



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

外国人従業員の採用予定、「なし」が大勢!?

◆浸透には時間がかかるか
大阪商工会議所が実施した調査では、70.3%の企業で、外国人従業員を「現在雇用しておらず、今後も採用予定はない」とのことです。

また、「今後、外国人従業員の採用予定がある」（「現在雇用しており、今後も採用を続ける予定」「現在は雇用していないが、今後採用する予定」の合計）との回答が24.7%、「現在雇用している」という企業でも、28.6%が「今後採用の予定はない」と回答している状況を見ると、政府が盛んにすすめる外国人雇用ですが、まだまだ浸透には時間がかかりそうです。

◆製造業・非製造業での差異
本調査の対象は、中堅～小規模企業(2,865社、回答231社)です。

「採用予定なし」(現在も、今後も)とした回答の内訳を見てみると、資本金5,000万円以下の企業で70%を超え、5,000万円超～3億円以下の企業で59.3%、3億円超の企業でも50%となっています。

回答内容を製造業・非製造業別にみると、外国人従業員

の雇用予定については、いずれも同様の傾向にあり、7割前後の企業が採用予定なしと回答しています。一方、採用に前向きな企業は、「日本語での意思疎通が問題なく行え(日本語能力試験2級)、日本人同様の業務を行える人材」を希望する層が多く、非製造業ではより高度な日本語能力を希望しています。

◆外国人雇用の課題

外国人従業員の雇用にあたっての課題としては、「言語・文化・風習・宗教などの問題」を挙げる企業が製造業・非製造業とも多く、次いで、製造業では「指導を担当できる人材がいない」、非製造業では「そもそも外国人を採用してまでの業務がない」を挙げる企業が多くなっています。

もちろん、地域や業種の特徴により差異はあるとは思われます。しかし、通説的に、オリンピック終了後は、開催国の景気が冷え込むということがいわれており、経済情勢も世界的に不透明になりつつありますので、採用に関する判断は慎重に行いたいものです。

交代制勤務に従事する労働者の「睡眠」について考えてみませんか

◆ご存じですか、「交代制勤務睡眠障害」

工場や小売店、医療・介護現場等、交代制で勤務する労働者が増えています。厚生労働省によると、夜勤あるいは交代制勤務を採用する企業の割合は15～20%、深夜勤務者は全労働人口の8.6%に当たります。

こうした労働者に起こると指摘されている「交代制勤務睡眠障害」についてご存じですか？

◆交代制勤務がもたらす心身への悪影響

交代制勤務のために睡眠時間帯が頻繁に変化させられることによって種々の精神・身体機能の障害がもたらされるのが、「交代制勤務睡眠障害」です。起床後の疲労回復感が乏しく、夜間の勤務時間帯における眠気と注意集中困難および作業能力の低下がみられるほか、胃炎や胃部不快感、下痢と便秘を繰り返すといった消化器症状、倦怠感や動悸等の自律神経症状、腰痛や肩こり、月経不順、抑うつ等を訴える人もい



ます。

こうした睡眠障害の問題は、生産性の低下のみならず、勤務中の重大事故や過労死の要因ともなり得ます。全米睡眠財団によると、勤務時間が不規則なシフトワークに就く労働者の8～26%が、交代制勤務による深刻な睡眠障害を経験しています。こうした労働者に対し、企業が安眠対策に取り組むことは、日本においても、働き方改革の課題の1つとなっています。

◆課題解決のために企業ができること

交代制勤務による睡眠障害を改善するためには、夜勤前・夜勤中・夜勤後の眠り方を見直すことが有効です。

□夜勤前の仮眠は、昼寝がしやすい夕方前に行く

□夜勤中の仮眠は、深い睡眠が取りやすい午前4時～5時頃に2時間程度取る(十分な仮眠時間が取れない場合は、仮眠時間を30分程度にする)と眠気が残りにくい

□夜勤後の仮眠は短くすると、夜の睡眠への影響が少ない

また、シフトを見直すことも検討してみましょう。三交代勤務の場合には、日勤→準夜勤→深夜勤の順にシ

フトを組むと、生体リズムを同調させやすくなります。

最低賃金の引上げと活用したい助成金

◆最低賃金、全国平均901円に引上げ!?

2019年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました(7月31日)。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は27円(昨年度は26円)引き上げた901円となり、最も高い東京都は1,013円(昨年度は985円)、それに次ぐ神奈川県は1,011円(昨年度は983円)と、初めて1,000円を超えることになりました。

今後、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定、10月以降に改定されます。

引上げ額が過去最大となる予定の今回の改定は、中小零細企業に厳しい状況を強いることになり、さらなる生産性向上が課題となってきます。

そこで今回は、厚生労働省が中小企業に対する支援策として設けている助成金をご紹介します。

◆業務改善助成金

本助成金は、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資など(POSレジシステム導入による在庫管理の短縮や、顧客・在庫・帳簿管理システムの導入による業務の効率化など)にかかった経費の一部を助成するというものです。

例:【30円コース】

引き上げる労働者数:1～3人、助成上限額:50万円
助成対象事業場:事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内、および事業場規模30人以下の事業場、助成率:4分の3

平成31年度については、受付が始まっています(申請期限は翌年の1月31日まで)。

◆その他の助成金や支援策等

また、厚生労働省のホームページには、上記助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、最低賃金の引上げを行った事例や支援施策紹介マニュアル等が紹介されていますので、参考に見るとよいでしょう。