



年頭ご挨拶

(一社) 岐阜県経営者協会 会長 小川 信也

明けましておめでとうございます。

謹んで新春のお慶びを申し上げます。旧年中は岐阜県経営者協会の活動に多大なるご協力を賜りましたこと、心より御礼申し上げます。

昨年は緩やかな景気拡大が続く中で、自然災害の発生や米中の貿易摩擦など实体经济への影響が不安視された一年でありました。

今年は、新天皇即位と改元、働き方改革関連法の施行、統一地方・参議院選挙、消費税増税など国の将来を決める大きなイベントがあり、政府として着実に進められることが期待されます。

一方、いまの人口減少社会においては労働力人口の減少が経済成長の大きな制約要因となっており、特に地方中小企業においての人手不足は深刻であります。人材の確保・育成、多様な働き方の実現、「働き方改革」への対応が重要な経営課題となっております。

企業成長のための原動力は、言うまでもなく「人」であります。社員の「働きがい」を高めながら、労働力の量的確保と質的改善、生産性の向上に取り組み、新たな成長に向けてチャレンジしていくことが重要であり、当協会としては次の三項目を重点課題として活動して参ります。

1. 「働き方改革」への取組

「働き方改革推進委員会」(仮称)を発足、取り組みの課題を整理し、効果的な方策を検討、好事例を収集してガイドブックを作成する。また、働き方改革関連法の周知啓発とセミナーや資料提供により企業の労務管理を支援する。

2. 人材確保への取組

採用情報や企業概況をワンストップで検索できる専用サイトを新設する。また、ミスマッチによる早期離職防止のためインターンシップの普及に取り組む。行政、教育機関と連携して外国人留学生の県内企業への就職促進に取り組む。

3. 人材育成・定着への取組

第一線管理・監督者の育成を目的とした「岐阜県監督士養成講座」、女性社員のキャリアアップを目的とした「女性活躍セミナー」を開催する。また、県内企業のOBを中心とした当協会登録講師による出張講座で、中小企業の視点に立った人材育成を行うとともに、魅力ある職場づくりを支援して人材定着を向上させる。

会員皆様には引き続きご支援、ご協力をお願い申し上げますとともに皆様のご健勝を祈念申し上げ、新年のご挨拶といたします。



新年メッセージ

「Society 5.0 for SDGs」 の実現に向けて」

(一社)日本経済団体連合会 会長 中西宏明

昨年を振り返ってみると、日本経済は緩やかではあるが安定的な景気拡大を続けているものの、国際環境は大きく変化し、デジタルテクノロジーは経済のみならず社会の基盤を大きく変える不確実な世界に入ったといえる。経団連はそのような世界で日本の未来を創るべく、昨年11月に提言「Society 5.0 ―ともに創造する未来―」を発表した。産官学が知恵を出し合い、連携を強化して人間中心の新たな社会を創造しようという提案であり、経団連の行動宣言である。

その中核となるコンセプト「Society 5.0」とは、人類社会において、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く第5段階の新たな社会「創造社会」であり、デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合によって社会の課題を解決し、価値を創造する社会である。雇用の喪失やデータの囲い込みによる格差の拡大、プライバシーのない監視社会の到来など、デジタル化による暗い未来を予想し、これを懸念する声もある。しかし、IoT (Internet of Things) やAIの活用により、人が単純作業から解放される時代だからこそ、人が人ならではの創造性を発揮し、最先端技術を使って新しい未来社会を創造していくことが可能になると信じる。

経団連では、デジタル化を悲観的にとらえるのではなく、デジタル化を通じた明るい社会の創造という、未来に向けた前向きなコンセプトを日本から世界に発信していくことを意図して、Society 5.0の包括提言を策定した。

Society 5.0で生活や産業のあり方は大きく変わる。Society 5.0は、デジタル革新を通じて、経済成長だけでなく、社会課題の解決や自然との共生を目指すものである。また、国連が掲げるSDGs(持続可能な開発目標)の達成にも貢献することができる。提言では、目指すべき具体的な社会像を「Society 5.0 for SDGs」の社会と位置付けた。今後、経団連はこの提言をさらに磨き上げ、実現の旗振り役を担い、日本の経済社会の変革を主導していく。

今年は、「Society 5.0 for SDGs」を中心とする成長戦略の強化に加え、社会保障制度の持続可能性確保や財政健全化など構造改革の推進、自由で開かれた国際経済秩序の維持・強化に向けた経済外交の展開を活動の3本柱に据えて、この不確実な時代を乗り越え、新しい時代を果敢に切り拓いていく。

さらに今年のラグビー・ワールドカップ、来年の東京オリンピック・パラリンピック、2025年の大阪・関西万博の成功に向けて全力で取り組んでいく。皆様のより一層のご支援、ご協力をお願い申しあげる。

【勤務間インターバル制度の導入状況と退職給付制度の現状】

厚生労働省が行った「就労条件総合調査」によると、平成30年1月1日現在の状況等はそれぞれ下記の通りだった。なお、対象は常用労働者30人以上の民営企業で、有効回答は3,697社。

勤務間インターバル制度の導入状況

1年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者が「全員」という企業は40.5%、「ほとんど全員」という企業は33.5%。また、「ほとんどいない」企業は2.1%、「全くいない」企業は6.8%となっている。

■ 実際の就業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合 (単位：%)

年/企業規模	全企業	全くいない	ほとんどいない	全体の1/4程度いる	半数程度いる	全体の3/4程度いる	ほとんど全員	全員	不明
平成30年調査計	100.0	6.8	2.1	2.4	5.6	6.9	33.5	40.5	2.1
1,000人以上	100.0	3.7	2.5	3.3	8.8	17.1	46.2	12.7	5.8
300~999人	100.0	4.5	2.0	3.4	8.3	13.5	46.3	19.8	2.1
100~299人	100.0	4.7	1.5	2.9	3.7	9.0	41.9	34.1	2.2
30~99人	100.0	7.8	2.3	2.2	5.8	5.3	29.1	45.6	2.0
平成29年調査計	100.0	9.2	3.5	2.1	4.6	7.7	34.3	37.3	1.3

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が1.8%、「導入を予定又は検討している」が9.1%、「導入予定はなく、検討もしていない」が89.1%となった。

■ 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間 (単位：%)

年/企業規模	全企業	導入している			導入を予定又は検討している	導入予定はなく、検討もしていない	不明
		導入している	1企業平均間隔時間(時間、分)	導入を予定又は検討している			
平成30年調査計	100.0	1.8	10:58	9.1	89.1	0.0	
1,000人以上	100.0	5.1	9:42	23.7	71.1	0.1	
300~999人	100.0	3.5	10:27	10.9	85.4	0.1	
100~299人	100.0	2.1	9:43	11.6	86.3	-	
30~99人	100.0	1.4	11:55	7.6	90.9	0.0	
平成29年調査計	100.0	1.4	11:15	5.1	92.9	...	

※ 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている最も短い間隔の時間の平均。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、その理由(複数回答)を聞くと、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が45.9%で最多。次いで「当該制度を知らなかったため」が29.9%だった。

勤務間インターバル制度：平成31年4月1日から制度の導入が企業の努力義務となります

退職給付(一時金・年金)制度

制度がある企業は80.5%。企業規模別の割合は下記の通り。産業別では、「複合サービス事業」が96.1%と最も高く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」が92.3%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が92.2%となっている。

■ 退職給付(一時金・年金)制度の有無、退職給付制度の形態別企業割合 (単位：%)

年/企業規模	全企業	退職給付(一時金・年金)制度がある	退職給付制度の形態			退職給付(一時金・年金)制度がない
			退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	
平成30年調査計	100.0	80.5(100)	(73.3)	(8.6)	(18.1)	19.5
1,000人以上	100.0	92.3(100)	(27.6)	(24.8)	(47.6)	7.7
300~999人	100.0	91.8(100)	(44.4)	(18.1)	(37.5)	8.2
100~299人	100.0	84.9(100)	(63.4)	(12.5)	(24.1)	15.1
30~99人	100.0	77.6(100)	(82.1)	(5.4)	(12.5)	22.4

※ ()内の数値は、「退職給付(一時金・年金)制度がある」企業を100とした割合。

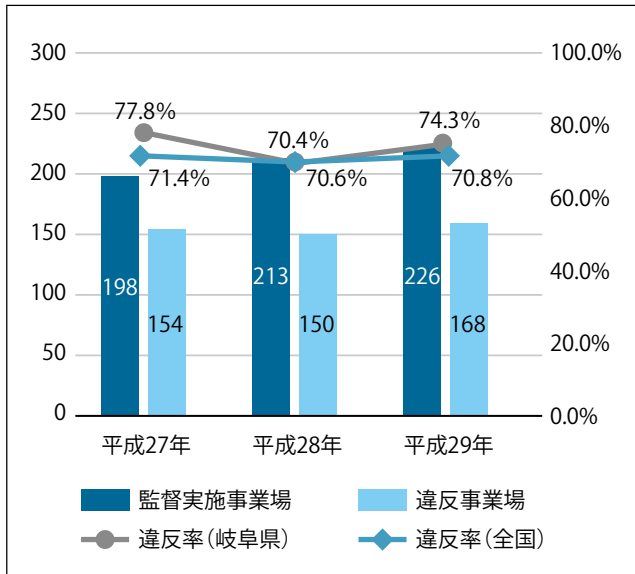
資料出所：厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」

【岐阜県内で外国人技能実習生を雇用する事業所の平成29年における監督指導状況は】

岐阜県内では全国でも6番目に多い11,600人の外国人技能実習生が就労している。

岐阜労働局によると、県内7つの労働基準監督署が平成29年に監督指導(立入調査等)を実施したのは226事業場。労働基準関係の法令違反は168事業所(違反率74.3%)で確認された。この違反率は全国の70.8%を3.5ポイント上回る数字。なお過去3年間においては、岐阜・全国ともに7割台で推移している。

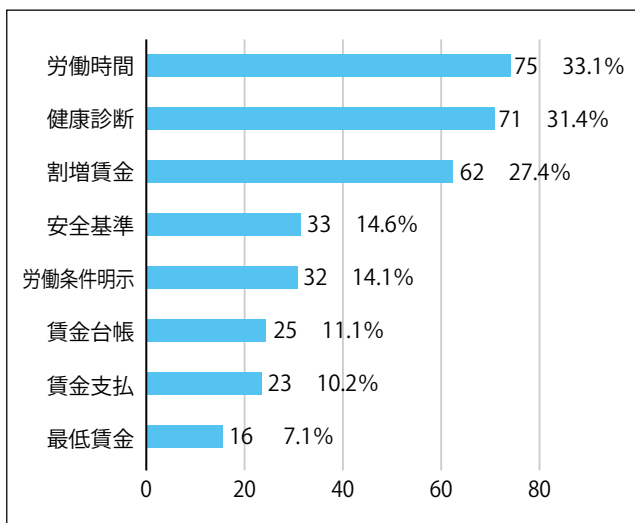
■ 外国人技能実習生を雇用する事業場に対する監督指導結果(岐阜県)



主な違反事項は「労働時間」が75件(33.1%)と最多。次いで「健康診断」71件(31.4%)、「割増賃金」62件(27.4%)など。

違反率を主要な業種別で見ると、建設業が最も高く、次いで繊維製品製造業、食料品製造業、金属製品製造業などとなっている。

■ 違反事項別 事業場数(岐阜県) (単位:件)



※違反は事業場に認められたものであり、日本人労働者に関する違反も含む。

資料出所:岐阜労働局「外国人技能実習生を雇用する事業場の監督指導結果(平成29年)を公表」

労働行政レーダー ヘッドライン

10月1日現在の大学生の就職内定率は77.0%

平成31年3月大学等卒業予定者について、10月1日現在の就職内定率は前年同期比1.8ポイント上昇となり、平成9年3月卒の調査開始以降、同時期で過去最高となっている。

資料出所:厚生労働省「平成30年度大学等卒業予定者の就職内定状況(10月1日現在)を公表します」

「技術・人文知識・国際業務」在留資格の状況

平成29年に専門的技術や知識等を活用して日本の企業等に就職する目的で在留資格認定証明書の交付を受けた外国人は30,065人(前年比16.1%増)。国籍は中国、ベトナム、韓国の順に多く、内容は翻訳・通訳、技術開発、海外業務などとなっている。

資料出所:法務省「平成29年における日本企業等への就職を目的とした在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書交付状況について」

派遣労働者が就業している事業所は12.7%

派遣労働者を就業させる理由(複数回答)は「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が73.1%で最多となっている。

資料出所:厚生労働省「平成29年派遣労働者実態調査の概況」

女性の結婚後、出産後の就業状況に変化

平成24年10月末に20~29才だった全国の男女について厚生労働省が調査したところ、平成24年の調査時に独身でその後結婚した女性について、結婚後の就業状況を見ると、10年前に比べ「仕事あり」の割合が高くなっている。また、この5年間に子どもが生まれた夫婦の妻についても、出産後の就業状況を見ると、10年前に比べて「仕事あり」の割合が高くなっている。

資料出所:厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)の概況」

30年中に「1人平均賃金を引き上げる」企業89.7%

厚生労働省によると、平成30年の1人平均賃金(所定内賃金の1人当たりの平均額)の改定額(予定を含む)は5,675円で前年より増加。改定率は2.0%で前年度同水準。

資料出所:厚生労働省「平成30年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

社員に不利益な処遇(降格や賃金引下げ)をする場合の手順や留意点について

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当者 社会保険労務士 吉村 庸輔氏



社員に不利益となるような処遇をすることは難しいという声を聞くことがあります。確かに裁判例などを知れば、賃金、異動、降格、解雇など様々な場面で会社が労働者に不利益な扱いをすることは相当な事情が無ければ難しいと思えます。

しかし、労働契約の基本的な関係性、つまり、会社が社員に、①どのような仕事をしてほしいのか「指揮命令」し、②社員が、これに応じて「労務提供」し、③その結果として使用者が「報酬」を支払うこと。について合意することによって成立することに立ち戻れば、①指揮命令と②労務提供のバランスを考えなければならないことは理解できると思います。

労働契約法第3条は、「労働者と使用者は、信義誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない。(信義誠実の原則)」と定めていますが、労働契約は、本来、労使の信頼関係が前提になります。

このため、日々信頼関係作りに協力する社員に対して、会社は「どのような仕事(働きぶり)を求めているのか、伝え続ける」義務があり、労務提供の内容が、指揮命令に見合ったものでなければ、それを社員に伝え、指揮命令を見直していかなければ、指揮命令と労務提供の関係がアンバランスになってしまいます。

人事・労務ワンポイントアドバイス①で上げた事例を使って説明したいと思いますが、中途採用で3年ほど勤務している現場管理者が、上司に暴言を吐き、トラブルが発生しました。過去に大企業で勤務し、技術的な知識や経験を買われて採用した社員ですが、上司や部下が自分よりも能力が低く、自分だけが改善に取り組んでいるだけで誰も付いて来ないことに業を煮やしたとのこと。

それまでも部下や同僚に対して厳しい叱責をするなど、職場から不満が上がっていた管理者で、何度か部門長が口頭注意をしてきたものの、改善されずトラブルに至ってしまいました。

本人は、上司への暴言を否定し、自分のした行為の正当性だけを主張する姿勢を示しました。そのため、会社側は、

暴言の事実の判断は双方の言い分があまりに食い違うことから断定を避け、就業規則の服務規律に定めた「職場内で、同僚が恐怖感を感じるような、言葉を発したり、相手が暴力と受け取るような行為をしないこと。」「会社の業務は、チームで行われており、組織としての役割を重んじ、独りよがりではなく相手の存在を敬い、相手を理解しながら行動する協調性が基本になっていること」を理解してほしいと伝えましたが、本人は自分の主張が聞き入れられず残念との主張を繰り返すばかりで平行線になりました。

そこで、改めて、会社の理念(他者の尊重・チームワーク等)や、社員の行動原則を具体的に説明し、服務規律違反の指導文書を交付し、これに対する本人の考えを書面で提出するよう求めました。

結果として、本人から出された書面は、他者への尊重やチームワークについて触れておらず、上司、部下への改善要望が強く感じられるものであったため、所属部門長と人事担当部長が面談し、現場管理者としての役割や責任を果たしてほしいという今までの指揮命令を見直し、業務限定のスタッフとして改善案作成に専念するよう命じました。

この際、会社としては、本人の上司や部下に対するこれまでの言動がハラスメントと判断されかねない事実であると認識しており、明確な被害者としての訴えが現場で出ていないものの、社員の働きやすい環境を阻害していることから、指揮命令を見直すのであり、その結果賃金も相応に引き下げることを説明し、本人の意見を求めました。

この面談の数日後に、本人は3か月後の退職を申し出たのですが、会社としては、本人の能力を買っていた部分もあり、離職させない方法はなかったかと後味の悪い結末となりました。

現実にもこのようなケースが遭遇した場合に、皆さんの会社ではどのように対応しているのでしょうか？

労使の絆と節度ある関係づくり(信義誠実の原則)のために、労働契約の関係性を踏まえて、手順を踏んで進めて行けば、最終的に争いにならずに済むか、より良好な関係作りに変えられる可能性はあると実感した出来事でした。