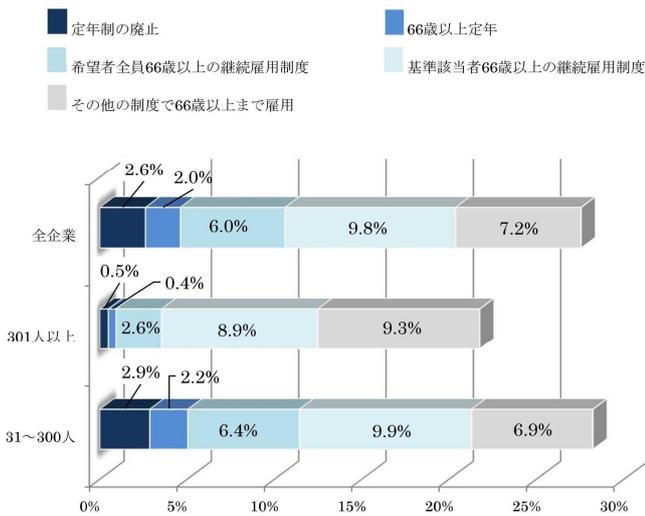
(2) 66歳以上働ける企業の状況

① 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は43,259社、割合は27.6%。

- * 中小企業：39,699社、28.2%
- 大企業：3,560社、21.8%

【参考】66歳以上働ける制度のある企業の状況



② 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は5,239社増加し、40,515社、割合は25.8% [3.2%増]。

- * 中小企業：37,232社 [4,453社増]、26.5% [3.1%増]
- 大企業：3,283社 [786社増]、20.1% [4.7%増]

③ 定年制廃止企業の状況

定年制の廃止企業は4,113社 [49社増]、割合は2.6% [変動なし]。

- * 中小企業：4,032社 [49社増]、2.9% [0.1%増]
- 大企業：81社 [変動なし]、0.5% [変動なし]

66歳以上働ける制度のある企業が30%弱あることから、労働力の確保が進んできていると推測されます。なお、中小企業の方が66歳以降まで働ける企業の割合が多いということは、人手不足の影響がより深刻であるということかもしれません。

政府は「70歳まで働ける環境整備を目指す」としてありますが、現状、70歳以上働ける制度のある会社は25%程度となっています。



中小企業が抱える人手不足対策と課題（商工中金調査）

人手不足の深刻さが増し、採用難や売上減少などの影響が出ている企業もあります。そのような中で、企業はどのような人手不足対策を行っているのか、「中小企業の人手不足に対する意識調査(2018年7月)」(商工中金)の結果からみてみます。 ※商工中金取引先中小企業10,150社を対象に実施、有効回答数は4,764社。

◆ どのような人手不足対策を行っているのか？

「従業員の能力向上」が46%と最多で、「職場環境の改善」、「賃上げ等の雇用条件の改善」、「高齢者の採用拡大」、「外注(アウトソーシング)の拡大」、「業務プロセスの効率化」といった順になっています。業種別でみると、製造業で「機械設備導入による省力・省人化」(42.1%、非製造業では13.2%)や「外国人の採用拡大」(21.2%、非製造業では7.0%)が目立っています。

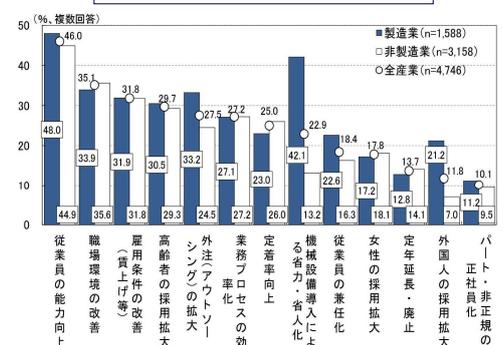
◆ 対策実施上の課題は？

人手不足対策を実施するうえでの課題について尋ねたところ、次のような回答となりました。

- ①対策を行える人材が不在(25.5%)
- ②労働法規や規制(22.5%)
- ③資金が不足(12.5%)
- ④取引先との交渉が難航(6.7%)
- ⑤対策の仕方が分からない(5.1%)
- ⑥従業員との交渉が不調(1.7%)
- ⑦相談相手がいない(1.4%)

人手不足対策を担う幹部層の薄さや、残業、配偶者控除、外国人人材等に関連する法規・規制等が人手不足対策を遂行するうえでの課題となっているとみられます。

人手不足に対応して行っている対策



https://www.shokochukin.co.jp/report/tokubetsu/pdf/cb18other11_01.pdf

相談室《人事労務管理》

2019年4月から、管理監督者の労働時間も把握する必要があります！



人事部長

働き方改革関連法とも関係していると思うのですが、厚生労働省や労働基準監督署は長時間労働に対する監督指導を強化しているそうですね。弊社でも、時間外労働の上限規制に対応するために取り組みを始めています。

ところがですね・・・、一般の社員の残業を抑えているため、その穴埋めを管理監督者が行っているという部門が出てきまして・・・。これまで一般社員が残業等で対応していた部分でできなくなった業務を、管理監督者が残業や休日出勤でカバーしているという状況です。

業務のあり方を見直すことはもちろんですが、管理監督者の労働時間についても懸念していることがあります。

社労士

そうですね。おっしゃる通り、いちばん大切なことは、業務を見直して残業時間自体を減らしていくことですね。



人事部長

はい。管理監督者が過重労働となることも避けなければいけませんからね。とはいえ、「管理監督者」は、労働基準法(以下「労基法」)の労働時間や休憩、休日等の規定は適用されないということもあり、現状では、労働時間の把握を行っていません。管理監督者に対しても割増賃金の支払いが必要な深夜労働(22時から翌朝5時まで)については、本人に申請してもらい割増賃金を支給している状況です。

このやり方を続けていることに問題はないでしょうか。

社労士

確かに、管理監督者に対する労基法上の管理となると、深夜労働の割増賃金と年次有給休暇の付与ということになりますね。

ところで、一般の社員については、タイムカードで労働時間を把握されていましたよね？



人事部長

はい。労働時間の把握については、「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(2017年1月20日策定)(※)」に基づいて行うことと、ご助言を受けましたからね！ ですが、このガイドラインの適用対象者からも管理監督者は除かれていますよね!?

※ 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

📄 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html



社労士

ご認識のとおりで、先ほどの労基法の労働時間関連の定めと同様、ガイドラインでも対象外とされています。ところが、働き方改革関連法のひとつとして、「労働安全衛生法」が改正され、2019年4月から、過重労働対策・健康確保の観点から、管理監督者を含めたすべての労働者の労働時間の状況をタイムカードやパソコンのログオフ記録などの客観的な方法で把握することが義務付けられました。これは、長時間働いた労働者に対する医師による面接指導のために、労働時間の状況を客観的に把握していく必要があるからとされています。



人事部長

なるほど。割増賃金を適正に支払うといった労基法の観点ではなく、過重労働対策のために労働安全衛生法で労働時間の状況の把握が強化されたということですね。確かに、管理監督者といっても労働者であり、大切なひとりの人ですから、健康管理への配慮は必要ですね。

それでは、来年の4月から、一般の社員と同じように、管理監督者についてもタイムカードを利用できるように準備を進めていきますね。



社労士

そうですね。これまでの慣行もあり、タイムカードの利用に疑問を持つ管理監督者の方もいらっしゃると思います。なぜ労働時間の状況の把握が必要であるか、きちんと説明をしていくことも大切ですね。

労働時間の状況の把握方法の強化 [働き方改革関連法 — 労働安全衛生法の改正]

【現行】

- 労働時間の状況の把握方法については、「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」（通達）による指導基準
- 管理監督者、裁量労働制適用者等については対象外



【改正】（施行日：2019年4月1日）

- … 改正労働安全衛生法第66条の8の3・改正労働安全衛生法規則第52条の7の3
- 客観的な方法その他適切な方法によることを法定化
→ タイムカードによる記録、パソコン等の電子計算機の使用時間の記録等。
- 管理監督者等労働時間規制の適用除外者も含めすべての労働者(高度プロフェッショナル制度適用者を除く)を対象

◎ 改正の目的

長時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施するため

- … 労働安全衛生法に基づき、残業が一定時間を超えた労働者から申し出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。こちらについても改正され(改正労働安全衛生法66条の8)、対象労働者の範囲が拡大されました。一般の労働者・みなし労働時間制適用者・管理監督者については、2019年4月1日より、月80時間超の者が対象となります（現行は月100時間超の者）。



じっくり解説！

職場のパワハラ防止④ 悪質クレームなど社外からの迷惑行為



「職場のパワハラ防止」シリーズの4回目となります。前号までは、職場内での雇用関係のある上司部下間でのハラスメントを解説してきました。今回は、職場内ではなく、顧客や取引先といった社外からのハラスメント〔顧客や取引先等からの著しい迷惑行為〕を取り上げます。社外からのハラスメントについては、本号1ページの職場のパワハラ防止対策の法制化と合わせ、「事業主が講ずることが望ましい取組」として議論が進められる予定となっています。

1. 顧客や取引先からの著しい迷惑行為

顧客や取引先からの暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為が労働者へ大きなストレスとなり、無視できない状況となっていることを踏まえ、今年3月に公表された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」（以下「報告書」）では、顧客や取引先からの著しい迷惑行為への対応についても整理が行われました。なお、報告書資料では、顧客や取引先からの著しい迷惑行為を「顧客からのハラスメント」として次のように記載しています。

【顧客からのハラスメントの態様】

- ・ 極端なケースでは、暴力的なもの、金品のゆすり、執拗な叱責（本人の自覚がある場合とそうでない場合がある）、長時間拘束（3～5時間）等がある。営業時間後も続く場合がある。また、強要、脅迫、恐喝、不退去等もあり、営業時間後の不退去の事例が多い。
- ・ SNSを用いた根も葉もない中傷行為により、従業員のみならず企業全体の評価も貶められるような事例も増加している。

また、実態として、著しい迷惑行為として次のようなことも起きています。

- ・ 取引先から、契約の解除を盾に無理難題を要求された。
- ・ 営業担当の社員が、取引先から暴言を吐かれた。

このような顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、報告書は、職場内でのパワハラと類似の問題であると整理しています。ここで重要なことは、使用者には労働契約に伴って安全配慮義務があり、一般的には、顧客や取引先など外部の者から著しい迷惑行為があった場合にも、事業者は労働者の心身の健康も含めた生命、身体等の安全に配慮する必要があるということです。

2. 職場のパワハラとの対応の違い

職場のパワハラと顧客や取引先からの著しい迷惑行為では、対応を考えるうえで次の違いがあるとされています。

- ① 職場のパワハラと比べ、実効性のある予防策を講じることが一般的には困難な面がある。
- ② 顧客には就業規則など事業主がつかさどる規範の影響が及ばないため、対応に実効性が伴わない場合がある。
- ③ 顧客の要求に応じないことや、顧客に対して対応を要求することが、事業の妨げになる場合がある。
- ④ 問題が取引先との商慣行に由来する場合には、事業主ができる範囲での対応では解決につながらない場合がある。
- ⑤ 接客や営業、苦情相談窓口など顧客等への対応業務には、それ自体に顧客等からの一定程度の注文やクレームへの対応が内在している。

3. 社外からのパワハラへの対応策

顧客や取引先からの著しい迷惑行為が起きた場合、従業員に対し、安全配慮義務のある使用者はどのように対応することが適切でしょうか。報告書では、「事業主が配置転換や相談を受け付けることなど何らかの対応に取り組むことが必要とされているのではないか」という意見が示されています。一方で、職場のパワハラへの対応との相違点を踏まえれば、事前に行行為者が予見できず予防が難しいと考えられること、自社の労働者に対して講じるのと同様の措置を講じることが難しいといった意見、業種や職種ごとに態様や状況に個別性が高いという事実により、報告書では、対応の取組に一定の限界があるとも示されています。

以上のことより、現状では、事案や会社の置かれた状況によって対応策は異なるものの、配置転換は難しくとも、従業員からの相談には必ずのり、会社が真摯に問題に向き合っている姿勢を示すことが大切だと思われま



年休取得日数は9.3日、勤務間インターバル制度導入は1.8% ～厚生労働省の就労条件調査結果

◆ 平成30年就労条件総合調査

厚生労働省から「平成30年 就労条件総合調査結果の概況」が公開されました。この調査は、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施されているものであり、今回公表されたものは、平成30年1月1日現在の状況等について1月に行われた調査結果です。[調査対象：常用労働者30人以上の企業6,370社(有効回答3,697社)]

調査項目は、大きく分けて、労働時間制度、賃金制度、退職給付(一時金・年金)制度、退職給付(一時金・年金)の支給実態となっています。

◆ 年次有給休暇の取得状況

平成29年(または平成28会計年度)1年間に企業が付与したの年次有給休暇日数(繰越日数を除く)は労働者1人平均18.2日、そのうち労働者が取得した日数は9.3日で、取得率は51.1%となっています。なお、平成29年調査では、付与日数は同じですが、取得日数は9.0日、取得率は49.4%でした。

年次有給休暇の取得については2019年4月施行の労基法の改正事項もあります。こちらを踏まえながら、自社の状況と比較してみましょう。

◆ 勤務間インターバル制度の導入状況

政府が導入を推進している勤務間インターバル制度については、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が1.8%(平成29年調査1.4%)、「導入を予定または検討している」が9.1%(同5.1%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が89.1%(同92.9%)となっています。昨年より若干増加していますが、まだ普及は進んでいない状況のようです。

また、1,000人以上規模の企業では導入割合は5.1%であるのに対し、30～99人規模の企業では1.4%と、母数が小さいながらも差が大きくなっています。導入しない理由として「当該制度を知らなかったため」との回答が3割近くもあることから、制度の周知も求められるところでしょう。

「勤務間インターバル制度」とは・・・

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を設けることで、働く人々の生活時間や睡眠時間を確保するものです。働き方改革関連法によって、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正されたことにより、「勤務間インターバル」制度導入が企業の努力義務となりました。

なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、勤務間インターバルに該当しません。

◆ 退職給付(一時金・年金)制度

退職給付(一時金・年金)制度がある企業割合は、80.5%となっています。企業規模別にみると、1,000人以上が92.3%、300～999人が91.8%、100～299人が84.9%、30～99人が77.6%となっています。退職年金制度がある企業について、支払準備形態別(複数回答)の企業割合をみると、「厚生年金基金(上乘せ給付)」が20.0%、「確定給付企業年金(キャッシュ・バランス・プランを含む)」が43.3%、「確定拠出年金(企業型)」が47.6%となっています。平成25年の調査と比べると、厚生年金基金の割合は半分未満となり、その分、確定給付企業年金、確定拠出年金の割合が増えています。

平成30年就労条件総合調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。会社の状況と比べながら、会社が全体で今どの位置にいるのか把握してみるのもよいでしょう。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>