

★マイナンバー対応

来月になるといよいよ通知カードが送られてきますが皆様ご準備はいかがでしょう？

千葉商工会議所は9月9日「税と社会保障の共通番号(マイナンバー)制度」への企業の対応状況に関するアンケート結果を発表しました。

「すでに準備を始めている」と答えた企業は11%。自社あるいは外部委託も含めて「対応を検討している」との回答は38%でサービス業や製造業が目立った。

一方、「まだ準備を始めている」は43%、「予定はない」は8%だった。こうした企業からは他社の取組がわからないので当社の管理体制で良いのか疑問だなどの声が寄せられた。

※マイナンバーの対応は、社員などの大切な個人情報を預かりますので慎重にしなければいけません、必要以上に高機能なシステムを勧められる例があるようです。良く検討をしてから対応をしていただきたいと思います。

★中小企業でも『健康経営』を！！

すでに大企業では「日本再興戦略」の一環として、従業員等の健康管理を経営的な視点で考えて戦略的に実践している企業を「健康経営銘柄」として業種毎1社、22社を選定・公表している。

例えば、選定企業の一つであるロート製薬では、若手中心に結成した「健康企業・健康社員プロジェクトチーム」の呼びかけで、社会貢献も兼ねたランニングイベントに多くの社員が参加するなど活発な活動を展開。

日本政策投資銀行(DBJ)は、独自の評価システムを基に、従業員の健康配慮への取組みに優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定する「健康経営格付」を実施している。

中小企業においても『健康経営』を普及させるため「健康経営優良企業認定制度」を創設する。具体的には、認定企業が政策金利の優遇を受けられるようにするほか、東京商工会議所などの協力を得るアドバイザー制度の創設、健康経営にはどのような取組をすれば良いかをまとめたハンドブックの作成などを進める。今年度に認定基準と審査団体を決め、2017年度スタート予定。

★勤務間インターバル規定へ

情報労連が、勤務間インターバル規制の導入に向けたガイドラインを策定した。

勤務間インターバル規制とは、勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息期間の確保を義務づけるもの。

EU諸国では、労働者の健康と安全の保護の観点から「労働時間指令」で次のように規定されている。

① 24時間につき最低11時間の休息を付与する

② 7日ごとに最低24時間の休息を付与する。

一方、日本の労働法制は一週間につき40時間、一日につき8時間を超えて労働させてはならないとする労働時間制限で36協定を提出すれば時間外労働をさせることができる決められているが、インターバルの考え方はない。

情報サービス産業では仕様変更による煩雑な手戻り作業や厳しい納期、システム運用に伴う待機や時間外呼び出しなどの業務特性から長時間労働が深刻化してきた。情報労連では、労働安全衛生面から労働時間規制も講じる必要があると判断。

具体的には、「従業員の疲労回復や健康維持を図るため、時間外終了時から翌日の勤務開始まで、8時間の休憩時間を付与した後でなければ勤務させてはならない」などの協約締結を目指す。

情報サービス産業だけでなく、他の業種でも翌日の勤務開始までの休憩時間が少ない業種が多い、そのため厚生労働省は、労働時間等見直しガイドラインを改正し、新たに「勤務間インターバル制」を盛り込む方針である。

