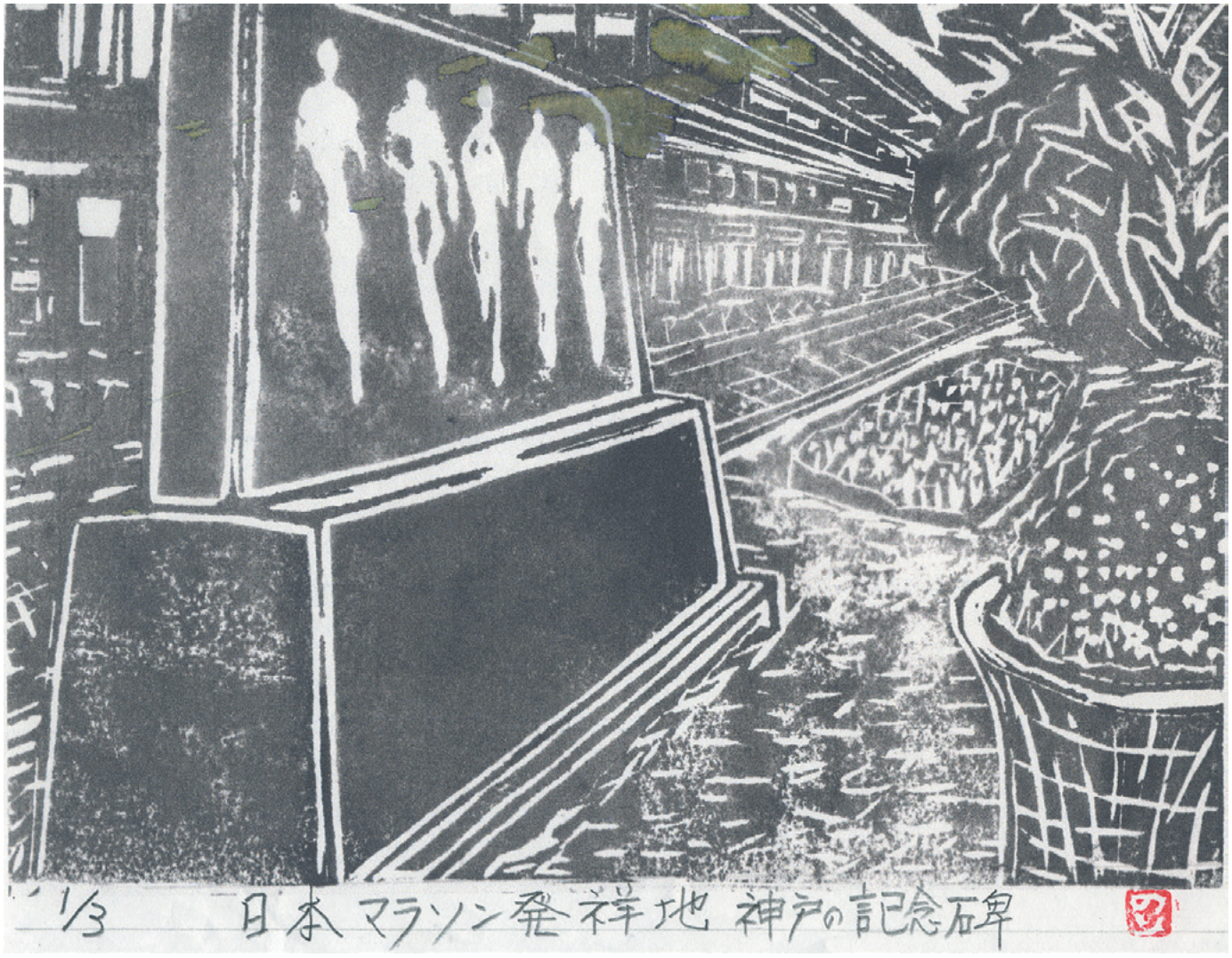
雇対協 ニュース

2019年　第114号　（平成31年１月）



神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会
http://www.kobe-koyo.gr.jp/

神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

目　次

◇目次・表紙解説……1
◇特別寄稿　平成31年 年頭のあいさつ（兵庫労働局長）……2
◇新年のご挨拶（神戸・東神戸雇用対策協議会 会長）……3
◇新年のご挨拶（神戸・灘公共職業安定所 所長）……4
◇新年のご挨拶（西神公共職業安定所 所長）
・エッセイ「平成最後の・・・」（東神戸雇用対策協議会事務局長）……5
◇エッセイ「献血の勧め」（神戸公共職業安定所 求人企画部長）・
雇用管理セミナー案内・ホームページのリニューアル案内……6
◇神戸地域雇用対策協議会「平成30年度 第1回雇用管理セミナー」を開催……7
◇神戸地域雇用対策協議会「平成30年度 大学と会員企業の懇談会」を開催……8
◇働き方改革関連法　改正のポイント（特定社会保険労務士 山本 恵子氏）……9～10
◇企業紹介・編集後記 ……11

✣ 表紙木版画解説 ✣

表紙の作品は『日本マラソン発祥の地　神戸（記念碑）でＫＯＢＥ - the Birthplace of Marathon in Japan「１９０９年３月２１日ＡＭ　１１：３０」神戸須磨ライオンズクラブ贈』立派なあずき色の石造りの記念碑が神戸市役所前にあります。

日本で初めて「マラソン」と銘打った大会は１９０９年（明治４２年）３月２１日、神戸―大阪間２０マイル（約３２キロ）で行われた「マラソン大競争」。体格検査や予選を突破した２０人が参加し、優勝した岡山県の在郷軍人である金子良之助には賞金や金時計のほか荷車２台分の副賞が贈られた。それから１１０年となる。来年のＮＨＫ大河ドラマは「韋駄天～東京オリンピック噺（はなし）～」で前半の主人公は金栗四三、黒坂辛作との奮闘ぶりも紹介される。２０１８年１１月１８日に第８回神戸マラソンが実施された時にはこの記念碑がテレビで放映されました。

関西版画連盟会員 作　住　本　禮　隆

特別寄稿

平成31年　年頭のあいさつ

兵庫労働局長　畑　中　啓　良

新年あけましておめでとうございます。

神戸雇用対策協議会、東神戸雇用対策協議会並びに会員の皆様方におかれましては、心穏やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。また、労働行政の推進につきまして、平素から多大なるご理解とご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

さて、景気は、通商問題の動向が世界経済に与える影響など、海外経済の動向や、金融資本市場の変動に留意する必要があるものの、雇用・所得環境の改善が続くなか、緩やかに回復しているとされております。

県内の雇用情勢も、有効求人倍率が平成に入ってからの最高値を更新するなど、着実に改善が進んでいます。

このような情勢の下、兵庫労働局におきましては、平成31年４月１日から順次施行される働き方改革関連法の趣旨・内容の周知を図り、長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等の「働き方改革」の課題に対応するとともに、若者、女性、高齢者、障害のある方等、全ての方々が意欲と能力を十分に発揮し、安心して暮らすことのできる社会の実現に向けて、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政及び人材開発行政の四行政が一体となり、魅力ある職場・働きやすい職場づくりを積極的に進めてまいります。

その中でも職業安定行政においては、平成28年３月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、ハローワークにおける担当者制による個別の就職支援、良質な正社員求人の確保、キャリアアップ助成金の活用促進等により、若者や非正規雇用の方々の正社員就職及び待遇改善を推進してまいります。

また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定企業の確保に向けた周知により一層取組んでまいります。

人手不足となっている分野に関しては、求人充足に向けて、雇用管理改善のための指導援助や見学会、就職面接会の開催等の取組を積極的に推進してまいります。

雇用保険制度の運営に当たっては、電子申請の推進など事務の効率化や各種給付の適切な支給等、懇切・公平・迅速なサービスの実現に努めます。

このほか、生涯現役社会の実現を目指した高年齢者雇用対策、共生社会の理念に基づく障害者の雇用の促進及び職場定着に取り組んでまいります。

とりわけ、平成30年４月から民間企業の障害者法定雇用率が２.２％に引き上げられたことから、引き続き丁寧な制度の説明と厳正な履行を推進してまいります。

労働者派遣法については、改正から３年目を迎え、順次到来する期間制限ルールや雇用安定措置に対する指導監督を徹底し、民間労働力需給調整事業の適正な運営の確保に努めてまいります。

人材開発行政においては、少子高齢化の進行、人手不足の高まりの中で、機動的な人材開発を推進していくことが求められていることから、国の人材開発行政の拠点として、関係機関とも、より密接な連携・協力をとりながら、産業界や地域のニーズを踏まえた人材開発施策を推進してまいります。

これらの施策の実施に当たっては、地元経済団体や関係団体の皆様、企業の皆様方から様々なご意見をお伺いするとともに、兵庫県、関係市町等の地方公共団体をはじめとする関係行政機関とも積極的かつ有機的な連携を図り、時宜に即した効果的な施策を展開してまいります。

貴協議会におかれましても、これら諸施策の推進にご理解とご協力を賜り、引き続き、労働行政へのご支援をよろしくお願いいたします。

最後になりますが、貴協議会並びに会員の皆様方の益々のご健勝と、本年が明るい年となりますことを祈念いたしまして、年頭のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶

神戸雇用対策協議会
会長 能　崎　晴　夫

新年明けましておめでとうございます。

平素から神戸雇用対策協議会の運営にご協力を賜り深く感謝申し上げます。

神戸の経済は大企業の業績と市の政策が街全体の景況感を左右する街のようです。企業についてはその時々の状況により変化して短期間で解決する事が多いように思われますが、市政については将来を見据えた政策が必要であり、現在の三宮の街の低迷は神戸経済を表しているように思われます。

現在就任されている市長の政策と思われますが、観光客受入対策に取り組まれているようですので、いずれ成果が出てくるものと期待しております。神戸の人口も減少傾向にあり６大都市から外れ、若者の就職先も他府県にむかっていることもあって、希望の持てる街作りを急ぐ必要があると思われます。

事業を営む経営者として現状の環境の中、政府の進める働き方改革、人材不足、その上若者の勤労意欲の低下等、気の休まる事のない今日です。

雇用対策協議会の運営については、会員様の要望をよく理解しておりながら会員様のご期待に添えなかった事を申し訳なく思われた昨年でした。

今年一年も経済環境、人材不足等が続くものと思われますが、現在神戸市も観光客受入れ強化、大企業も神戸の街のリーダーとしての役割を果たして頂けるものと思われ、今年はいろいろな面で厳しい事もあろうかと思われますが来期に期待したいものです。求人活動については情報、活動を会員全員で推進して、雇用対策協議会の存在が会員様にとって有意義な会と認められるよう、互いに頑張りたい一年にしたいと思う次第です。

最後になりましたが、変化の多い経営環境が続きますが、皆様のご健康を願い、貴社のますますのご発展を祈念致しまして新年の挨拶とさせて頂きます。

東神戸雇用対策協議会
会長 藤　本　義　久

新年あけましておめでとうございます。

平素より東神戸雇用対策協議会の運営にご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

昨今、「健康経営」というキーワードが注目を集めています。「健康経営」とは、従業員の健康増進に取り組むことにより、従業員の活力向上や生産性の向上等、組織の活性化を目指していくことです。具体的な取り組みとしては、ウォーキング大会の開催、階段利用の促進、健診再検査受診の勧奨、朝食の支給等があります。「働き方改革」とともに、従業員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮してもらえるよう健康面からのサポートを行う企業が増えてきています。健康を支える生活習慣は、本来は自己責任による部分が大きく、企業がそこまでする必要があるのかと思う面もあります。しかし、労働人口が減少していく中、健康であることはもちろんのこと、その先にある「いきいき」と働ける環境を作り出し、企業の競争力を高めていくことが必要となっています。

２０２０年卒の就職活動が既にスタートしています。人材不足の状況は続き、企業にとっては厳しい採用活動となります。行政機関が就活生やそのご両親に「どのような企業に就職したいか（させたいか）」とアンケートを取ったところ、「従業員の健康や働き方へ配慮している企業」との回答が上位にランクインしました。企業の業績や安定性よりも重視される時代になっています。企業はそのような背景を踏まえて対応を進めていかなければなりません。少ない人数で最大の成果が出せるよう、様々な改革が必要であると考えます。

今年度も雇用対策協議会は企業と人のベストマッチングを支援するため、様々な活動に取り組んでいきたいと考えております。皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、皆様のご健康と、ますますのご活躍を祈念いたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶

ハローワーク神戸 マスコット
ハロかもめ

神戸公共職業安定所
所長 **足　立　靖　行**

新年あけましておめでとうございます。
神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様におかれましては、健やかに新春をお迎えのことと謹んでお慶び申し上げます。
日頃は、ハローワーク神戸の業務の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜り、厚くお礼申し上げます。
さて、最近のハローワーク神戸管内の雇用失業情勢については、平成３０年１０月の有効求人倍率が1.51となり、前年同期比0.05ポイントの上昇となっており、引き続き改善傾向が続いています。
ただ、会員企業をはじめ当所管内の事業所からは、「若い人材がなかなか確保できない」等人材確保に苦慮している声が寄せられております。有効求人倍率が高止まりで推移している状況下において、求人事業所へのフォローやマッチングの推進が引き続き当所の大きな課題であると認識しております。
本年におきましても、ハローワーク神戸として、就職面接会の開催をはじめ管内の状況に応じた様々な求人充足対策を推進していくこととしておりますので、何卒、ハローワーク神戸の業務運営に御理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。
ここで、会員企業の皆様にあらためてお知らせしたい制度があります。
常時雇用する労働者が企業全体で300人以下の中小企業を対象としたもので、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定」制度があります。
ユースエール認定企業の主な認定基準は、
①直近３事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20％以下。
②前事業年度の正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が一人もいないこと。
③前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得日数が年10日以上または年平均の取得率が70％以上。
などとなっており、認定を受けると、次のようなメリットがあり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。
（ユースエール認定企業として認定を受けた場合のメリット）
平成30年10月末現在、全国で439社が認定を受けています。
１ハローワークなどで認定企業を積極的にＰＲすることで、若者からの応募増が期待できます。
２厚生労働省の「若者雇用促進総合サイト」などに認定企業として企業情報を掲載しますので、認定企業の魅力を広くアピールすることができます。
３兵庫労働局やハローワークが開催する就職面接会などに積極的に御案内しますので、正社員を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の確保が期待できます。
ユースエール認定企業に御関心のある企業の方は、ハローワーク神戸　学卒第一部門（078(362)4581）まで、お問い合わせください。（同認定制度の詳細は、兵庫労働局ホームページなどをご覧ください。）
ハローワーク神戸では、若者、女性、高齢者、障害のある方等、働きたいと願う全ての人々が、安心して働くことができるよう、関係機関等と連携しながら各種雇用対策の推進に取り組んでいます。
このほか、高齢者の就職促進のために「生涯現役支援窓口」を設置して就職面接会の開催や個別支援により事業を推進するほか、「人材支援総合コーナー」において、福祉分野のほか、運輸、警備、建設分野等の特に人手不足の状況が著しい分野における職場見学会、ミニ面接会等の事業を関係団体、関係機関との緊密な連携のもと計画的に実施し、人材確保を支援したいと思っております。
最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会及び会員企業の皆様のますますの御発展と御健勝を祈念いたしまして、新年の御挨拶とさせていただきます。

灘公共職業安定所
所長 **田　中　綿　二**

新年あけましておめでとうございます。
神戸・東神戸雇用対策協議会の皆様におかれましては新しい年を健やかにお迎えのこととお喜び申し上げます。また、旧年中は、ハローワークの業務運営に格別の御理解、御協力を賜りましたこと心より感謝申し上げます。
さて、私どもハローワーク灘の昨年を振り返りますと有効求人倍率は常に県下のハローワークで一番高い状況で高止まりとなったまま推移しました。これは、求人の職種と求職者の希望する職種のミスマッチが大きいことが要因になっています。また、ハローワークとして、最も重要視している「正社員」関係の状況につきましては、月間の有効求職者数が月間の有効求人数を上回っている状況にあるにも関わらず、業種・職種等のミスマッチ感が高く、「正社員就職件数」が思うように件数が増えない厳しい状況になっている現状です。このような状況の中、神戸市内に２箇所（神戸所及び灘所）に設置していた「新卒応援ハローワーク」を昨年の８月６日に新卒者等への支援の充実を図るため、神戸所に統合し、「神戸新卒応援ハローワーク」としてスタッフを増員し、正社員就職を望む新卒者等への支援を手厚く行っているところです。
また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業様を応援するために厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」という制度があります。これは、厚生労働省が示した【認定基準】があり、その基準の全てを満たす中小企業（常時雇用する労働者が３００人以下の事業主）であれば認定企業となることができます。メリットとしましては、厚生労働大臣が認定する「認定マーク」の使用が自社の商品・広告などに使えることや、ハローワークなどで重点的にＰＲを実施する、若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算する、日本政策金融公庫による融資制度、公共調達における加点評価等がありますので、興味のある事業所様におかれましては、ハローワーク灘所までご連絡をいただければ、担当職員が訪問により、ユースエール認定制度について、詳細を説明させていただきますので、是非、若年者の雇用にこの制度をご活用ください。
末筆になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様方の、益々の御発展とご健勝を祈念いたしまして、新年の御挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶

西神公共職業安定所
所長　新　村　英　一

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、新しい年を健やかにお迎えのこととお慶び申し上げます。また、旧年中は、ハローワーク西神の業務推進につきまして、格別のご理解・ご協力を賜りましたことに深くお礼申し上げます。

さて、最近のハローワーク西神の状況につきましては、ここ数年同様、新規求人の増加傾向と新規求職の減少傾向が続いています。この傾向は全国的な傾向ではありますが、当所は街開き以後３０年以上が経過した西神ニュータウンの中にあるハローワークですので、『求職者の高年齢化』というもう一つ特徴的な傾向も顕著にあらわれています。

この様な中、企業の皆様からは、より一層の「人手不足」が切羽詰った状況であるとの窮状が寄せられておりまして、当所としましては、現在の求職者の状況を説明させていただいた上で、求人条件の緩和等をお願いするとともに、ミニ面接会や企業見学会等の実施やシニア向け並びに子育て世代向けの就職支援セミナーの実施など、求人充足に向けた取組みを行っているところです。

また、昨年成立した「働き方改革関連法」のうち「時間外労働の上限規制」などが本年４月からの施行となっていまして、これらに合わせた新たな労働市場の動きも考えられるところです。

このように、ハローワーク西神では、人材の確保・育成や働きやすい雇用環境づくり等の支援を通して、皆様のお役に立てるよう、本年も一生懸命取り組んで参りたいと思っています。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様方の益々のご発展とご健勝を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

「平成最後の･･･」

東神戸雇用対策協議会
事務局長　宮　田　健　一

新年いかがお過ごしでしょうか。

お正月に限らずスポーツを見るのが大好きで、テレビで色々なスポーツを見ながらお酒を飲むのが休日の楽しみとなっています。本年はラグビーのワールドカップが日本で開催され、神戸でも試合が行われます。続いて2020年には東京オリンピックとスポーツの大イベントがめじろ押しで今からワクワクしています。国際的な大会やプロの一流のプレイを見るのも非常に興奮しますが、一番好きなのは学生スポーツです。新春恒例の箱根駅伝に始まり、高校ラグビー、サッカーの熱戦、春のセンバツ高校野球、春高バレーとテレビを独占しているような状況が続きます。そんな中で最近よく耳にするのが「平成最後の大会」「平成最後の優勝者」等の言葉です。これから行われるほぼすべての事が平成最後になるのですが、スポーツの試合を通じて、ひとつの時代の終わりを告げられることで、何か寂しさを感じるからこそ、余計に若者のひたむきさや一生懸命なプレイに心を打たれるのではないかと思います。

平成の時代は終わりを告げますが、また新たな時代がスタートします。今回の第114号が「平成最後の雇対協ニュース」となりますが、会員の皆さまにとって新しい時代の幕開けとなる素晴らしい１年になりますように。

～ 献血の勧め ～

神戸公共職業安定所
企画渉外部長　田　中　伸　一

みなさま、献血に行かれたことがありますか？

私は、時間の許す限り献血ルームに通うようにしています。現在献血回数は８４回になりました。献血を始めたきっかけはよく覚えていませんが、今は社会貢献の一つと思い足を運んでいます。

それでは献血についてのお話をさせていただきます。日本国内には、１日あたりおよそ３，０００人の方が輸血を受けているそうです、血液は人工的に造ることができず長期間保存もできないため、１日に１３，０００人の方の献血が必要とされています。近い将来日本では、少子高齢化の影響などで、血液の安定供給に支障が出る恐れがあります。そうなると海外から輸入？なんてことになるかもしれません。こういう話を聞くと献血に少し興味を持っていただけましたでしょうか？

それでは、実際の献血についてですが、献血には「全血献血」と「成分献血」の２種類があります。「全血献血」は血液を２００ｍｌ又は４００ｍｌ採血します。採血時間は１０分程度です。「成分献血は」は血液を採血して遠心分離機にかけ、血漿又は血小板のみ採血し、それ以外は体に戻してくれます。採血時間は６０分くらいかかります。さらに、医師の問診、血圧の測定、血液の事前検査などで３０分程度かかり、トータルで６０分～１２０分程度かかることとなります。

献血することのメリットもあります。採血した血液の成分検査を行い、後日郵送してくれます。健康診断の血液検査の項目ですので、健康管理に役立ちます。

また、ポイント制度があり、ポイントに応じ粗品がもらえます。献血に行ったことがない方は、きっかけがないとまず献血に行こうとは思わないと思いますが、国内には献血を必要としている方が大勢いますし、ひょっとすると自分が輸血を受ける立場になるかもしれませんので、ぜひ一度献血ルームに足を運んでみてください。

第２回雇用管理セミナーのご案内

- **日　時**：平成31年２月13日（水）
  14時00分～16時10分
- **場　所**：クリスタルタワー
  神戸市中央区東川崎町１-１-３
  神戸クリスタルタワー
- **テーマ**：「働き方改革　法改正の
  ポイントとその対応策」
- **講　師**：社会保険労務士
  山本　恵子 氏

いよいよ「働き方」が変わります。
是非、ご参加ください。

リニューアル!!

１月下旬（予定）、神戸雇用対策協議会のホームページが新しく生まれ変わります。
これまで以上に会員の皆様のお役に立つページになるよう努めて参ります。
是非、アクセスをお願いします。
ＵＲＬ：www.kobe-koyo.gr.jp/
　尚、貴社のＨＰのＵＲＬをお知らせ頂いていない会員様、新たにＨＰを開設された会員様はお知らせください。

神戸地域雇用対策協議会
平成30年度「第１回雇用管理セミナー」を開催

神戸の街に大きな爪痕を残した台風２１号が去り、この夏の猛暑にもさすがにその勢いに陰りがみられるようになった９月６日（木）午後２時から、神戸クリスタルタワー３階のクリスタルホールにおいて今年度の第１回雇用管理セミナーが開催されました。当日は、台風被害の影響が心配されましたが、神戸雇用対策協議会から２０社２２名、東神戸雇用対策協議会から８社９名、合わせて２８社３１名の参加がありました。今回のセミナーは２名の講師を招いての開催となりました。

神戸雇用対策協議会の能崎会長の挨拶に続いて、第一部は、兵庫県働き方改革推進支援センターのアドバイザーで特定社会保険労務士の城戸信幸氏を講師に迎え、「働き方改革関連法について」と題して御講演をいただきました。氏のお話は、「日本再興戦略」や「ニッポン一億想活躍プラン」など働き方改革関連法の背景の解説に始まり、法案の概要、実施時期、罰則規定の説明、長時間労働のメリット・デメリットや削減事例、さらには職務分析、助成金と働き方改革について多岐に亘りました。

また、講話の中に質問項目を設け参加者各々に書き出しによる回答を求めるなどの工夫が、氏の話し振りと相まって、飽きさせることのない１００分となりました。

続いて２部は、兵庫県よろず支援拠点のチーフコディネーターの藤田勉氏から「兵庫県よろず支援拠点」の事業内容などについてお話いただきました。組織名を初めて耳にする参加者も少なからずあり、企業にとって力強い味方の存在を知りえたことは、短くはありましたが有益な時間となりました。最後に東神戸雇用対策協議会の藤本会長から「法律を充分に理解して、しっかり対応していきましょう」との挨拶により閉会となりました。

今回のテーマ「働き方改革」については、参加希望者から事前に質問が出るなど、関心の高さがうかがえました

能崎会長

城戸講師

藤田講師

藤本会長

神戸地域雇用対策協議会
平成30年度「大学と企業の懇談会」を開催

赤や黄色の彩りを増した六甲の山並みが、初冬の青空にその稜線をくっきりと浮かびあがらせた１１月１５日(木)、午後２時から神戸メリケンパークオリエンタルホテル「瑞天の間」に於いて、平成最後の「企業採用担当者と大学等就職担当者を対象とした講演会と懇談会」を開催いたしました。当日は神戸雇用対策協議会から２７社３６名、東神戸雇用対策協議会から１２社１９名と昨年を大きく上回る参加があり、会員企業様の関心の高さが窺えました。一方、大学（高専を含む）からは、遠くは高知県や福井県など２７大学３０名の参加があり、行政関係者を含めて総勢１０１名の規模となりました。

能崎神戸雇用対策協議会会長の挨拶と御来賓の兵庫労働局久保村職業安定部長のご挨拶を皮切りに会はスタートしました。

１部は(株)ビギンの代表取締役　柳本周介氏を講師に迎え、「新卒採用成功のために」～大学との信頼関係で採用は成功する～をテーマに御講演いただきました。・不採用通知は本人だけでなく大学へも通知するべき・企業案内は、企業の概要でなく現場の生の声や具体的な仕事の内容を記載する・採用の選考基準は学歴、資格にとらわれない・企業説明会は焼き肉パーティーや鍋パーティーが効果的など、講師の事業活動から導き出された方策を時には軽妙な語り口で語られる講師に、参加者は熱心に聞き入っていました。第２部は会員企業と大学が１４のテーブルに分かれて、双方の立場から新卒採用に対する要望を互いに袴を脱いで本音で語り合っていただきました。最初は静かだった会場も、時間とともにボルテージが上がり、時折上がる笑い声も徐々に大きくなり、手振り身振りを交えての議論があちらこちらで見られました。最後にいくつかのテーブルの代表者からディスカッションの結果発表があり閉会となりました。３部は窓の外に港の夜景が目に鮮やかな広間での懇親会。先ほどまでとは打って変わって終始和やかな雰囲気の中で、談笑を交えた情報交換が閉会間際まで盛んに行われました。

柳本講師

グループ討論

結果報告

働き方改革関連法　改正のポイント

兵庫県社会保険労務士会　神戸東支部所属
社会保険労務士　山　本　恵　子

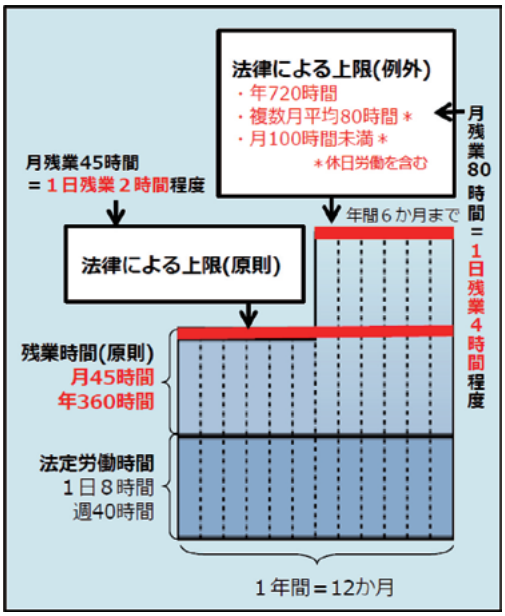
働き方改革とは、働く人それぞれの事情に応じた多様な社会を実現するための改革であると定義されています。その推進のため、働き過ぎを防ぐ労働時間法制の見直しや、正規・非正規などの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた働き方改革関連法が改正・整備され、2019年4月から順次施行されます。ここでは、働き方改革関連法の中で、最も重要な3つの改正点に絞り説明します。

1 時間外労働の上限規制が導入されます。

＜施行：2019年4月1日～　＊中小企業は2020年4月1日～＞

現状、法律上の時間外労働の上限規制はなく（大臣告示による上限のみ）、臨時的な特別の事情がある場合は例外として特別条項付き36協定を結ぶことにより、限度時間を超えて労働させることが認められています。しかし、改正後は法律で上限が定められ、これを超える時間外労働はできなくなります。

時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも①年720時間以内（時間外労働のみ）、②複数月平均80時間以内（時間外労働＋休日労働）、③単月100時間未満（時間外労働＋休日労働）を超えることはできません。違反した場合は労働基準法（36条6項）違反として罰則の対象となります。



Q&A
Q：複数月平均80時間以内とはどういう意味ですか？
A：２か月、３か月、４か月、５か月、６か月の平均で、いずれにおいても80時間以内をクリアしなければならないということです。平均時間の算出は法施行後、36協定の起算日をまたぐ場合も適用されますので（36協定の有効期限でリセットされない！）注意が必要です。
また、月45時間の原則の限度時間は休日労働を含まないため、上記の②③は限度時間の特例を活用しない月にも適用されます。なお、原則の月45時間を超えることができるのは年間６回まで。これも今回の法改正で条文化されています（労働基準法36条５項）。

2 年次有給休暇の確実な取得が義務付けられます。

＜施行：2019年4月1日～＞

年次有給休暇は、本来、労働者が時季を指定して取得の申出を行いますが、職場への配慮等から取得率は依然として5割程度と低調な状況にあります。そのため企業の規模を問わず、すべての企業において年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して（管理監督者を含む）、年5日については、時季を指定して与えることが使用者に義務付けられます。

具体的には、法施行後、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に、労働者ごとに時季を定めて与えることが必要となります。時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。また、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要があります。なお、時季を指定して付与する義務に違反した場合は労働基準法（39条7項）違反として、罰則の対象となります。

【厚生労働省「年次有給休暇の時季指定義務について」より】

Q&A
Q：使用者が時季を指定して付与しなくてもよいケースはありますか？
A：労働者が自ら時季を指定して取得した日数分、労使協定により年次有給休暇の計画的付与を行った場合の日数分については、使用者による時季指定付与は不要です。よって対象となる１年間で、労働者が自ら5日時季を指定して取得した場合は、義務からはずれることになります。年次有給休暇の取得率は意外に個人差があるものです。現状で、年次有給休暇の取得日数が年５日未満の労働者がどれぐらいいるかをまずは確認し、特に取得率の低い人には何らかのアプローチや定期的なチェックも必要になってくるでしょう。また、労使協定による計画的付与を検討する場合は、一斉付与、交替付与、個人付与のいずれにするのか、10日以上の年次有給休暇が発生しない労働者はどうするのかなども考慮していく必要があります。

3 正規・非正規の間の不合理な待遇差が禁止されます。

＜施行：2020年4月1日～　＊中小企業は2021年4月1日～＞

非正規労働者の待遇に関して、現状、パートタイム労働者（短時間労働者）を対象とするパートタイム労働法に、均等・均衡待遇に関するルールや説明義務などの規定があります。しかし、有期雇用労働者に関しては、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定める労働契約法20条の規定があるだけでした。

今回の改定では、有期雇用労働者に関しても、パートタイム労働者と同様のルールを整備し、パート・有期労働法として両者を同じ法律の規制の下に置くことになります。また、こうした規定は派遣労働者に対しても一体的に整備され、待遇ごとのガイドラインの策定、待遇に関する説明義務の強化、行政による事業主への助言・指導や裁判外紛争解決手続に関する規定もパート・有期・派遣の3者を対象に統一的に整備されます。

Q&A
Q：均等待遇と均衡待遇の違いは何ですか？
A：均等待遇とは職務内容や責任（人事異動など人材活用の仕組みなども含む）が同じなら同一の待遇が要求されること、均衡待遇とは職務内容や責任等に違いがあることを前提とし、その違いに応じたバランスのよい待遇差が要求されることです。特に後者の場合、判断が難しくなりますが、賃金の総額を比較するのみではなく、基本給、各種手当、福利厚生等、教育訓練など、それぞれの待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべきことを明確化し、ガイドラインの策定などによって規定の解釈を明確に示すことになりました。

おわりに

今回の働き方改革関連法令の改正においては、一部の法律施行までに時間の猶予があったり、法律によっては中小企業に1年の猶予がある場合もありますが、年次有給休暇の取得に関しては待ったなしの状況です。これまで以上の労務管理が求められてきますが、労働時間の短縮や職場環境の改善につながる契機と捉え、早めに対応することをおすすめします。今回の改正や新法の対応にあたり疑問点や相談事がありましたら、ぜひ、社会保険労務士にご相談ください。

会員企業紹介　　◆ ウオクニ株式会社 ◆

当社は、１９６４年の創業以来「堅実経営」を心がけ、社員食堂・保育園・学校・病院等の食事提供を主たる業務とし、神戸の本社を中心に、全国１６カ所の支社・支店・営業所を構え、事業展開しております。

東神戸雇用対策協議会に入会以来、皆さまにはご指導いただき誠にありがとうございます。

今回は、近年の取り組みについて、ご紹介させていただきます。

近年、社員食堂の幅広い活用を考える企業が増えてきており、打合せスペースや休憩場所に使用するため、お洒落なレストランやカフェのような社員食堂も登場しています。当社では「手作りと出来立てにこだわるレストラン」として、内装からメニューにいたるまで、お得意先様と一緒になって食空間とメニューをデザインしました。約２００席ある食堂の中で、ランチセットは日替わりの２種類から、小鉢も４種類からお選びいただけるようにし、またランチタイム以外にもワイン会など様々な企画をおこない、お客様に大変好評をいただいております。

リニューアルした社員食堂

２つ目は、小さいお子様への食事提供の取り組みです。保育園や幼稚園の食事では、重篤な症状になる場合があるため、食物アレルギーをお持ちのお子様への配慮が必要です。食物アレルギーをお持ちのお子様でも、他の園児と同じ料理が食べられるように献立や食材を工夫し、見た目は同じでもアレルギーの原因食品を取り除いた「食物アレルギー対応食」メニューを数多く考案しています。

その中の一つ【とろーりチーズ＆サクサクフレークのライスコロッケ】が、ニッポンハム食の未来財団主催、農林水産省後援による「第３回食物アレルギー対応食料理コンテスト」で、約７９０点の応募作品の中から「最優秀賞」を受賞しました。

最後は、「肉も魚もがっつり食べたい！でも、バランスの良い健康的な食事摂りたい！」という方のために考案した「がっつり弁当ＰＶＦＣ」のご紹介です。低カロリーの大豆製品、こんにゃく、車麸を使用し、調理方法や味付けにとことんこだわり、本物そっくりの肉感あふれる弁当に仕上げました。ちなみに「ＰＶＦＣ」とはたんぱく質（Ｐ）、ビタミン（Ｖ）、食物せんい（Ｆ）、カルシウム（Ｃ）の略です。この弁当は、国内最大級の「業務用　食の見本市」ファベックスでおこなわれる「惣菜・べんとうグランプリ」で、９部門１１８２点の応募の中から、健康・ヘルシー部門最高の「金賞」を受賞しました。

これからも当社は、お客様に安全・安心で健康につながる美味しい食事を召しあがって頂けるように努めてまいります。

本社ビル

ニッポンハム食の未来財団 主催
「第３回食物アレルギー対応食料理コンテスト」最優秀賞

ファベックス
「総菜べんとうグランプリ」
健康･ﾍﾙｼｰ部門最高の金賞受賞

当社ホームページ
http://www.uokuni.co.jp/

編　集　後　記

新年明けましておめでとうございます。

今年は天皇陛下の退位、皇太子殿下の即位と元号の改元、消費税率が10%へ引き上げなど歴史の節目になりそうな年です。また、昨年の６月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、今年の４月より順次施行されることになりました。「働き方改革」のニュースは良く目にしますが、具体的な取り組みを進めるうえで企業へ影響はかなり大きいと実感しています。とくに「時間外労働(残業)の上限規制」「年次有給取得の義務化」は、人手不足と人件費の上昇に拍車がかかりそうで、頭を痛めている方もいらっしゃるのではないでしょうか。

しかし国の経済成長を促す政策の一つとして前向きにとらえ、「変革」の契機とするように考えなければなりませんね。このように課題の多い年明けとなりましたが、会員企業の皆様、本年も神戸地域雇用対策協議会の運営にご協力いただきますようお願いします。　（編集委員）

●発　行　所……神戸雇用対策協議会　〒652-0047 神戸市兵庫区下沢通8丁目-1-22 TEL.577-5757 神戸洗管工業㈱内
東神戸雇用対策協議会　〒857-0033 神戸市東灘区向洋町5丁目8番 TEL.857-3872 カネテツデリカフーズ㈱内
●お問い合わせ……TEL.078-362-4578[福本]
雇対協ニュース112号（平成30年１月）