



# 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。また、「働き方改革～岐阜県における課題と事例～」を発刊できましたこと、関係者の方々に重ねてお礼申し上げます。

去年は新天皇即位と改元、働き方改革関連法の施行、消費税増税、自然災害やCSF(豚コレラ)の猛威などがありましたが、ラグビーW杯の”ONE TEAM”で締めくくられました。

今年は、東京オリンピック・パラリンピックが成功裏に開催されることを期待するところです。一方、世界経済の減速を受け、先行きへの不透明感が広まりつつある中で、企業として持続的な成長を続けるためには、魅力ある職場づくりと、IoTやAIなどのデジタル技術を活用したイノベーション創造力を強化しながら、産業構造をより強靱で競争力の高いものへと進化させていかなければなりません。社会や顧客のニーズにかなった新しい付加価値の創造を目指すためにも、必要な人材の確保・育成と多様な人材が活躍できる魅力ある職場環境の整備が大きな経営課題となっています。

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。行政や教育機関等との連携を更に強化し、企業が「働き方改革」を推進して自らの価値創造力を高めるために次の三項目を重点取組事項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」で取りまとめた事例集を活用し、企業の労働生産性向上につなげるための取組みを推進する。また、行政・関係団体と連携したセミナーと労務相談のワンストップサービスを提供し、「働き方改革労使フォーラム」の開催などにより労使が協力して働き方改革を推進することを啓発する。

## 2. 「魅力ある職場」づくりへの取組

多様な人材が能力を最大限発揮できるダイバーシティ経営の推進に取り組む。また、社員の能力やニーズに対応した人材マネジメントの普及啓発で、仕事にやりがいを持ち自己成長を実感できる、魅力ある職場環境づくりに取り組む。

## 3. 人材採用・育成への取組

若者の県内企業に対する理解度向上に加え、インターンシップの普及促進に取り組む。新卒一括採用に加え、中途・経験者、通年採用などの企業情報や採用情報をワンストップで検索できる求人情報専用サイトの拡充を図る。また、登録講師を個別企業に派遣して中小企業のニーズに応じた社員のキャリア形成・能力開発を行う。

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

## デジタル技術を活かし、人間的で幸福な暮らしの実現と社会課題の解決を

(一社)日本経済団体連合会 会長 中西 宏明

昨年は多くの行事・イベントが続く年だった。令和の時代が始まる天皇陛下のご即位があり、大成功を収めたラグビーワールドカップに先立ち、日本で初めてのG20が大阪で開催され、経団連は先行して経団連会館でB20を主催した。多くの国々で政治と経済の不安定な状況が発生しているなかで日本経済は安定的な成長を続けていることから、日本は世界でもっとリーダーシップを発揮すべきとの声を聞く。

2020年を迎えるにあたり、わが国成長戦略の要であるSociety 5.0をしっかりと社会実装していく決意を新たにしている。デジタル技術の強みを活かして、より人間的で幸福な暮らしを実現し、社会課題の解決を図っていくことでSDGs(持続可能な開発目標)の達成に貢献することができる。

その実現にはこれまでの個別課題の解決だけでは不十分であることから、分野横断的な活動を展開するデジタルトランスフォーメーション会議の議論を進め、新たなルールづくり、制度改革の方向性を積極的に打ち出していく。産業構造の変革を進め、新たな挑戦を促す競争環境の整備にも果敢に取り組んでいく。

少子高齢化に伴う人口減少の課題を真正面からとらえて、国民の将来不安を解消し、安心で明るい未来の構築に向けた成長戦略・財政健全化・全世代型社会保障改革を一体的に図る「経済構造改革」の実現を目指す。

昨今の台風被害、特に集中豪雨等の異常気象から地球温暖化が一層進みつつあると認識せざるを得ない。経団連は昨年4月に「日本を支える電力システムを再構築する」を提言した。そこで指摘した諸課題と施策の実現に向けて、日本の化石燃料依存からの脱却を進め、地球規模の課題を日本がイノベーションで先導すべく、経済界が総力を挙げて取り組んでいく。

激動の国際情勢はその変化の速度を増しており、先を見通すことは容易ではない。そうしたなか、わが国の政治と経済の安定を強みに、自由で開かれた国際経済秩序の維持・強化に向けた民間外交を展開し、グローバルな経済社会の安定と成長に貢献していきたい。

さらに今年は夏に東京オリンピック・パラリンピックが開催され、2025年には大阪・関西万博があり、多くの国々から多数のお客様が来日される。その成功に向けて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貯蓄制度の現状】

厚生労働省が行った「就労条件総合調査」によると、平成31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4,127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」という企業割合は32.9%（平成30年調査40.5%）だった。その他は下記表の通り。

■ 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の状況別企業割合 (単位：%)

年/企業規模	全企業	全くない	ほとんどない	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31年調査計	100.0	10.7	3.0	2.9	5.1	9.3	35.0	32.9	1.1
1,000人以上	100.0	5.8	3.2	4.7	9.2	20.9	46.5	7.8	1.9
300~999人	100.0	7.8	4.1	3.0	5.7	15.1	50.4	13.6	0.4
100~299人	100.0	7.2	2.1	2.5	4.9	11.5	44.9	26.0	0.7
30~99人	100.0	12.2	3.2	2.9	5.0	7.6	29.9	37.8	1.3
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

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3.7%（平成30年調査1.8%）、「導入を予定又は検討している」が15.3%（同9.1%）などとなった。

■ 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
		1企業平均間隔時間 (時間、分)				
平成31年調査計	100.0	3.7	10:57	15.3	80.2	0.9
1,000人以上	100.0	8.3	9:52	33.8	57.8	0.1
300~999人	100.0	4.4	9:58	24.6	70.6	0.3
100~299人	100.0	2.2	10:45	20.2	77.2	0.4
30~99人	100.0	3.9	11:10	12.2	82.8	1.1
平成30年調査計	100.0	1.8	10:58	9.1	89.1	0.0

※「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、昨年と同様、「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53.0%で最多となった。「当該制度を知らなかったため」は19.2%だった。

### 貯蓄制度の現状

制度がある企業割合は42.0%。詳細は下記の通りとなっている。

■ 貯蓄制度の有無、種類別採用企業割合 (単位：%)

年/企業規模	全企業	貯蓄制度がある企業	貯蓄制度の種類(複数回答)						貯蓄制度がない企業
			財形貯蓄	財形貯蓄			社内預金	その他の貯蓄制度	
				一般財形貯蓄	財形年金貯蓄	財形住宅貯蓄			
平成31年調査計	100.0	42.0	38.1	36.9	15.9	14.2	3.6	4.4	58.0
1,000人以上	100.0	79.7	76.5	73.8	59.3	60.9	9.0	14.5	20.3
300~999人	100.0	71.0	66.4	65.1	43.4	41.2	5.4	9.1	29.0
100~299人	100.0	54.9	51.4	50.7	23.4	21.5	2.6	4.7	45.1
30~99人	100.0	33.8	29.8	28.5	9.4	7.7	3.6	3.5	66.2
平成31年調査計*1	100.0	41.6	38.1	37.1	15.5	14.3	3.7	3.6	58.4
平成26年調査計	100.0	44.8	41.4	40.2	17.6	16.6	3.6	3.2	55.2

※1は「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成26年調査と時系列で比較する場合にはこちらを参照のこと。  
資料出所：厚生労働省「平成31年就労条件総合調査の概況」

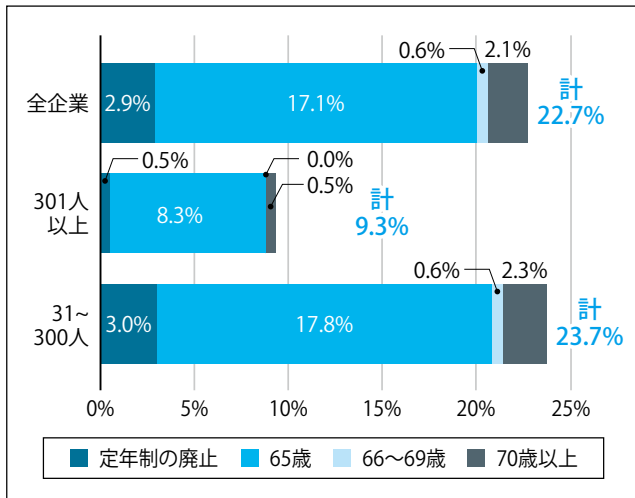
## 【令和元年

### 岐阜県における高年齢者の雇用状況

高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けている。

岐阜労働局の取りまとめによると、令和元年6月1日現在、岐阜県内の企業（従業員31名以上の2,659社）における状況は下記の通りとなっている。なお、雇用確保措置が未実施の企業は製造業1社のみだった。

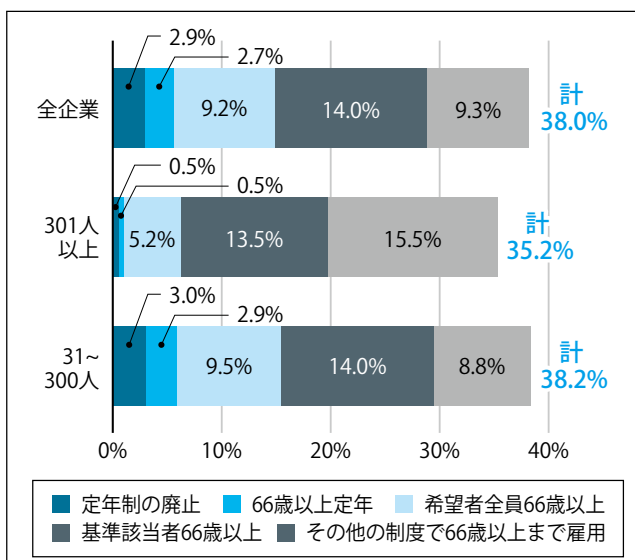
#### ■ 65歳以上定年企業の状況



定年を65歳とする企業は454社（前年比48社増）で、全企業に占める割合は17.1%（同1.7ポイント増）となっている。

また、66歳以上まで働ける制度のある企業は1,011社（同91社増）で38.0%（同3.1ポイント増）。

#### ■ 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況



※「その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

資料出所：岐阜労働局「岐阜県内企業の令和元年度「高年齢者の雇用状況」集計結果」

## 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76.8%

令和2年3月大学等卒業予定者について、令和元年10月1日現在の就職内定率は前年同期比0.2ポイントの低下。とはいえ平成9年3月卒の調査開始以降では2番目に高い数値となり、引き続き高水準となっている。

資料出所：厚生労働省「令和元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」

### 1人平均賃金を引き上げた企業が90.2%

令和元年中に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業は、前年に比べ0.5ポイント上昇。1人平均賃金の改定額（予定を含む）は5,592円（前年5,675円）。

資料出所：厚生労働省「令和元年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表します」

### 「技術・人文知識・国際業務」在留資格の状況

平成30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41,510人（前年比11,445人／38.1%増）。

国籍別ではベトナムが最多で、中国、韓国、インドの順に多かった。内容は技術開発（情報処理分野）9,400人、翻訳・通訳7,746人、設計5,698人などとなっている。

資料出所：法務省「平成30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」

## <岐阜労働局からのお知らせ>

### 同一労働同一賃金・ハラスメント対策等 説明会を開催します！

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が令和元年5月29日に成立し、令和元年6月5日に公布されました。

改正法のうち労働施策総合推進法等では、事業主に対するパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が新設され、令和2年6月1日から施行されます（中小企業は令和4年3月31日までは努力義務）。

岐阜労働局では、改正法の内容の周知を図るため、表題のとおり説明会を開催します。ぜひご参加ください。

- 【内容】
- 1 ハラスメントの防止について
  - 2 同一労働同一賃金への対応
  - 3 改正女性活躍推進法について

※開催日等は岐阜労働局のホームページでご確認ください。  
[https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/newpage\\_00076.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/newpage_00076.html)

【お問合せ】

岐阜労働局 雇用環境・均等室 TEL 058-245-1550



## 労災事故と損害賠償

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社で労災事故が発生し、被災労働者に重篤な後遺障害が残ってしまいました。当社は速やかに労災の手続きを行い、被災労働者に労災保険金が給付されましたが、このたび、被災労働者が依頼した弁護士から当社に対し損害賠償金を請求されました。労災保険金が給付されているのに、当社は被災労働者に賠償金を支払う必要があるのでしょうか。

A. まず、労災事故が発生した場合、事業主(使用者)は、遅滞なく労働者死傷病報告を労基署長に提出しなければなりません(いわゆる「労災隠し」には大きなペナルティがあることは周知のとおりです)。

さて、近時、労災事故に際して、被災労働者が弁護士に依頼して、使用者に対して損害賠償を請求してくるという事案が増えているように思われますので、今回は、損害賠償と労災保険給付との関係を正しく整理していきたいと思います。

まず、使用者が被災労働者に対して損害賠償義務を負担するケースについて解説します。

使用者は、労働者に業務を遂行させるにあたり、労働者の生命や健康を危険から保護するよう配慮すべき義務(安全配慮義務)を負担しています。安全配慮義務の具体的な内容は、安全教育・訓練、危険除去装置の設置、禁止行為の明示等多岐にわたります。また、典型的に危険を伴う作業や機械の使用(例えば、高所作業やプレス機等)については、作業手順や機械の安全性について定めた労働安全衛生関係法令を順守することも安全配慮義務の一部となります。

また、近時は、過労やメンタルヘルス不調による労災案件も増加していますが、死傷労災事故と同じく、使用者は従業員に精神的不調が生じないようにする安全配慮義務を負担しています。

労災事故が発生したときに、使用者にこれらの安全配慮義務違反が認められる場合には、被災労働者の被った損害に対する損害賠償責任が発生します。これに対して労災保

険給付は、使用者の義務違反の有無を問わず、生じた死傷病の結果に対して一律の計算方法により労災保険金が給付されるものです。

これら「損害賠償」と「労災給付」との関係ですが、一般に損害賠償金の方が労災給付金より金額が大きくなります。例えば、労災給付では支給されない「慰謝料」は損害賠償においては認められます。また、休業損害や後遺障害による将来の逸失利益という損害項目も、労災保険における算定方法よりも損害賠償の計算方法が高くなるのが一般的です。

なお、被災労働者に対して給付された労災保険金は原則として損害賠償金から控除されます。また、労災事故について被災労働者にも過失がある場合には過失相殺がなされず(交通事故と同じような考え方です)。

以上を要約しますと、たとえば、使用者に安全配慮義務違反があつて被災労働者に損害賠償義務を負担する場合において被災労働者にも40%の過失がある場合には、「損害賠償額×60%-労災給付金」という計算式による金額が、使用者が被災労働者に支払うべき損害賠償金となります(この金額がマイナスであれば、使用者の賠償義務はありません)。

ですから、冒頭のご相談の事案に対しては、労災事故の態様を把握して使用者・被災労働者の過失の有無・割合を評価し、被災労働者の被った損害を積算するとともに、労災保険給付の内容を把握したうえで個別に賠償義務の有無を検討していくことになります。

死亡労災事故があつて、被災労働者の過失が小さい場合には、相当多額の損害賠償金の支払いを余儀なくされるケースがあります。このようなリスクを低減するため、民間保険会社等の「上積み保険」という制度に加入している事業主も少なくありません。

労災事故は発生の予防自体が最も大切ではありますが、労災事故に起因する賠償問題という経営リスクの回避・低減にもご留意をいただければと思います。