



社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

残業時間削減効果の高い 企業における取組みとは？

◆7割以上の企業で

1カ月当たり 45時間超の所定外労働

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、「LIJPT」）が従業員数 100 人以上の企業 2,412 社から回答を得た調査の結果、過去 1 年間における 1 カ月当たり所定労働時間は平均 24.5 時間でした。

過去 1 年間に 1 カ月当たり 45 時間超の所定外労働を行った正社員が 1 人でもいた企業の割合は 76.5%で、60 時間超が 61.4%、80 時間超が 39.9%でした。

1 カ月当たりの所定外労働時間が 45、60、80 時間を超えた正社員がいた割合が高かった業種は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学术研究、専門・技術サービス業」でした。

◆約半数の企業が年間総実労働時間を

「短縮していく」と回答

上記の現状を受け、年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」との回答が 49.2%、「短縮していく」との回答が 45.7%でした。

◆残業時間削減を経営戦略に位置付けるのが効果的

エン・ジャパンが 2014 年 7 月から 8 月にかけて行った調査では、「業務分担やフローの見直し」、「管理職への教育」、「残業の事前申請制」の 3 つが、実施効果のあった取組内容となっていました。

今回の調査でも、効果があった上位 3 つは「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「所定外労働の事前届出制の導入」、「仕事の内容・分担の見直し」で、経営戦略として残業削減に取り組むことが効果的であると言えます。



◆残業時間削減に効果的な取組みとは？

なお、JILPT の調査結果では、実施企業で所定外労働時間の短縮効果が高かったのは、「強制消灯、PC の一斉電源オフ」、「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「社内放送等による就業の呼び掛け」、「労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発」などの取組みとなっています。

残業削減に取り組んでいるものの満足な効果が得られていないという場合、上記のような取組みの導入を検討してみてもはいかがでしょうか。

これから求められる職場での LGBT（性的少数者）への対応

◆「LGBT」とは？

雑誌や情報誌、報道番組等で最近よく耳にする「LGBT」は、性的少数者を限定的に指し、L：レズビアン（女性同性愛者）、G：ゲイ（男性同性愛者）、B：バイセクシャル（両性愛者）、T：トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった総称と位置付けられています（その他の性的少数者は含まれない）。

◆広がる自治体の対応

平成 27 年 3 月に、東京都渋谷区で同性カップルに対して「結婚に相当する関係」を認める証明書を発行する条例が成立しました。証明書を取得したカップルは区営

住宅への申込みができたり、病院での緊急手術の際にサインができたりしますが、相続や扶養についての効力はないようです。

また、東京都世田谷区でも同年 7 月に、同性カップルの宣誓を認める公的書類を発行すると定めた要綱が出されました。

◆企業の対応は？

民間企業では、自治体が発行する証明書（公的書類）を提出すれば、同性カップル社員に結婚祝い金を出したり、結婚休暇を与えたりといった制度を採用している企業もあり、その数もじわりと増えてきています。

◆求められる職場の対応

今年 4 月に電通が行ったインターネット調査によると、全国の 20～59 歳の 7 万人のうち 7.6%が性的少数者だったという結果が出ています。

身近な職場にも性的少数者は存在します。しかし、周囲に伝えていない、または、伝えられる雰囲気ではない状況であることがほとんどのようです。

性的少数者を支援する『虹色ダイバーシティ』では、職場でできる LGBT 対策として、以下のことを掲げています。多様な従業員が個々の能力を発揮でき、差別のない理想的な職場対応が求められています。

- ・ステップ 1：支援体制を作ろう
…相談窓口の設置や人事研修、職場のネットワークを作る等
- ・ステップ 2：制度を見直そう
…差別禁止規程に LGBT を盛り込む、福利厚生を見直す等
- ・ステップ 3：意識を変えよう
…管理職研修、従業員の意識調査を行う等

9月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

～当事務所よりひと言～

お盆を過ぎても蒸し暑い日が続いていますが、皆様いかがお過ごしでしょうか。

厚生労働相の諮問機関である中央最低賃金審議会の小委員会は、2015年度の地域別最低賃金の改定について全国平均の時給で18円引き上げ798円とする目安を示しました。

目安通り引き上げられれば、14年度の16円増を2円上回り、02年度に現在の方式になって以来、最大の引き上げ幅となります。

≪地域別最低賃金の改定予定≫

- ・東京都 888円⇒907円 19円引き上げ予定
- ・埼玉県 802円⇒820円 18円引き上げ予定
- ・群馬県 721円⇒737円 16円引き上げ予定
- ・栃木県 733円⇒751円 18円引き上げ予定
- ・千葉県 798円⇒817円 19円引き上げ予定

各都道府県の上げ幅の目安は16円～19円で、各地の地方審議会で協議し、10月ごろから適用される予定です。最低賃金で働いた場合の収入が、生活保護の給付水準を下回る逆転現象も、14年度改定に続き、今回も生じない見通しです。

今後も最低賃金は上昇していく事が予想されますが、消費税増税、保険料の増額、負担の方が上回る状況に課題が残ります。