

平成30年7月号

e~ろうむ.net
(いい労働)

連絡先：〒160-0023
東京都新宿区西新宿4-1-10-205
社会保険労務士事務所NKサポート
電話：03-6304-2745 FAX：03-6304-2744
e-mail：info@e-606.net

長時間労働は

ここ10年でどのくらい減ったのか？

◆月240時間以上の長時間労働、10年で減少

月に240時間以上の長時間労働をしている人が、この10年間で減少したことが、東京大学社会科学研究所の石田浩教授らの調査でわかったと報じられました（朝日新聞5月18日付）。報道によれば、月に240時間以上の長時間労働をしている男性の「典型雇用」（正社員など）では、2007年の35.4%から、2017年は23.7%まで減少しました。同じく女性の典型雇用でも12.1%から8.2%に減少。「非典型雇用」（契約社員など）でも減少傾向が見られました。

◆月240時間労働は過労死ライン

月に240時間以上の長時間労働（月の労働日を20日として、1日12時間以上の労働）は、いわゆる「過労死ライン」に抵触する危険な水準です。脳卒中や心臓病などの発症率が高く、いざ労働災害認定となった際には業務との因果関係が認められやすくなります。労働者・企業の双方にリスクがある危険な働き方です。減少傾向にあるとはいえ、23.7%という結果は、いまなお高いというべきかもしれません。

◆帰宅する時間も早まっている

また同調査では、働く人の「平均帰宅時間」も早まったことがわかりました。この10年間で、男性は午後8時2分から同7時48分へ、女性は午後6時48分から同6時1分へ、それぞれ短縮しました。過労死ラインレベルの長時間労働だけでなく、平均的な労働時間も短縮しているといえそうです。

◆働く人の意識は変化し続ける

帰宅時間については、より長いスパンで比較した調査もあります。シチズン時計株式会社「『ビジネスマンの生活時間』35年の推移」によれば、「「遅い」と感じる帰宅時間」は、1980年から2000年までは「23時」がトップでしたが、2010年には「22時」がトップ、2015年には「21時」がトップと、この35年間、年々早まる結果となりました。同調査は、リーマン・ショック（2008年）や東日本大震災

（2011年）の影響から生活様式が見直され、働き方にも意識の変化が見られる、と指摘しています。

その後も過労死事件の社会問題化や働き方改革等もあり、働く人々の労働時間への意識はさらに高まっています。企業としては、労働者の意識や世相の変化から取り残されないよう、常に注意が必要でしょう。

従業員研修の実施状況に関する アンケート結果より

◆従業員研修を実施する企業が増加

東京商工会議所が研修講座の利用企業1,000社を対象に行った調査結果（有効回答260社、26.0%）によると、2017年度研修費用の前年度比について、約4割の企業が「増加」と回答したそうです。2018年度研修予算の前年度「増加」（28.9%）との回答が続き、「減少」と答えた企業は5.1%とわずかでした。2018年度も引き続き、社内、社外研修を実施する企業が増えることが見込まれています。比についても、「変わらない」（50.0%）、「増加」（28.9%）との回答が続き、「減少」と答えた企業は5.1%とわずかでした。

2018年度も引き続き、社内、社外研修を実施する企業が増えることが見込まれています。

◆どんな研修を誰に実施するか

今後研修を実施する予定の階層としては、「中堅社員」（67.2%）、「若手社員」（66.4%）、「新入社員」（60.5%）が上位となっており、分野については、「指導・育成」（58.5%）が最も多く、「ビジネススキル」（51.0%）、「コミュニケーションスキル」（44.3%）が続きます。新入社員への研修はよく実施されているところですが、若手・中堅社員など教える立場の社員の指導力を向上させるような研修も多く実施されていることがわかります。

◆受講者本人に選択肢を与えているところも

受講研修の選択方法としては（複数回答可）、「会社（人事部等）が指定」（61.8%）、「受講者の上司が指定」（44.4%）と会社や上司が決めた研修を受講させている企業が多い一方で、「一定の選択肢の中か

ら受講者本人が選択」（31.3%）、「受講者本人が自由に選択」（29.0%）とする企業も約半数となっており、受講者本人に何らかの形で受講研修の選択権を与えている企業も少なくないことがわかります。

◆人手不足時代への対応として

人手不足などへの対応として人材育成に力を入れる企業は増えています。既存の社員のスキルアップ、モチベーションアップはもとより、はじめから経験・技術のある人材を採ることが難しい中小企業にとって、企業内で社員を育て上げるという視点からも、今後は社内研修・社外研修の必要性はますます高まってくることでしょう。

7月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

○健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限
[年金事務所または健保組合] <7月1日現在>

○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]

○特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分>
[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]

○労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>
[労働基準監督署]

○労働保険料の納付<延納第1期分>
[郵便局または銀行]

17日

○所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>
の提出 [税務署]

31日

○所得税予定納税額の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]

○労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署]
<休業4日未満、4月~6月分>

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]

○外国人雇用状況の届出（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]

○固定資産税・都市計画税の納付<第2期>
[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。