■渋谷･世田谷情報労基研会報

発行NO. 第32号　発行日 平成30年3月7日

ごあいさつ

渋谷労働基準監督署
署　長

宮崎　　正行

渋谷・世田谷地区情報産業労働基準研究会会員の皆様には、日頃より労働基準行政の推進につきまして格別のご理解とご協力を賜り、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、政府の動きとして、誰もが活躍できる「ニッポン一億総活躍プラン」の着実な実行に取り組んでおり、これを実現するための最大の鍵が「働き方改革」であり、その中の大きな柱のひとつが「長時間労働の是正」になります。まさに、過労死等に至るような長時間労働を無くしていくことや過重労働による健康障害防止対策を推進していくことが政府の重要課題の1つであり、労働基準監督署がこの取り組みを第一線で行っていることになります。

このような中にあって、当署においては、今なお過労死等が後を絶たない状況にあり、脳・心臓疾患や精神疾患による労災請求が増加し、長時間労働の情報も大幅に増加していることから､長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策を最重点として取り組んでおります。

また、平成25年度から5か年で計画された第12次労働災害防止計画も平成29年度が最終年度となり、昨年末時点ではありますが、死亡災害2件以内、休業4日以上の災害520件を下回るという目標を達成できず大幅に上回ってしまいました。

第12次労働災害防止計画の取組を踏まえ平成30年度から新たに策定される第13次労働災害防止計画に基づき、労働災害多発業種を重点に対策を講じる等、取組を強化してまいります。

その他にも、メンタルヘルス対策における「ストレスチェック制度」の実施の徹底や「パワーハラスメントの対策導入マニュアル」の周知啓発、労働契約法に基づき本年4月より運用が開始される｢無期転換ルール」の周知および「治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知などの取組を行ってまいります。

渋谷・世田谷地区情報産業労働基準研究会会員の皆様には、これらの取り組みに御理解をいただき御協力いただけますようお願いいたします。

末筆となりましたが、貴会のますますのご発展と会員各社のご繁栄を祈念申し上げ、挨拶とさせていただきます。

32.indd 1　2018/02/20 23:42:26

会長会社のご挨拶

㈱システム計画研究所
経営管理本部
シニアマネージャ

樋田　　薫

当研究会も1983年の設立以来、本年で35年を迎え、このように研究会活動を続けられるのも、渋谷労働基準監督署様の適切なご指導と、会員各社の変わらないご支援ご協力の賜と厚く御礼申し上げます。

昨年も３回の研究会を開催し、平成29年６月の研究会で第100回目を迎えることができました。秋に成立予定であった改正労働基準法、働き方改革などの実施に備えて、実務者向けの勉強と、労基署様からは「労働時間適性把握のためのガイドライン」を解説していただく研究会となりました。

次の研究会は、東京労働局／中央・上野・三田・品川・渋谷・新宿・亀戸の各労基署様、東京産業保健総合支援センター様、中央労務研様／品川労基研様／渋谷労基研の共同主催で、10月に開催されました。テーマは「過労死等ゼロを目指す職場づくりセミナー」。合同開催は２回目となりますが、共通したキーワードは「過労死」です。これを軸に「働き方改革」「労働時間の適正把握」「健康経営」など勉強しました。行政、産業保健、企業、研究会からの研究発表は大変に意義深いものでした。

３回目は12月に開催しました。労基署様からは平成29年10月施行の改正育児休業法、平成30年４月開始の無期雇用転換制度について解説していただきました。メンタル系テーマでは、メンタル不調者をソーシャルワーカー的手法を使い現場復帰させる新しい試みの勉強をしました。

平成29年度　渋谷・世田谷産業安全衛生推進大会で「長年にわたる労働安全衛生活動の活発な推進」に因り渋谷労働基準監督署長表彰の栄誉を受けさせていただきました。これは一個人のことではなく、この研究会を立上げ継続させてきた諸先輩方、会員会社様のご支援ご協力と渋谷労働基準監督署様のご指導があってのことです。

本年も渋谷労働基準監督署様のご指導のもと有意義な研究会を開催していく所存です。

最後になりましたが、本年度も会員各企業様が一層のご発展を遂げられます事を祈念いたします。

主任監督官のご挨拶

渋谷労働基準監督署
第四方面　主任監督官

藤原　　良

渋谷・世田谷地区情報産業労働基準研究会の会員の皆様には、日頃より労働基準行政の推進につきまして、多大なる御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

昨年４月より貴会の担当をさせていただき、早いもので11カ月が経過しました。この間、２回の定期総会に参加させていただき、皆様と様々な問題意識を共有するなかで、改めて自身の業務を見直し、新発見や再確認することがありました。

さて、情報産業に携わっておられる皆様におかれましても関心がある分野かと存じますが、昨年３月に、厚生労働省が委託し

32.indd 2　　2018/02/20 23:43:11

た調査研究事業である「IoT・ビッグデータ・AI等が雇用・労働に与える影響に関する研究会」の報告書が作成されました。

10から20年後に、日本の労働人口の約49%が就いている職業において人工知能やロボット等への代替が可能といった試算結果が発表される中、本報告書は幅広い産業分野の企業に対して、アンケートないしインタビュー調査を実施し、AI等の活用状況、及び足下で起きつつある雇用・労働への影響等を把握し、有識者研究会で分析・検討を行った内容を取りまとめたものです。

本報告書によれば、AI等を効率・生産性向上の目的で活用しようという割合が高い部門は総務・人事部門等であり、現在40歳前後の大卒以上のホワイトカラーのうち、５割以上の人について2030年には担当業務の一部がAI等で代替されると報告されました。

これらの調査結果によれば、労働環境に大きな影響を与えることが予想されます。

引き続き、渋谷労働基準監督署といたしましても、有用な情報をご提供し、少しでも貴会の活動に協力できるよう努めていく所存です。

最後となりますが、貴会の益々の御発展と会員の皆様の御健勝を祈念し、挨拶とさせていただきます。

渋谷労働基準監督署からのお知らせ

「働き方改革」を進めましょう！

❶ 「働き方改革」とは　～ 企業にとってのメリット ～

「働き方改革」とは、子育て、介護、治療などの様々な事情や、性別、年齢などの属性にかかわらず、誰もが活躍できる職場環境づくりを行うことです。

多様な人材が活躍できる職場環境づくりのためには、働く人々の時間には制約があるということを念頭に置いて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行うことが必要です。多様な人材が活躍できる職場環境づくりに取り組むことで、働く人々のモチベーションの向上、効率的に働こうという時間意識の高まり、健康の確保が図られ、生産性の向上につながります。さらに、良い人材の確保・定着や企業イメージにもプラスとなり、ひいては企業の成長につなげることができます。

「働き方改革」に向けた取組をきっかけとして、このような好循環が生まれ、働く人々と企業の双方にとってメリットが生じることが期待できます。

❷ なぜ今、「働き方改革」なのか ～我が国社会全体と個別企業の双方にとっての必要性～

我が国の総人口はすでに減少局面に入っています。東京都でも、15～64歳の生産年齢人口が2040年までの25年間に約166万人減少することが見込まれており、人材確保の困難化が予測される状況にあるのは例外ではありません。

人口減少・少子高齢化は、我が国社会全体の働き方やライフスタイルの改革を迫るのみならず、個別企業にも、人材確保・活用戦略における改革を求めるものとなり得ます。

「働き方改革」に取り組んでいかないと、人材確保が困難となるばかりでなく、今いる大切な社員を失うことにもなりかねません。

32.indd 3　2018/02/23 10:51:05

これからは、「長時間労働が可能な働き手を前提とした働き方モデル」ではなく、「時間に制約のある働き手を前提とした働き方モデル」への転換を図り、誰もがそれぞれの事情に応じた働き方で活躍できる職場環境づくりに取り組むことが不可避となっているのです。

3　どのような手順で取り組めばよいか、ほかの会社はどのような取組をしているか ～ 取組のヒント ～

⑴経営トップの判断・発信

- ✓ 企業として「働き方改革」に取り組む姿勢を経営トップが社内に発信し、経営や人事の方針として明文化することが、その後の取組を円滑にします。取組の目的や必要性について、社員が納得し共有することが重要です。また、具体的な目標を定めることが有効です。

⑵自社の現状の把握・課題の整理

- ✓ まずは、労働基準法や「労働時間適正把握ガイドライン」、育児・介護休業法等の法令順守状況についてチェックしましょう。
- ✓ 自社の現状把握には、厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」や「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の自己診断ツールが利用できます。社員アンケート調査を行い、ニーズを把握することも有効です。現状把握をもとに課題を整理しましょう。
- ✓ また、社内プロジェクトチームの設置、労使による話合いの機会の設定など、社内の意見を広く集め取組を推進する体制づくりにも留意しましょう。

⑶－1自社の課題に合わせた取組に着手

- ✓ 自社の課題に応じて、優先度の高いもの・できるものから始めましょう。
- ✓ 取組の際に活用できる、国の助成金制度や東京都の「働き方改革宣言奨励金」等の支援策もあります。

⑶－2多様な働き方を認める社内の意識・雰囲気の醸成

- ✓ 制度の見直しだけでなく、併せて、社員、特に管理職一人ひとりの意識を変えていくことが重要です。
- ✓ 例えば、経営トップからのメッセージを継続的に発信する、社員向けや管理職向けに研修を実施する、社員応募の標語を使ったポスターの掲示や社内通信での呼びかけ等により周知・広報を行う、管理職の人事評価項目の一つに部下や自身の年休取得状況に関する項目を入れ、管理職の意識を高めるといった取組例があります。

⑷PDCAを回して継続的に

- ✓ 進捗状況を定期的に確認し、問題点があれば柔軟に見直し改善する、という取組を継続することが重要です。（Plan→ Do→ Check→ Action）
- ✓ 例えば、人事部門が各部署の労働時間や休暇取得率のデータを毎月把握して残業の多い・取得率の低い部署の長からヒアリングを行う、各職場の取組の好事例を社内で共有し展開する、といった取組例があります。

4　国や東京都からの支援があります

⑴働き方・休み方改善コンサルタント（国）

問合せ　東京労働局　雇用環境・均等部指導課　☎03－6867－0211

⑵TOKYO働き方改革宣言企業制度（都）

「TOKYO働き方改革宣言企業」ウェブサイト参照。

⑶助成金（主なものを抜粋）※ 助成金は、平成29年度の内容です。

①　両立支援等助成金（国）　②　職場意識改善助成金（国）　③　業務改善助成金（国）

32.indd 4　2018/02/20 23:43:30

情報処理サービス業及びソフトウェア業に対する監督指導の状況

平成27年～平成29年に渋谷労働基準監督署管内の情報処理サービス業及びソフトウェア業を営む事業場に対して実施した監督指導の結果は次のとおりでした。

監督指導の状況　（件）

	平成27年	平成28年	平成29年
情報処理サービス業	21	33	20
ソフトウェア業	24	27	25

主な労働基準法違反の状況　（件）

	平成27年	平成28年	平成29年
１５条（労働条件明示）	10	12	3
２４条（賃金の支払い）	3	5	2
３２条（労働時間）	21	32	16
３７条（割増賃金）	18	25	13
８９条（就業規則）	3	9	1

上表のとおり、労働時間や割増賃金に関する違反が多く認められました。つきましては、労基法第３２条（労働時間）、同法第３７条（割増賃金）に係る条文を再度ご確認いただくとともに、労働基準法に係る基本的なルールを守っていただき、労働者が安心して働くことのできる職場作りをお願いいたします。

（参考）
労基法第３２条「使用者は、労働者に、休憩を除いて、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはなりません。」
労基法第３７条「時間外・深夜労働をさせた場合は、1時間当たりの賃金の2割5分以上、法定休日に労働させた場合は1時間当たりの賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。」

32.indd 5　2018/02/23 18:17:29

会員会社一覧表

	会社名	住所	TEL/FAX
	㈱ウェスト	〒108-0074 東京都港区高輪2-15-19 高輪明光ビル8F	TEL.03-6408-6408 FAX.03-6408-6409
	㈱NHKメディアテクノロジー	〒150-0047 東京都渋谷区神山町4-14 第3共同ビル3F	TEL.03-3481-7820 FAX.03-3481-7609
	㈱ガウス	〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町8-9 メイセイビル2F	TEL.03-3780-0541 FAX.03-3780-0545
	㈱ギャラクシィ	〒112-0012 東京都文京区大塚5-3-13 小石川アーバンビル	TEL.03-3943-3300 FAX.03-3943-3302
☆	㈱コア	〒154-8552 東京都世田谷区三軒茶屋1-22-3 コアビル	TEL.03-3795-5115 FAX.03-3795-5129
☆	㈱シーイーシー	〒150-0022 東京都渋谷区恵比寿南1-5-5 JR恵比寿ビル8F	TEL.03-5789-2441 FAX.03-5789-2582
	㈱シー・エス・イー	〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-3-1 渋谷金王ビル	TEL.03-5469-6022
☆	㈱システム計画研究所	〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町2-9 カスヤビル	TEL.03-5489-0211 FAX.03-5489-0215
	㈱セントラル情報センター	〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂2-16-4 野村不動産渋谷道玄坂ビル	TEL.03-3496-1571 FAX.03-3496-5204
	㈱第一コンピューター	〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町24-1 橋本ビル8F	TEL.03-3780-0731 FAX.03-3780-1275
	㈱第一情報システムズ	〒150-0021 東京都渋谷区恵比寿西1-5-8 DIS恵比寿ビル	TEL.03-3462-8282 FAX.03-3462-8252
	㈱TSP	〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1-10-5 渋谷プレイス	TEL.03-3477-0711 FAX.03-3770-7050
☆	TDCソフト㈱	〒151-0053 東京都渋谷区代々木3-22-7 新宿文化クイントビル	TEL.03-6730-8111 FAX.03-3350-8155
☆	東京システムズ㈱	〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿1-18-18 恵比寿東急ビル9F	TEL.03-3446-2531 FAX.03-3446-2823
	東洋システム開発㈱	〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-6-2 第2秋山ビル3F	TEL.03-3499-4069 FAX.03-3499-5927
☆	㈱ナック情報センター	〒141-0031 東京都品川区西五反田3-12-13 TKKビル 3F	TEL.03-3495-4601 FAX.03-3495-4636
☆	日本情報産業㈱	〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-1-4 日本情報産業ビル	TEL.03-3409-9412 FAX.03-3407-8735
☆	㈱ニッポンダイナミックシステムズ	〒154-0015 東京都世田谷区桜新町2-22-3	TEL.03-3439-2001 FAX.03-3439-4811
☆	㈱日本科学技術研修所	〒151-0051 東京都渋谷区千駄ケ谷5-10-11	TEL.03-5379-1319 FAX.03-5379-1530
	㈱日本経営データ・センター	〒151-0051 東京都渋谷区千駄ケ谷3-11-8	TEL.03-3402-7501 FAX.03-3402-7682
	日本テレマティーク㈱	〒151-0061 東京都渋谷区初台1-34-14 初台TNビル4F	TEL.03-5351-1511 FAX.03-5351-1515
	㈱アドバンストラフィックシステムズ	〒160-0023 東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル10F	TEL.03-6864-7781 FAX.03-6864-7787
	㈱ユー・エス・イー	〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿4-22-10	TEL.03-5449-8511 FAX.03-5449-8542
	リンク情報システム㈱	〒150-0042 東京都渋谷区宇田川町3-14 渋谷セントラルビル	TEL.03-3476-0913 FAX.03-3463-3611
	日本ソフトウェアサービス㈱	〒154-0003 東京都世田谷区野沢2-34-12	TEL.03-3795-9650 FAX.03-3795-2194

☆は幹事会社

32.indd 6 2018/02/23 16:51:37

2017年度の主な活動内容

項　目	テーマ等	開催月
定期総会	第35回定期総会 （１）ごあいさつ 渋谷労働基準監督署　署長　　宮崎　正行　氏 （２）定期総会	3月
研究会	第100回研究会 （１）ごあいさつ 渋谷労働基準監督署　署長　　宮崎　正行　氏 （２）労働基準監督署からのお知らせ 「労働時間適性把握のためのガイドラインについて」 渋谷労働基準監督署　第四方面主任監督官　　藤原　良　氏 （３）「労働基準法改正案（継続）について」 経営労務研究所　所長　特定社会保険労務士　　元木　研二　氏	6月
	第101回研究会（共同開催＊） 「過労死等ゼロを目指す職場づくりセミナー」 （１）「働き方改革及び専門業務型裁量労働制 に関するアンケート結果の報告」 三田労働基準監督署　第三方面主任監督監　　高嶋　将寛　氏 （２）「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」 ～是正指導段階での企業名公表制度～ 渋谷労働基準監督署　第四方面主任監督監　　藤原　良　氏 （３）「長時間労働削減 過労死防止のため 企業が取り組むべきこと　～健康経営で防げ過労死！」 東京産業保健総合支援センター　産業保健相談員　　斎藤　照代　氏 ＊東京労働局／中央・上野・三田・品川・渋谷・新宿・亀戸労働基準監督署／東京産業保健総合支援センター／中央情報処理産業労務研究会／渋谷・世田谷地区情報産業労働基準研究会／品川情報処理産業労基研究会	10月
	第102回研究会 （１）「企業内ソーシャルワーカー」 ～人材が失われるのは、もったいない！～ Bridge Workers 代表　岸岡　千裕　氏 （２）労働基準監督署からのお知らせ ①H29年10月施行 育児休業法の改正にあたって留意すべき事項 ②H30年4月開始 無期雇用転換制度の確認 東京労働局 雇用環境均等部指導課　雇用環境改善・均等推進指導官 併任　労働紛争調整官　併任　課長補佐　　大村　玲子　氏 （３）相談コーナー 渋谷労働基準監督署　第四方面主任監督監　　藤原　良　氏	12月

■中央地区情報処理産業労務研究会との交流セミナー
7月　「働き方改革実行計画」解説

32.indd 7　　2018/02/23 16:52:29

2018年度　活動予定

項　目	テーマ等	開催月
定期総会	第36回定期総会	3月
研究会	第１０３回研究会 「2018年1月改正 職業安定法のポイント」(案) ～法改正に伴い、採用担当者が実務で留意すべきポイント解説	6月
	第１０４回研究会 「人事担当者が注目の人事課題について」(案) ～人事担当者が今！注目している人事課題について ・罰則付き時間外労働の上限規制 ・同一労働、同一賃金	9月
	第１０５回研究会 「『リファラル採用』　新たな採用手法！とは」(案)	12月

研究会の様子

第16回 渋谷・世田谷産業安全衛生推進大会の様子

ご入会方法

ご入会に関するお問い合わせは事務局まで

TEL：03-3439-2001
FAX：03-3439-4811
mail：hitomi@nds-tyo.co.jp
担当：㈱ニッポンダイナミックシステムズ
　　藤本ひとみ

32.indd 8　2018/02/23 16:55:39