

# 社労士 NEWS >>>

>>> 2024.9

発行 >>>

細川社会保険労務士事務所 URL : <https://hosokawa-sr.com>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋1丁目1-58 ダイアパレス仙台中央216号

Tel > 022-343-7527

Fax > 022-343-7528

Mail > [hosokawa\\_sr\\_office@sky.plala.or.jp](mailto:hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp)

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 長時間労働の最新事情
2. 高齢者 > 60代の就業ニーズ
3. 提供 > 経営に役立つレポート

## 1. 労務管理

### 長時間労働の最新事情

8月2日に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直しが、閣議決定されました。政府は、時間外労働の上限規制を徹底するなど、過労死につながる長時間労働の改善に、いっそう力を入れる方針です。本稿では、大綱の内容を紹介するとともに、日本の長時間労働の現状について最新情報をお伝えします。

#### 1. 新しい大綱

大綱は、過労死等防止対策推進法に基づき、「過労死ゼロ」を目指して、当面（約3年間）の取り組み計画を定めたものです。今回の見直しは、令和3年に続き3回目です。新しい大綱には、主に以下の取り組みが明記されました。

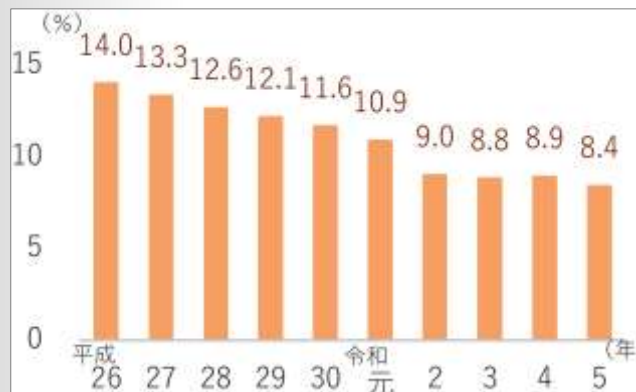
- ・令和6年4月から、建設、自動車運転、医師等にも適用された「時間外労働の上限規制」を徹底する。
- ・企業に雇われずに働くフリーランスを対象に、安全衛生対策や健康管理の強化、労災保険の特別加入拡大などに取り組む。
- ・過労死の多発や長時間労働が指摘されている職種・業種（重点業種等）に、芸術・芸能分野を追加し、過労死の事案分析などを行う。

※厚生労働省「『過労死等の防止のための対策に関する大綱』の変更について」

平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立し、さらに、平成31年4月から大企業に、令和2年4からは中小企業にも、時間外労働の上限規制が課されました。これを受けて政府も長時間労働の削減に取り組んできたため、日本全体で見ると、長時間労働は改善されつつあります。

例えば、総務省の労働力調査によると、1週間の労働時間が60時間以上の人の割合は、令和5年に8.4%にまで低下しました。

【月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合】



※総務省「労働力調査」

今回の大綱の見直しは、取り組みのさらなる改善を図り、長時間労働の是正を含め、過労死ゼロ社会の実現に向け、いっそう力を注ぐための計画となります。

#### 2. 労働基準監督署の監督指導

一方、厚生労働省が今年7月25日に公表した「長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果」によると、依然として、違法な長時間労働が後を絶たないことがわかります。

令和5年4月～令和6年3月の1年間に、違法な長時間労働が疑われる26,117事業場に対し、労働基準監督署が監督指導を行いました。このうちの44.5%にあたる11,610事業場で、実際に違法な時間外労働が見つかり、是正勧告書が交付されました。

11,610事業場のうち3,417事業場で、月100時間を超える時間外労働をした労働者がおり、そのうち35事業場では、月200時間を超える時間外労働が確認されました。

## ■違法な時間外労働の実態

| 監督指導実施事業場数 | 違法な時間外労働 | 時間外労働の超過状況 |       |        |        |        |
|------------|----------|------------|-------|--------|--------|--------|
|            |          | 80時間以下     | 80時間超 | 100時間超 | 150時間超 | 200時間超 |
| 26,117     | 11,610   | 5,935      | 5,675 | 3,417  | 737    | 35     |

※厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果」

時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間です。臨時で特別な事情がある場合でも、休日労働を含め年720時間、単月100時間未満、複数月の平均で80時間以内でなければなりません。月に100時間を超える時間外労働（休日労働含む）は、あってはならないことです。

### 3. さいごに

労働基準監督署の監督指導は、大企業だけでなく、

中小零細企業に対しても行われます。悪質な違法残業が見つければ、書類送検されることもあるので、注意が必要です。

長時間労働の改善は、過労死防止のためだけではありません。限られた時間で効率よく働くことは、企業の生産性を高めることにもつながります。今一度、自社の残業や休日労働を改善できないか、チェックしてみることをお勧めします。

## 2. 高齢者

### 60代の就業ニーズ

人手不足に悩む中小企業にとって、60代のシニア層の活用は有効な解決策のひとつとなり得ます。本稿では、公益財団法人産業雇用安定センターが、求職活動中の60代男女を対象に実施した「60代シニア層の就業ニーズに関するアンケート調査」（2023年11月。男女各500人回答）の結果をもとに、働くことに関するシニア層の希望や意識についてお伝えします。

#### 1. 仕事内容・働きやすさ重視

アンケート調査の結果によると、シニア層が仕事探しで最も重視しているのは、「仕事内容や職場の働きやすさ」でした。60代男女全体の40.1%が「重視する」と答えています。

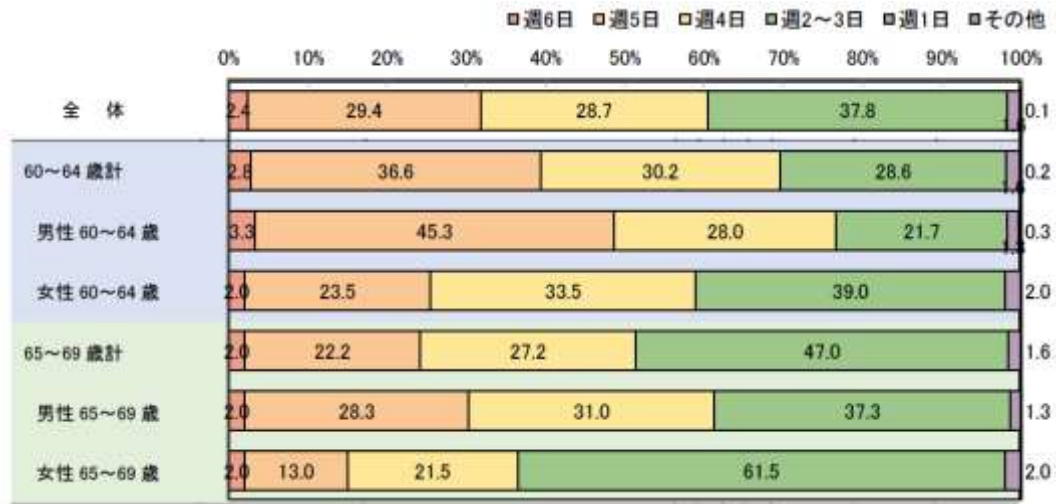
次いで「就業場所・通勤時間」が34.9%、「就労日数・就業時間」が33.7%、「これまでの職業経験・知識を活かせる」が32.5%という結果になっています。「給料」は25.1%、「体力・体調に合っている」は22.7%にとどまりました。

#### 2. 60～64歳男性、週5日以上希望

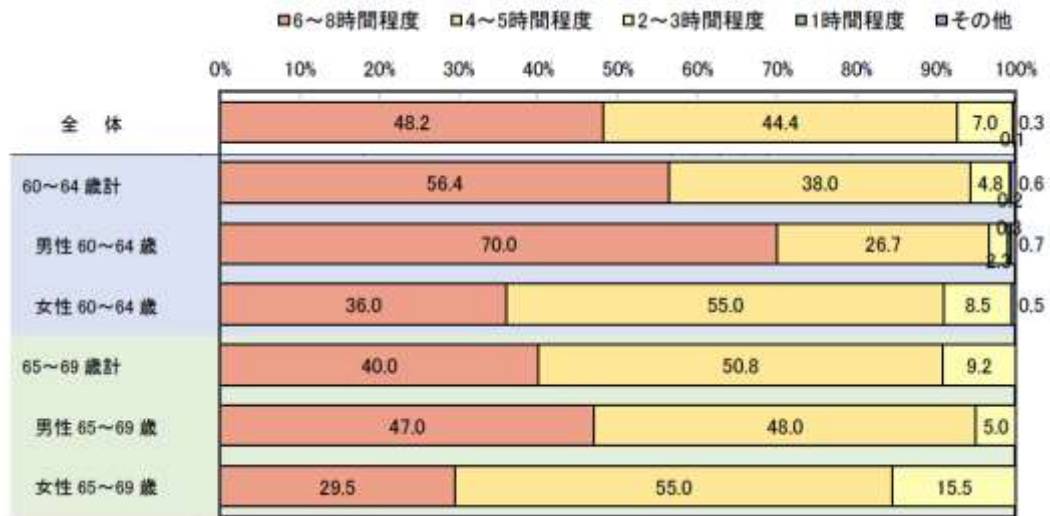
「週に何日働きたいか」という質問では、男性の働く意欲が高いことがうかがえます。次ページのグラフに示されている通り、「週6日」または「週5日」と答えた男性は、60～64歳で計48.6%、65～69歳でも計30.3%に上りました。

「1日に何時間働きたいか」という質問でも、60～64歳男性の70%が、「6～8時間程度」と回答しています。

### ■週に何日働きたいか



### ■1日に何時間働きたいか



※公益財団法人産業雇用安定センター「60代シニア層の就業ニーズに関するアンケート調査」

また、民間企業における仕事の希望度としては、「事務補助・雑務」「一般事務」「商品仕分・梱包業務」などといった業務を希望する割合が比較的高くなっています。一方で、人手不足の運輸、警備、介護福祉などの仕事であっても、ルート配送、福祉施設の間接業務、夜勤なしといった業務に対しては一定数の希望者がみられます。

### 3. さいごに

企業には、65歳までの雇用機会の確保が義務付けられ、70歳までの就業機会の確保も努力義務となっています。これから60代以上の従業員が意欲的に、能力を発揮しながら働けるよう、これまで以上の配慮が求められるでしょう。ぜひ、本稿で紹介したアンケート結果を参考に、シニア層の就業ニーズを的確につかみ、対策を立ててください。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「60代の就業ニーズ」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 高齢者雇用について、参考になる他社の取り組みが知りたいです。

**A.** 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の web サイト「高年齢者活躍企業事例サイト」が参考になります。(https://www.elder.jeed.go.jp/)

本サイトでは、各企業における高年齢者雇用についての様々な取り組み事例を検索することができます。その他にも、セミナー・シンポジウム情報、イベント情報、お役立ちツールなどの情報も掲載されています。

### 3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



#### 今月の経営に役立つレポート

| レポート番号            | タイトル   | 内容   |
|-------------------|--|--|
| #48161<br>(全5ページ) | 「360度評価」をすれば、<br>働き方改革の進み具合が把握できる                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・360度評価で働き方の「指さし確認」</li> <li>・360度評価における経営者の役割</li> <li>・被評価者・評価者の選び方</li> <li>・設問の例</li> <li>・被評価者へのフィードバック</li> </ul> |
| #48162<br>(全4ページ) | 残業する社員を「頑張っている」と評価するのは違法？<br>今どきの人事評価のポイントを解説          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人事権の裁量の濫用」に当たる人事評価は違法</li> <li>・残業している社員を「頑張っている」と高く評価する</li> <li>・大きなミスをした社員を就業規則より厳しい降給にする</li> </ul>               |
| #48163<br>(全7ページ) | 「特別休暇の買い取り」は福利厚生として<br>アリ？ナシ？経営者と社員にアンケート！             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・これからは「休む」「休まない」も個人の自由？</li> <li>・「特別休暇の買い取り」に関するアンケート結果</li> <li>・特別休暇の買い取りは、あくまで社員主導で行う</li> </ul>                    |
| #48164<br>(全8ページ) | 【財務分析】会社の良し悪しを判断する<br>基本の指標 20 選                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・財務分析は「仮説→検証」の繰り返し</li> <li>・収益性に関する指標 10 選</li> <li>・安全性に関する指標 7 選</li> <li>・生産性に関する指標 3 選</li> </ul>                  |
| #48165<br>(全7ページ) | もうけが出る値付け！<br>値上げ時代を勝ち抜く「プライシング」の手法<br>～商品・サービスの価格を再確認 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠ある「価格」でもうけを出す！</li> <li>・身近にもある、価格を決める 14 の手法</li> <li>・市場調査の手法</li> <li>・BtoB におけるプライシングの手法</li> </ul>              |

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527  
FAX >>> 022-343-7528

|            |   |       |       |
|------------|---|-------|-------|
| 貴社名        |   | ご担当者様 | 部署・所属 |
| 所在地        | 〒 |       |       |
| E-mail     |   | Tel   |       |
| ご希望のレポート番号 |   |       |       |

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。