

# みはら社労士事務所便り

## 若手社員の「飲み会嫌い」は本当か？～ 平成・昭和生まれ意識調査より

### ◆「平成生まれ」と「昭和生まれ」の意識調査

ソニー生命保険株式会社が、平成生まれ（20 歳～28 歳）と昭和生まれ（52 歳～59 歳）を対象にアンケートを行い、『平成生まれ・昭和生まれの生活意識調査』として公表しました。同調査から、それぞれの有職者に対して仕事にまつわる質問を取り上げます。

### ◆「仕事に対する考え方」の傾向

理想的な仕事は「給料が高い仕事」と「やりがいがある仕事」のどちらかという質問に対し、平成生まれは「給料が高い仕事」の方が 56.7%と多く、昭和生まれは「やりがいがある仕事」の方が 61.8%と多い結果となりました。

また、残業が多い人は「頑張っている人だと思う」か「仕事ができない人だと思う」か、という質問では、「頑張っている人だと思う」が平成生まれで 60.1%、昭和生まれで 52.5%となりました。同調査は「働き方改革を掲げ、業務効率改善や残業時間削減の方針を打ち出す企業は増加していますが、平成生まれには、“残業が多い＝頑張っている”と考える人が多いようです」としています。

### ◆「飲み会」への考え方

勤務先でのイベントは「積極的に参加したい」か「プライベートを大切にしたい」か、という質問では、平成生まれの 61.5%、昭和生まれの 71.3%が「プライベートを大切にしたい」と回答しており、昭和生まれのほうがより多い結果となりました。

同調査はこの結果を、若手はいわゆる“飲みコミュニケーション”に消極的などといわれることがありますが、必ずしもそうではないようだ、と総括しています。

シチズン時計が昨年行った「社会人 1 年目の仕事と時間意識」でも、「実際にあった飲み会の頻度」が



「理想の飲み会の頻度」より少ないという結果となり、同社も「職場のコミュニケーション機会として『もう少し誘って欲しい』と考えている新入社員もいる」と、さきほどの調査と同様の結論となっています。

俗に「5月病・6月病」などともいわれるように、入社・新年度からしばらく経ち、新しい環境に適応できず思い悩んでしまう若手が増える時期です。気になる社員をみかけたら、あまり気負うようなことなく、お酒の席へなどへ誘ってみてはいかがでしょうか。

## 厚労省が過労死等防止対策大綱の 改定案を公表

### ◆平成 27 年に策定された現行版を改定

厚生労働省は 4 月 24 日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。3 年ごとに見直すこの大綱を、政府は今夏にも閣議決定する方針です。今回の改定案では、将来的に過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度およびメンタルヘルス対策について、数値目標を設定することが盛り込まれました。

## ◆労働時間

平成 32 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 %以下とするとしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間を IC カードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月 45 時間かつ年 360 時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。

## ◆年次有給休暇の取得

取得率は 5 割を切っています。これを平成 32 年までに 70%以上とし、特に、年次有給休暇の取得日数が 0 日の者の解消に向けた取組みを推進するとしています。

## ◆勤務間インターバル制度

欧州では 1 日 24 時間につき最低連続 11 時間の休息時間の確保を義務化していることを参考に、導入を促進します。平成 29 年の調査では、制度の導入割合はわずか 1.4%でした。制度を導入していない企業（92.9%）のうち制度を知らなかった企業が 40.2%で、この周知が課題となります。今回、新たに数値目標を盛り込むこととしています（数値は未定）。

## ◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ 5 割台に留まっています。これを平成 34 年度までに 80%以上とするとしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワーハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、平成 30 年 3 月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

【厚生労働省～第 11 回過労死等防止対策推進協議会配布資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

## 6 月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 1 日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7 月 10 日まで> [労働基準監督署]

### 10 日

- 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]
- 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

### 7 月 1 日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第 1 期分> [郵便局または銀行]
- 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]
- 外国人雇用状況報告（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]

### 雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

## ～当事務所よりひと言～

働き方改革は「長時間労働の是正（残業ゼロ）」が土台です。ただ・・・朝礼等で「終わったら帰りなさい！」と命令だけですませる・・・従業員さんから見て、御社の取り組み方が、残業手当の「額」を下げる事「だけ」を目的とした内容にしか思えないのであれば、本末転倒だと思います。

例えば以下のステップで取り組んでいかれるのはいかがでしょうか？

- ①職種雇用形態ごとの仕事内容の整理と難易度を整理
- ②どの難易度の仕事を誰が行うのかの役割の明確化（職務等級制度等の導入も検討）
- ③当該②職務を行うのに必要とする時間の算定、残業が発生するケースの想定（人手不足で発生する部分とスキル不足や役割不明瞭等で発生する部分の区分け）
- ④正しい勤怠管理の指導と実行
- ⑤社内外研修でのスキルアップ（①～④を踏まえた適切な研修教育

①～⑤に取り組んだ結果、生産性が上がり→残業時間が減った

これなら「御社の組織強化と利益向上」につながる発展的な働き方改革と言えるのではないのでしょうか？

× 残業ゼロや定時終了等、表面的な事にこだわらない

× この業界は無理、うちは零細企業だから・・・と何もしない

従業員さんが限られた時間内でより多くの職務遂行ができる「能力向上」のチャンスととらえて、取り組まれる事から始めるのが一番大切ではないでしょうか？