



特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

〒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](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 66 歳以上まで働ける企業の割合に関する調査より

### ◆66 歳以上まで働ける企業の割合が増加

厚生労働省が公表した労働市場分析レポート「希望者全員が 66 歳以上まで働ける企業の割合について」によれば、従業員 31 人以上規模の企業で、希望者が 66 歳以上まで働ける企業の割合が、平成 29 年度で 9.7% (前年比 1.2 ポイント増) に上ることがわかったそうです。

### ◆企業規模が小さいほど 65 歳を超えた高齢者雇用に積極的

企業規模別にみると、31~100 人規模で 12.0%、101~300 人規模で 6.2%、301 人以上で 3.0%と、規模が小さい企業のほうが、65 歳を超えた高齢者雇用に積極的であることがうかがえます。また、ここ 5 年間では全体的にゆるやかな増加傾向が続いていたところ、平成 28 年度から平成 29 年度にかけての伸びは大きくなっています。

### ◆定年廃止も約 3 割

希望者全員 66 歳以上まで働ける企業の雇用確保措置内容の内訳としては、「希望者全員 66 歳以上継続雇用」が 55.0%と最も多く、「定年なし」も 26.8%と約 3 割を占めています。建設業、情報通信業、宿泊、飲食サービス業などでは、比較的、定年を廃止とする措置が多い傾向にあり、人手不足の産業を中心に、長く働ける措置を実施している企業が多いことがわかります。

### ◆国も高齢者雇用に推進

厚生労働省は、従業員が 31 人以上規模の企業で、65 歳までの継続雇用に再雇用制度で対応している約 12 万社を対象に、定年制の撤廃や再雇用年齢の引上げを呼びかけるとしています。

今後は、高齢者雇用の取組みがますます求められてくる中で、企業としても、高齢者雇用に対応した処遇制度や研修体制、健康配慮の体制などを整えていく必要があります。

【厚生労働省「労働市場分析レポート」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000307818.pdf>

## 「働き方改革法」省令・指針の検討始まる

### ◆労政審の労働条件分科会で議論開始

6 月 29 日に働き方改革関連法が成立したことを受け、必要な省令や指針などについての議論が 7 月 10 日、労働政策審議会の労働条件分科会で始まりました。まずは、残業時間や年次有給休暇（年休）などに関する部分の検討が始まり、国会でも与野党が激しく対立した高度プロフェッショナル制度（高プロ）が適用される職業や年収については、秋以降に検討が始められる見込みです。

### ◆まずは残業時間や年休から

働き方改革法で制度の具体化が委ねられた省令は 62 に及びます。10 日の分科会では、罰則があり、企業のシステム改修などが必要な残業時間の上限規制や年休の消化義務などに関わる部分から第 1 段階として議論することで労使が合意しました。

### ◆第 1 段階の検討まとめは 8 月下旬めど

残業と休日労働の抑制については、法律で残業時間が「原則月 45 時間、年 360 時間」までと明記されており、新たな指針で残業を「できる限り短くするよう努める」ことなどを定めることで、罰則に至らない事例でも是正を求めて指導をしやすいとします。

また、月 45 時間を超えて残業した働き手に対して健康確保措置を実施することを労使協定（36 協定）に盛り込むことを省令で定めることになっています。第 1 段階の検討は 8 月下旬をめどにまとめられる見込みです。

### ◆高プロについての議論は秋以降に

来年 4 月から導入される高プロについては、適用対象については、政府は金融商品開発やコンサルタントなどの業務で年収は 1,075 万円以上と想定していますが、具体的には省令で定められます。

10 日の分科会では、厚労省が第 1 段階の議論終了後に「できる限り、早期に結論を出す」との案を示しましたが、労働側は「きちんと

議論が必要」として了承しませんでした。

次回の分科会は 7 月 18 日（水）に開かれます。

### 【厚生労働省「労働政策審議会（労働条件分科会）」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei\\_126969.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126969.html)

## オフィス環境について改めてチェックしてみませんか？

### ◆「快適な職場環境」の重要性

労働者にとって職場は、長い時間を過ごす場所です。その環境が適切であるかが、仕事の効率やモチベーションにも大きな影響を及ぼします。

快適な職場管轄を整えることで、労働災害の防止、健康障害の防止、職場の活性化が期待できることから、多くの企業が、労働者が「働きやすい」と感じられる職場環境づくりに取り組んでいます。

### ◆オフィス環境チェックリスト

オフィスの環境を左右する諸要素（室温・湿度・明るさ・清潔・リラックス等）に

ついては、「事務所衛生基準規則」で適切な数値等が定められています。

この規則に則って、オフィス環境をチェックしてみましょう。

室温が 17 度以上 28 度以下に保たれているか？

湿度が 40%以上 70%以下に保たれているか？

照度が通常 150 ルクス以上、精密作業時には 300 ルクス以上になっているか？

換気が適切に行われているか？（一酸化炭素 50ppm 以下、炭酸ガス 0.5%以下）

飲用水の供給や、トイレ設備の維持・管理は適切か？

救護用具が揃っているか？

休憩室が設置されているか？

### ◆不適切な部分は早急な改善を

チェックを行った結果、不適切だった部分については、早急に改善することが必要です。

また、オフィスを快適に保つためには、定期的なチェックが欠かせません。2 カ月に 1 回を目安に、チェックしてみてください。

