



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. 外国人雇用企業へ計画指導 (2019/04/15)

厚生労働省は、平成 31 年度の地方労働行政運営方針を作成した。4 月から受入れを開始した特定技能外国人の雇用管理改善に向け、地域ごとに重点指導対象事業所を選定して訪問計画を作成したうえ、優先順位に基づき行政指導を展開する方針である。外国人の労働災害を防止するため、労働基準関係法令違反に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。施行した働き方改革関連法に関しては、労働時間改善特別対策監督官による監督指導を強化し、法令遵守を強化する。

2. 建設業の著しい短工期契約を禁止 (2019/04/08)

国土交通省は、建設業の働き方改革の促進と現場の生産性の向上に向けて、建設業法などの改正法案を国会に提出した。工期の適正化を通じて長時間労働の是正を図るため、発注者に対し、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止する。違反者には国交大臣などによる勧告・公表を実施する。現場の処遇改善方策として、建設業の許可基準も見直し、社会保険への加入を要件化する。

3. 保護具付けず 30 年間・基準値超える被曝で送検 (2019/03/25)

茨城・土浦労働基準監督署(工藤好央署長)は放射線技師に基準値を超える被ばくをさせたとして、医療法人社団筑三会(茨城県つくば市)と同法人の理事長を労働安全衛生法第 22 条(放射線による健康障害防止措置)など違反の疑いで水戸地検土浦支部に書類送検した。技師は平成 28 年に皮膚がんを発症し、右手の人差し指を切断する手術を受けた。プロテクターと測定器を付けずに 30 年近く検査業務に従事しており同労基署が検査記録を基に推計したところ、年間の被ばく線量は 869 ミリシーベルトだった。

4. 建設技能者・能力評価制度を開始へ (2019/03/18)

国土交通省は今年 4 月から、「建設キャリアアップシステム」を活用した建設技能者の能力評価制度を開始する。このほど開催した有識者会議で、同制度の枠組みを定める大臣告示案と、運用ルールを示したガイドライン案について了承を得た。同システムに蓄積・登録された就業日数と保有資格に基づき評価を行い、各技能者を 4 段階にレベル分けするとした。能力評価実施機関となるのは各専門工事業団体で、職種ごとに評価基準を作成したのち、国交大臣の認定を得て技能者評価を実施する。

★調査結果からの休日・休暇傾向★

厚生労働省から「平成30年就労条件総合調査 結果の概況」が公開されています。

就労条件総合調査とは、日本の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施されたものであり、平成30年は常用労働者30人以上の民間企業のうち6,370社を抽出して平成30年1月1日現在の状況等について調査を行い、3,697社から有効回答を得ています。

1、平均年間休日数

全企業における1企業平均年間休日総数は、107.9日となっており、10年前の調査の結果105.5日と比較すると、2日の伸びを示しました。最も休日日数が増えた企業規模は、従業員数30～99人であり、平成20年の103.8日から、平成30年には106.4日となりました。

従業員数30～99人規模の年間休日総数は増加しているものの、1,000人以上規模の平均である114.9日と比較するとかなりの開きがあります。

2、平均年次有給休暇取得状況

平成29年のデータ1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰り越し日数を除く)は、労働者1人平均18.2日のうち労働者が取得して日数は、9.3日となっています。

産業別でみると「電気・ガス・熱供給・水道業」が72.9%と最も高く「宿泊、飲食サービス業」が32.5%と最も低くなっています。

4月からの改正で年次有給休暇を5日以上取得させる義務条項のより、個々の数値は飛躍的に伸びる可能性があるでしょう。

このデータは厚生労働省のサイトから確認できます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf>

自社の状況を比較して、平均はどうなっているかを確認してみませんか？

法令にあった休日設定のご相談、気軽にお問い合わせ下さい。

・・・ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第89回

事務処理能力が劣る社員の対応は？

Q、当社では、他の社員に比べて能力の差なのか同じ業務の中で飛びぬけて残業の多い社員がいます。特段さぼっているようにも見えませんが、総務や経理など事務職の現場で効率良く仕事を終わらせる社員が、モチベーションを保てるようにするには、どんなものがあるのでしょうか？

A、必要な標準時間の設定を定める

本当に残業が必要な仕事（担当する人数が少ない場合など）なら仕方ありませんが、同じ仕事量と仮定して、要領よくきちんと片付けた人が残業代なしで、時間外までかかってゆっくり処理した人が残業代をもらえる、というのは不公平感がありますね。

まず業務の処理について必要な標準時間を設定するのがいいでしょう。

（この標準時間は十分に検討したうえで設定）与えられた業務量に対しての標準時間をクリアする人には、他の仕事も任せて高い評価を与えるべきです。

与えられた業務量に対しての標準時間を大幅に超えて残業が続く人は、処理能力が低いと思われます。上司はそれを把握したうえで評価を昇給にも反映させるべきです。また、適材適所の観点から配置転換を考えることも必要でしょう。

評価の基準をはっきりさせることを全員に周知させることが社員のモチベーションアップには不可欠です。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

ベイリーフの庭では、今年も春の花々が次々に顔をのぞかせております。羅列しますと、エビネ、においスマレ、カモミール、チューリップ、矢車菊、イベリス。事務所のシンボルツリーの月桂樹の花も地味ながら咲いています。庭造りの基本は、宿根草やこぼれ種を中心に新入りを少し追加するだけ。いい季節ですね！

さて、これから入社退職の得喪手続きをはじめ、労働保険年度更新、算定基礎届等、業務が一番忙しい時期になります。頑張ってください！

・ ・ ・ 発 行 ・ 制 作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<http://www.officebayleaf.com>