

一宮商工会議所
中小企業委員会

1. と き 平成30年7月26日(木) 10:00～11:00

2. と ころ 一宮商工会議所 4階小ホール

3. 議 題 (1) 中小・小規模企業の働き方改革の推進について

(資料1)

(2) 委員会の所管事業について

(資料2)

(3) その他

中小企業・小規模企業の働き方改革の推進について〔概 説〕

1 働き方改革関連法の体系について(→ 2～3頁)

□働き方改革関連法が成立しました。「①長時間労働・過重労働の防止(残業規制)」、「②柔軟な働き方の実現(脱時間給制度)」、「③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)」を3本柱とし、2019年4月から施行となります。同法の狙いは、人口が減る中で一人ひとりの生産性を高めることにあります。本日は「①」について議論していただきます。

2 時間外労働(残業)の上限について(→ 4頁)

□わが国の一般労働者の労働時間は年間で2000時間を超え横ばいが続いています。日本の労働法制で初めて導入される上限規制は、日本型の雇用慣行を大きく見直す契機となり得るものです。大幅な業務の見直しや社員の増員など対応に迫られる企業が増える可能性もあります。

3 年次有給休暇の取得について(→ 5頁)

□ワーク・ライフ・バランス、観光振興や消費喚起の観点から、年次有給休暇取得の重要性が高まっています。また、健康経営を推進するうえからも年休取得は重要です。わが国の年休取得率は近年5割を下回る水準で低迷しており(厚労省「就労条件総合調査」)、改善が急務であるといえます。

4 働き方改革とその進め方について(→ 6～7頁)

□働き方改革の実効性を高めるためには、経営トップが自らリーダーシップを発揮し、社員へ働き方改革に取り組む意義・目的を明確に発信して理解を深めることが重要です。そうした方向性のもとで働く現場の実際の運用を効果的に進めるうえでマネジャー世代の役割に焦点をあてます。

5 仕事満足度とメンタルヘルスについて(→ 8～9頁)

□実は長時間労働には2種類あります。いわゆるブラック企業のように不当に長時間労働を強いられるケース。もう一つは健康リスクがあるにも関わらず、自ら進んで長時間労働をしてしまうケース。前者は働き方改革の対象となるものですが、後者は本人が自覚しない限り長時間労働癖から抜け出せません。その改善策は。

働き方改革関連法の体系について

※「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案要綱」を日本商工会議所が整理し直したものです。

1 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

<長時間労働、過重労働の防止>

時間外労働の上限規制

- 時間外労働の上限は、原則月45時間・年360時間。特例の場合は年720時間。
- 特例の場合、最低限、上回ることをできない上限として、休日労働を含み
 - ①2ないし6ヶ月平均80時間以内 ②単月で100時間未満
 - ③月45時間以上の時間外労働を上回る回数は、年6回が上限。
- 適用除外・適用猶予(略)

中小企業における1ヶ月60時間超の残業に対する割増賃金率の適用

年次有給休暇

- 年休の付与日数が10日間以上の労働者(管理監督者を含む)を対象に、年5日は使用者が時季指定(使用者に年休取得日の指定を義務付け)

<柔軟な働き方の実現>

フレックスタイム制

企画業務型裁量労働制

特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)

2 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

不合理な待遇差を解消するための規定の整備

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の整備

[注①] 「時間外労働の上限規制」にかかる法案の修正

- 法案には国会審議の過程で、中小企業への配慮が盛り込まれた。
「時間外労働の上限規制」については、「不合理な待遇差を解消するための規定の整備」及び「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」とともに、適用を1年間猶予(→上限規制については2020年4月に延期 / 待遇差については2021年4月に延期)。
- また、労働基準監督署が時間外労働の上限規制を指導するときには、中小企業に配慮するとの規定が付則で設けられた。

[注②] 「時間外労働の上限規制」にかかる日本商工会議所の考え方

- 日本商工会議所は、人手不足が深刻化する中において、多様な人材の活躍促進、生産性の向上、従業員の健康確保の為に、不要な長時間労働は是正すべきという立場であり、時間外労働の上限規制を導入することに基本的に異論はない。
- 現在、7割以上の中小企業が長時間労働の是正に取り組んでいるが、約4分の1の企業は「仕事に(繁忙期などの)偏りがある」、「業種・業界特性などの外的要因」といった理由で取り組めていない。
- また、「36協定」の特別条項の見直しについては、5割以上の中小企業が賛成しているものの、見直しの方向性については、「一律に規制するのではなく、柔軟な制度設計とすべき」との意見が太宗である。
- 企業には自社では解決できない問題、あるいは突発的危機対応も多数生じるため、いわゆる1日単位での勤務間インターバル規制を含めて、一律かつ厳格な規制は設けるべきではない。例えば、業種業態、職種の特性に応じた上限時間を設定したり、業務の繁忙期も考慮して、月単位だけでなく、3ヶ月、半年、1年ペースで時間外労働の上限を管理するなど柔軟で弾力的な制度にすべきである。
- また、長時間労働是正に向けて、経営者・労働者双方が意識改革し、様々な取り組みが実を結ぶまでには時間がかかる。政府の意向が示された後は、労使の自主性を尊重し、十分な準備期間を設けるべきである。

時間外労働(残業)の上限について

1 現 状

- 労働時間は原則1日8時間、1週間に40時間。
- 労使が労働基準法36条に基づく協定(いわゆる「サブロク協定」)を結べば、月45時間、年360時間まで残業が認められる。特別条項を設ければ、上限をなくすことも可能である。

2 改 革

- 協定を結んだ場合、月45時間、年360時間を原則とする。
- たとえ労使で特別条項に合意しても「単月では100時間未満」を基本とし、「年間では720時間」、「2～6ヶ月平均では80時間」という上限を設ける。
- 新ルールが適用されるのは大企業ならば2019年4月、中小企業は20年4月から。

3 調査結果(日本商工会議所)

- 新たな時間外労働の上限規制が導入された場合の影響について
 - 直近1年間に新たな時間外労働の上限規制に抵触する労働者あり 20.5%
 - 直近1年間に新たな時間外労働の上限規制に抵触する労働者なし 75.4%
- 法案成立が18年の春～夏頃(半年程度後連れ)となった場合の施行時期について
 - 法案通りの施行時期で問題ない 44.5%
 - 成立が後連れした期間と同様に施行時期を遅らせるべき 26.7%
 - 成立が後連れした期間を超えて施行時期を遅らせるべき 16.3%
 - わからない 11.9%

[参 考]日本商工会議所の調査概要

- 調査地域 全国47都道府県
- 調査対象 中小企業 2,881社
- 調査期間 平成29年11月16日～30年1月15日
- 回答企業数 1,777社(回答率 61.7%)

年次有給休暇の取得について

1 現 状

- 年休はILO(国際労働機関)が1936年に条約で定め、日本では同一の企業に続けて6ヶ月以上勤務すると、最大で年20日取得できる。勤務期間が6ヶ月ならば、年休は10日で、6年6ヶ月以上になると20日である。
- 年休を取得するかどうかの判断はこれまで労使に委ねられてきた。2016年の取得率(=取得日数計/付与日数計)は49.4%にとどまっている。また、年休を時間単位で取得できる制度がある企業の割合は18.7%である。

2 改 革

- 今国会で成立した「働き方改革関連法」では、年次有給休暇の取得を促進するため、年休の付与日数が10日以上⁽¹⁾の労働者(管理監督者を含む)を対象に、年次有給休暇の取得義務日数を5日としている。
- 企業が働き手の希望を踏まえて時期を指定して年休をとらせ、守らない場合には企業に罰金が科せられることになる。

3 調査結果(日本商工会議所)

社員の年次有給休暇の取得状況について

- | | |
|-------------------------|-------|
| ■ほとんど(7割程度以上)の社員が5日未満 | 26.7% |
| ■約半数(4~6割)の社員が5日未満 | 21.1% |
| ■一部(1~3割程度)の社員が5日未満 | 28.2% |
| ■5日未満の社員はいない(全員が5日以上取得) | 20.7% |

年次有給休暇の取得が進まない理由について(複数回答)

- | | |
|---------------------------------|-------|
| ■人手不足で代替要員が確保できないため | 49.7% |
| ■社員が、自身の病気や休養、家族の介護・子育てに残しているため | 38.2% |
| ■一人当たりの業務量が多いため | 31.2% |
| ■業務の繁閑の差が大きく仕事の状況を予測できないため | 28.2% |
| ■取引先からの短納期要請や急な仕様変更など外部要因のため | 23.2% |

「働き方改革」とその進め方について

※「働き方改革時代のマネジャーのあり方」(H30.5/
愛知県経営者協会)を再構成したものです。

1 「働き方改革」の背景にあるもの

□働き方改革は経営課題であることから、成功に導くためには、経営トップの旗振りや積極的な関与が重要であることは言うまでもない。しかし、それと同等以上に重要なのは働く現場で指揮をとるマネジャーの果たす役割である。

□働き方改革の目的のうちで最も大きなものは、人手不足への対応である。企業には「限られた時間で効率よく働くこと」のできる環境整備が求められているが、その具体的施策としては、長時間労働の是正、柔軟な働き方、業務効率化などが挙げられている。

2 働き方・労働観の世代ギャップ

□働き方改革時代に必要な「限られた時間で効率的に働くこと」や「多様な社員が活躍すること」という考え方は、日本的経営時代にはあまり重要視されていなかった。そのためそれぞれの時代を過ごした世代の間には、働き方・労働観について大きなギャップが見られる。

□働き方改革を成功させるためには、この世代間ギャップの存在することを認識したうえで、相互の理解を深めることが必要である。

<世代間ギャップ>

	日本的経営世代	働き方改革世代
■働き方	成果が出るまで働く 長時間労働が評価される 同じ会社で働き続ける	限られた時間で成果を出す 時間ではなく成果が評価される 転職への抵抗なし
■労働観	会社重視 社会的成功＝幸せ 働くことが自己実現 努力はいつか報われる	ワークライフバランス重視 社会的成功だけが幸せではない 私生活でも自己実現 報われない努力も多い

日本的経営世代

バブル崩壊前、1990年頃までの「日本的経営」が礼賛されていた時期に入社し、バブル期に会社で働いたことのある世代と定義(2018年度の年齢: 51歳以上)

働き方改革世代

「ゆとり世代」と呼ばれ始めた1987年生まれ以降の世代で、“モーレツ社員”だった「団塊の世代」が定年退職したあとに大学を卒業し入社した世代と定義(2018年度の年齢: 31歳以下)

3 マネジャー世代の重要性

- 働き方改革は経営課題の一つであり、成功させるためには経営のトップが強い想いで先導しなければならないが、加えて、経営トップと従業員が想いや施策の目的を共有し、会社が一体となって取り組む必要がある。
- ここで、キーマンとなるのがマネジャーである。マネジャーは、「働き方」や「労働観」に大きなギャップのある2つの世代に挟まれる世代であることから、両世代の価値観・考え方を相当程度理解できると考えられる。働き方の大きな方向性を定めるのは経営トップであるが、働く現場で実際の運用を司るのはマネジャーである。

マネジャー世代

バブル崩壊後、就職氷河期であるとともに、徹底したコストカットの風潮の中で入社。会社の資金・人員に余裕がなく研修の機会や後輩指導の機会に恵まれない中、日本的経営時代のマネジメントのもとで過ごす。マネジャーとしては40歳代前半を想定。

4 マネジャーに期待される役割

- ① 会社の方針、経営トップの想いを理解し、部下に行動で示す
→マネジャーは部下に対し言葉と行動で、かつ限られた時間で効率よく働く姿を見せるべきである。
- ② 必要のない業務を削減し、仕事の与え方に留意する
→マネジャーは組織で担う業務について、真の必要性を検討し無駄な業務を削減すべき。また、部下への業務の与え方にも留意すべきである。
- ③ 業務のあり方や業務の見直しについて上申する
→マネジャーは自身が率いる組織を超えた、組織間での仕事の進め方に問題がある場合は、その改善策を上申すべきである。

仕事満足度とメンタルヘルスについて

※「仕事満足度とメンタルヘルス～労働時間に関する検証」((独)経済産業研究所のディスカッションペーパー(2016年))を抜粋したものです。

1 労働者のメンタルヘルス対策

□わが国の精神疾患の患者数は、1996年の189万人から、2014年には318万人へと1.7倍に急増しており(「患者調査」厚生労働省)、メンタルヘルス対策は喫緊の課題となっている。特に患者数の2/3は生産年齢人口にあたる15～64歳であり、職場における労働者のメンタルヘルス対策は急務である。

□長時間労働の是正をメンタルヘルス対策の大きな柱のひとつとして位置付けている企業も多い。しかしながら、本人の意に反して長時間労働を強いられるケースはともかく、本人の意思で自ら長時間労働をしている場合もある。仕事が好きだったり、昇進を望んで長時間労働に従事している場合には、メンタルヘルスを毀損しない可能性も考えられる。

2 長時間労働と仕事満足度

□実証分析の結果、労働時間が長くなるほど、労働者の仕事満足度が増していく関係が見いだされることが分かった。その他の条件を一定とした場合、週当たりの労働時間が55時間を超えるあたりから、仕事満足度が上昇していくことが観察される。

□労働時間が長くなるほど仕事が面白くなり、仕事から得られる非金銭的な満足度が上がっていくことになる。その一方で、労働時間とメンタルヘルスとの関係については、仕事満足度とのような関係は見いだせず、労働時間が長くなるほどにメンタルヘルスは悪化する傾向があることも分かった。

3 認知の歪み

□「行動経済学」の領域では、人々は自身の健康に過剰な自信を持ってしまう傾向や、現在の状態が将来も続くと考えてしまうバイアスが存在することが指摘されている。人々がこうした「認知の歪み」を持っていることにより、労働者は自身の健康を過信しがちとなってしまふ結果、仕事満足度の方を優先させてしまい、長時間労働に陥りやすい可能性がある。

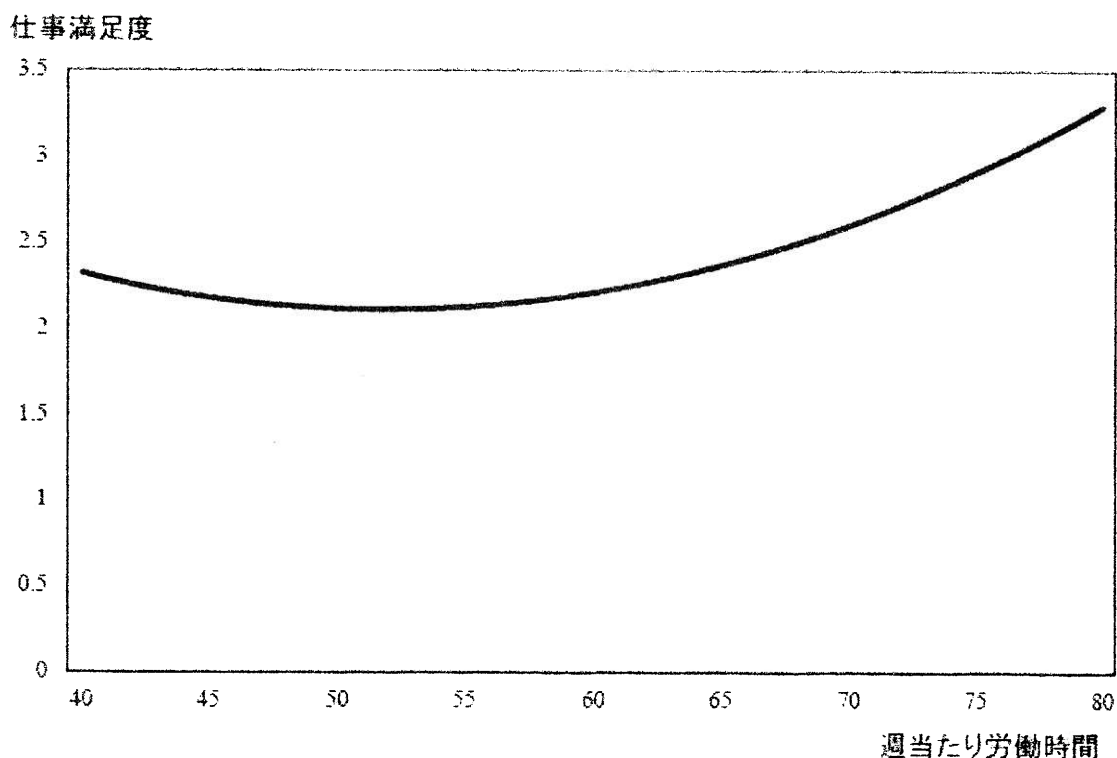
□特にこうした傾向が強いのは、性格特性のうち「外向性」という要素が高く、エネルギッシュなタイプの労働者や、職場の同僚がメンタル不調に陥った場合に「士気が下がるので迷惑だ」と考えるようなタイプの労働者などに顕著にみられることも分かってきた。

4 労働時間に対する第三者介入の必要性

□昨今では、自律的な働き方、働く時間や時間帯を自由に決定できるような働き方の拡充が展望されているが、労働者の裁量に完全に委ねた労働時間の決定は、健康を損なう可能性が高いことが示唆されており、**第三者による介入が必要**である。

□従業員の「仕事満足度」が高いからと言って、ストレスがないと判断することは危険であり、満足度以外の指標も併せてみながら従業員のストレスチェックを総合的に行っていく必要があると言える。

図：仕事満足度と労働時間との関係



委員会の所管事業について

2018年7月26日

一宮商工会議所 中小企業委員会

事業計画策定支援

経営指導員が専門家とともに、小規模事業者と面談し指導・助言を行い、今後の経営活動の指針となる事業計画の策定を支援する。



H29.8.26 朝日新聞朝刊

事業計画セミナー

■ 事業計画活用セミナー

「現状をどう打破したらいいのか」、「何から手をつけたらいいかわからない」企業や経営幹部の方を対象に、変化できる企業へと変貌できる「気づき」が得られる事業計画を案内する。

<H30年度>

開催日 平成30年9月21日(金)
15時から16時30分

講師 菅野 守 氏

※事業計画策定セミナーも開催予定。



プレスリリースセミナー

小規模事業者の新たな需要開拓に向け、情報発信手法の一つであるプレスリリースの概要と意義を説くとともに、作成から添削、アプローチ方法について解説する。

<H30年度>

・プレスリリースセミナー

開催日 平成30年8月10日(金)
14時から16時

講師 高木 富美子 氏
進行役 栗林 芳彦 氏

※今年度2回開催予定。



新商品・新サービス合同報道発表会

会議所が主催者となり自社新商品のPR（報道関係者へのプレゼンテーション）の場を提供する。

<H30年度> 第9回

開催日 平成30年9月5日(水)
10時から11時30分

募集 10事業所

※今年度2回開催予定。

<プレゼンテーション勉強会>

開催日 平成30年8月23日(木)・8月30日(木)

講師 鳥巢経営研究所
鳥巢 智嗣 氏 (中小企業診断士)



H30.3.2中日新聞朝刊:BASECOFFEE



H30.3.7中日新聞朝刊:(株)トル・サイエンティスト

ビジネス会員交流会

会員相互の横のつながりを強くし、異業種交流を深めることを目的に年2回開催。

<H30年度>

・IT事業者との交流会

開催日 平成30年7月9日(月)
13時30分から16時

内容 IT導入補助金の概要説明
ITツールのプレゼン
自社PR
フリータイム

※今年度2回開催予定。



公的支援制度の事業説明会の開催

<小規模事業者持続化補助金 申請駆け込み寺>

開催日 平成30年4月3日(火)・4月11日(水)

いずれも14時から15時30分

内容 小規模事業者持続化補助金公募要領
の説明
経営計画書の作成、申請等について
過去の採択事例について

参加者 計30名

※小規模事業者持続化補助金とは
経営計画に基づいて実施する販路拡大等の
取り組み(チラシの作成・店舗改装・展示会
出展ほか)に対し、原則50万円を上限に補助金
(補助率2/3)が受けられるもの。小規模事業者
が対象。



平成29年度補正予算「小規模事業者持続化補助金」

小規模事業者が商工会議所の助言等を受けて経営計画を作成し、
その計画に沿って地道な販路開拓等に取り組む費用(チラシ
の作成・店舗改装・展示会出展ほか)を補助する。

補助率 3分の2

補助額 原則50万円

■採択結果【発表日 7月19日(木)】

<一宮>		<全国>	※会議所のみ
申請数	57件	申請数	13,563件
採択数	50件	採択数	8,804件
採択率	87.7%	採択率	64.9%

平成29年度補正予算「ものづくり補助金」

国際競争力向上や新産業創出を促すため、中小企業の技術革新や新サービス開発を支援する補助金。試作品や新商品の開発、新サービスの導入、設備投資などを行う中小企業を対象にかかった原材料費、機械装置費、人件費などの費用を補助する。

補助率 2分の1（要件を満たせば3分の2）

補助額 上限1000万円

■ 1次公募 採択結果【発表日 6月29日（金）】

<一宮>		<全国>	
申請数	4件	申請数	17,275件
採択数	4件	採択数	9,518件
採択率	100%	採択率	55.1%
企業名	(株)TMソーイング、長大(株)、(株)志水製作所、伊貝燃糸(株) ※順不同・敬称略		

いちのみや食ブランド推進事業

西尾張地域の農産物または、それらを使用した食品を「いちのみや食ブランド」として認定。PR支援を行う。

- ❖平成22年にスタート。現在は76品目をブランド認定
(平成30年6月現在)
- ❖ホームページ、パンフレットをはじめ一宮総合食品フェア等各種イベントで認定商品をPR

<平成30年6月4日認定>

かすていら、抹茶かすていら

申請者 和菓子いちの

内容 一宮産の卵とはちみつを使った素朴な味わいの和菓子

