

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目5番4号 ラドルビル5F

TEL 06-6945-5518/FAX 06-6945-5087

URL <http://roumu-support.com>

E-mail [t-kawabata@roumu-support.com](mailto:t-kawabata@roumu-support.com)

メルマガ 忙しい中小企業経営者のための「ざっくり」知ろう！労働法

<http://www.maq2.com/m/0001090720.html>



## 「改正労働基準法」施行目前 時短への取り組みは？

### ◆4月から施行

改正労働基準法の施行を来月に控えています。法改正に対応する積極的な動きは、大手企業においてもあまり目立っていないようです。業績不振に苦しむ企業にとっては、長時間労働の解消（時短）に取り組む余裕がないのが現状です。

今回の改正の中心は、(1)労使協定を締結すれば従業員が1時間単位で有給休暇を取得できる、(2)月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率を現行の25%から50%に引き上げる、という2点です(中小企業については当分の間、法定割増賃金率の引上げについては猶予されます)。

### ◆「時間単位有休」「割増賃金率の引上げ」と時短

現在、年次有給休暇は原則として1日単位でしか取得することができませんが、改正後は、労使協定があれば1時間単位で年間最大5日分を取得することが可能となります。

しかし、「生産現場の要員配置やライン稼働に大きな影響が出る」といった理由から、1時間単位の有給休暇制度の導入を見送る企業も少なくないようです。この制度の導入には労使間の協議が必要ですが、労働者側からの導入の要求自体が出ないケースもあります。

その一方で、時間外労働の割増賃金率の引上げへの対応については、労務コスト削減

のために時短を進めることが考えられますが、準備を進めている大手企業はあまり多くはないという調査結果もあるようです。

時短は一般に進んでいるとは言い難く、厚生労働省の調査によると、日本企業の時短は過去10年でほとんど改善していません。1999年と比べ2008年の労働時間は大手・中小企業とも増加しており、有給休暇取得率も下がっていますが、サービス関連企業では法改正を契機に積極的に時短に取り組む傾向がみられます。

## 職場における「受動喫煙」防止への取り組み

### ◆「受動喫煙」防止対策の基本的な方向性

厚生労働省の有識者検討会では、受動喫煙を防止する対策の基本的な方向性をまとめ、発表しました。

多くの人が利用する公共的な空間については原則「全面禁煙」とし、全面禁煙が困難な場合には適切な受動喫煙防止対策を進め、野外については受動喫煙防止のための配慮が必要であるという報告書骨子に合意しました。

この中には、職場での受動喫煙に関する内容も盛り込まれています。

### ◆受動喫煙とその対策

受動喫煙とは、他人が吸うタバコの煙を吸入することであり、死亡、疾病および障害を引き起こすことが科学的に明らかとなっています。

現在、日本の成人喫煙率は、男女合わせて

24.1%となっています。たばこ税の引上げによる喫煙率低下の実現を目指すことで、受動喫煙の被害が軽減されることが考えられますが、たとえ喫煙者が1人でも、その1人のタバコの煙を多くの非喫煙者が吸入することを考えると、それ以外の対策が必要であると思われます。

#### ◆厚生労働省のガイドライン

厚生労働省でも、職場における受動喫煙対策のガイドラインとして、喫煙室や喫煙スペースを設置するように勧めています。同省が2007年に実施した調査によれば、受動喫煙している労働者は全体の約65%であり、喫煙対策の改善を望む労働者も約92%となっています。

しかし、「全面禁煙化」や「喫煙室設置」などの対策をとっていない事業所は約54%に上るため、換気施設など新たな設備投資ができない中小企業に対しては、取組みを促進させるための資金援助や相談体制の整備の必要性も考えられています。

#### ◆快適な職場づくりに向けての事業者の義務

現在、労働安全衛生法では、受動喫煙の防止対策については「快適な職場づくり」の一環という位置付けがなされているだけであり、特に法律上の義務ではありません。しかし、今後は法改正も考えられており、事業者の義務となることも予想されます。分煙でない職場への就職を避ける求職者も多いことを考えると、早期の対策が求められます。

#### 「ツイッター」の利用拡大と採用活動への活用

##### ◆鳩山首相も活用

インターネット上で、140文字以内でメッセージをやり取りするコミュニケーション・サービスの「ツイッター」がブームとなっています。

鳩山首相を初めとする政治家やカリスマ経営者など、有名人のユーザー登録・利用も増えるなどの影響により、利用者はますます増え

ていきそうです。

##### ◆140字以内の投稿

この「ツイッター」は、「ミニブログサービス」とも言われており、日常の出来事や自分の身の周りで起きたこと、感想などを、140文字までの短文でインターネットに投稿するものです。投稿のことは「ツイート(つぶやき)」と呼ばれ、「ツイッター」の語源となっています。

特定の人のアドレスを登録することにより継続的な読者となることができるため、「ブログ」と比較すると、より短時間で情報が広まりやすいという特徴を持っています。

##### ◆社長によるメッセージ発信

採用活動にこの「ツイッター」を活用する中小企業も出てきているようです。社長が「ツイッター」を活用して直々にメッセージを流したベンチャー企業の就職イベントには、2日間で約40名の参加者が集まったそうです。

別の会社の社長は、「企業のトップと就職活動中の学生とが直接的につながることができ、新しい試みとして非常に有効である」といった感想を述べています。また、「人材を募集しようとお金をかけて広告を出したがなかなか人が集まらず困っていたところ、ツイッターを活用したら30人ほど反応があった」という人事担当者もいるようです。

##### ◆新しい募集・採用手段として

また、「ツイッター」を「就職活動中の情報収集手段」として捉える学生も増えているようです。これからの時代、新しい募集・採用手段として「ツイッター」を活用する企業も増えてくるのではないのでしょうか。

#### 当事務所よりひとこと

4/1より、大阪産業創造館の経営サポーター（労務管理分野）を務めることになりました。一人でも多くの経営者、起業家の方のお役にたてればと思っています。

弊所は、中小企業経営者の身近な相談役です！

人事労務管理・就業規則・社会保険・年金でお困りのことがございましたら、お気軽にご相談下さい。