

— 御社の永續する企業づくりをサポートします —

社会保険 労務士法人 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険
労務士法人 九州人事マネジメント
〒802-0001
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
KMMビル404号
TEL 093 - 513 - 8800
FAX 093 - 513 - 8802
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
ホームページアドレス <https://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
求人募集・採用適性検査(CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

謹賀新年

旧年中は格別のご高配にあずかり
厚く御礼申し上げます
本年もなお一層のお引き立てを賜りますよう
よろしくお願い申し上げます

令和6年 元旦

TOPIC1

持続的な賃上げに向けた 今後の方向性

TOPIC2

社会保険適用拡大に伴う配偶者手当の見直し

江の島より 初日の出(神奈川県)ユウ / PIXTA(ピクスタ)

2024/JAN

1

令和6年1月号

【四計】2024年が始まりました。「一年の計は元旦にあり」とは「物事は初めが肝心であり、元旦にしっかりと計画を立てて行うべきである」という意味のことわざ。由来は諸説あるとされ、「四計」もその一つです。四計とは中国・明の学者だった馮應京が著した『月令広義』にある「一日の計は朝にあり、一年の計は春にあり、一生の計は勤めにあり、一家の計は身を修めるにあり」といった「生活を充実させるための四つの計画」のこと。厚生労働省は昨年10月に「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書を公表した際、「働く人が希望する働き方を実現し、能力を十分に開発し発揮できる働く環境を構築しなければ我が国の発展はない」と述べています。充実した人生を送るためにも年始の今、新しい働き方を計画してみるのもよいかもしれません。

持続的な賃上げに向けた今後の方向性

2023年9月末、厚生労働省より「令和5年版 労働経済の分析」(労働経済白書)が公表されました。「持続的な賃上げに向けて」をテーマとして、第I部「労働経済の推移と特徴」、第II部「持続的な賃上げに向けて」の二部構成となっています。ここでは第II部の分析結果を見ていきます。

労働生産性と賃金の動向

「令和5年版 労働経済白書」の第II部「持続的な賃上げに向けて」では、賃金の動向とその背景、賃上げによる企業・労働者・経済への効果、今後の方向性などについて分析しています。

まず、賃金の動向を見ていくと、我が国一人当たりの賃金は、1970年代から1990年代前半までは、労働生産性(以下、生産性)の向上に強く連動する形で、ほぼ一貫して増加していました。1980年代における賃金上昇の落ち着きは、安定成長期へ移行した帰結であると分析されています。

しかし、1991年にバブルが崩壊し経済活動が滞るなか、1990年代半ばにかけて生産性の上昇ほどには賃金が増加しづらい状況が継続しました。以降25年間、生産性と賃金はほぼ横ばいで推移し、両者の伸びに乖離がみられるようになっていきます。

賃金停滞の背景

生産性と賃金の乖離については、経済活動により得られた付加価値の在り方において、「分配と配分」の変化が背景にあると考えられています。付加価値が労働者にどの程度配られたかという「分配」の側面からは、①経済見通しの低さによるリスク回避として内

部留保するなど、企業の利益処分が変化してきたこと、②労働組合の推定組織率と組合員数は長期的な低下・減少傾向にあり、労使間の交渉力が変化してきたことが挙げられています。

「配分」の側面からは、③パートタイム労働者の増加など雇用者の構成が変化したこと、④日本型雇用慣行である年功序列型賃金と終身雇用が衰退し、変容していることが挙げられています。また、⑤60歳未満の女性や60歳以上の男女の就業率が上昇し、就業者の構成割合が変化するなか、働く目的や時間の自由度、労働者が仕事に求めるニーズが多様化していることなどが挙げられます。

以上5つの変化は、過去25年における分析の結果、すべて賃金を押し下げる方向に影響を及ぼしてきたと考えられています。

賃上げによる影響

近年、企業における人手不足は深刻化する傾向にあります。雇用状況を把握する上で重要な指標となる求人充足率は、2009年をピークに30%近くから低下傾向で推移しています。近年では、フルタイムで10%程度まで低下し、パートタイムでは15%程度で推移していることが確認できます。

求人条件において、賃金の引き上げは、一定程度求職者の応募を

促す効果があると考えられています。求人賃金の下限を地域別最低賃金(以下、最低賃金)よりも5%以上高い水準で提示した場合、3カ月以内の被紹介件数が約10%増加したことが報告されています。

雇用者に対する賃上げの効果としては、離職の減少が挙げられています。年収が増加するほど、仕事に対する満足度や幸福度が向上し、自己啓発活動を新たに行う割合が高く、働き方の主体性にもプラスの効果をもたらす可能性が高いと考えられています。

また、賃上げは経済全体に好影響を及ぼし、特にフルタイム労働者の定期給与・特別給与は消費額への影響が大きく、1%増加するとその消費額をそれぞれ0.2%・0.1%増加させる効果があると報告されています。賃金の増加における生産・雇用誘発効果をみると、全労働者の賃金が1%増加した場合、生産を0.22%、雇用に0.23%、雇用者報酬を0.18%引き上げると分析されています。この引き上げ率は、2021年の消費転換率をもとに仮定した場合、生産額は約2.2兆円、雇用は約16万人、雇用者報酬は約5000億円の増加と推計されています。

さらに、賃金は結婚選択にも影響を及ぼし、男女ともに年収が高いほど結婚確率が高い傾向にあります。正規雇用については、結婚



確率の引き上げ効果があると確認されています。

賃上げの現状

2022年の賃上げ状況については、9割を超える企業が何らかのかたちで賃上げを行ったことが報告されています。実施理由として、社員のモチベーション向上や定着、人員不足解消が多く、未実施の企業では業績の低迷や不透明な先行きがその要因となっています。

3年前と比較して売上総額、営業利益、経常利益、生産性の業績いずれにおいても増加した企業の方が賃上げを実施している割合が高くなっています。また売上総額、営業利益、経常利益の見通しが増加すると見込む企業では、ベースアップや一時金増額を実施している傾向があります。

さらに、価格転嫁率が高いほど賃上げを実施している傾向があり、賃上げには価格転嫁も重要な要素であることがわかります。原材料費などの価格上昇分を販売価格に全く転嫁できていない企業は3割強。価格転嫁しづらい理由としては、販売価格の上昇に伴う販売量減少への危惧や、取引先・消

費者との今後の関係性を重視するため、などが挙げられています。企業が賃上げを実施しやすい風潮や環境を整えるためにも、適正な価格による販売・購入を可能とする適正な価格転嫁を促すことが急務となっています。

持続的な賃上げへの取り組み

生産性の向上と賃上げに資する取り組みについては、3つの視点から今後の方向性が挙げられています。一つ目は、イノベーションの担い手として、スタートアップなど新規開業企業が活躍しやすい環境を整えることです。スタートアップ企業などは成長見通しが高く、人材採用は重要課題であり、定期給与を5%以上増加させるなど賃上げ率が高い傾向があります。

二つ目は、転職によるキャリアアップの実現を可能とする環境を整備することです。転職を経ると、2年後には年収が大きく増加する確率が高いことが報告されています。転職は、仕事に対する「活力・熱意・没頭」の3つを兼ね揃えたワークエンゲージメントを高め、企業の成長に貢献し、結果として、経済全体の生産性向上を図ることが可能になると考えられて

います。

三つ目は、非正規雇用労働者の正規雇用への転換支援など、希望する人が正規雇用になりやすい環境を整備することです。正規雇用への転換は年収が増加するだけでなく、雇用が安定し、キャリアの見通しが開けるなかで、自己啓発活動を行う労働者の割合が高まることが確認されています。

政策による賃金への影響

経年的に最低賃金が引き上げられるなか、最低賃金近傍に位置するパートタイム労働者の割合は上昇傾向で推移しています。最低賃金1%の引き上げは、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%程度引き上げる可能性があり、今後さらに賃金分布や水準に大きく影響を及ぼすと分析されています。パートタイム労働者に求められる生産性は大きく、賃金の底上げには、最低賃金の引き上げが可能な環境整備が重要であると考えられています。

また2020年以降、いわゆる同一労働同一賃金の施行により、正規・非正規雇用労働者の時給差は約10%縮小し、非正規雇用労働者に対して賞与を支給する企業割合は約5%上昇した可能性があると報告されています。最低賃金の引き上げに伴い、今後も正規・非正規雇用労働者の時給比の縮小傾向は続くと考えられています。

政策として生産性の向上に向けた取り組みや賃金の底上げを持続して行うことは、将来にわたり企業が安定的な成長を続け、経済全体が再び成長軌道に乗るために欠かすことができない重要な要素となっているのです。

「年収の壁・支援強化パッケージ」の推進策

社会保険適用拡大に伴う配偶者手当の見直し

政府は、多くの企業が設けている配偶者手当が配偶者である女性等にとって就業調整の要因の一つであるとして、「配偶者手当見直し検討のフローチャート」を公表し、配偶者手当の見直しを推進しています。ここでは、見直しの際の留意点をまとめます。

配偶者手当の現状

「令和5年職種別民間給与実態調査」(人事院)によれば、家族手当制度があり配偶者に支給している事業所の割合は74.5%。そのうち支給にあたり配偶者の収入による制限を設けている企業が87.4%です。その多くは税制や社会保険法上の扶養控除や配偶者控除の上限額である年収103万円、130万円などに設定されており、これらの金額を超えると家族手当の支給も制限されるのが実態です。

その結果、配偶者である自分の年収が103万円を超えると配偶者手当が支給されなくなり、また年収が130万円を超えると相手の健康保険の被扶養者から外され、自分で健康保険に加入しなければなりません。社会保険料の負担が増えて世帯収入が減ってしまうため、就業調整をしてしまうことになります。

これが「年収の壁」であり、政府は、労働力不足の深刻さが増す中、働く意欲のある全ての人が「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できる環境整備

を図るために、先月号で紹介した「年収の壁・支援強化パッケージ」を策定。そのなかで企業に対して廃止を含めた配偶者手当の見直しを進めており、2023年10月20日に「配偶者手当見直し検討のフローチャート」を公表しました。

配偶者手当の見直し手順

フローチャートによると、その手順は、①賃金制度・人事制度の見直しの検討→②従業員のニーズを踏まえた案の策定→③見直し案の決定→④決定後の新制度の丁寧な説明の4ステップとなっています。

まず、①で他社事例などを参考にしながら自社に適合した案を検討します。それから②でアンケートや各部門からのヒアリングを行い、従業員のニーズを踏まえた自社案を策定します。そして③で従業員に納得してもらえる見直し案を決定。その過程では、労使間で丁寧な話し合いをすること、賃金原資総額の維持(廃止・調整する場合でも、賃金原資の総額が変わらないように調整すること)、必要な経過措置を設けることなどを

行い、従業員の満足度向上につなげるようにすること、としています。

なお、フローチャートでは従業員に納得感のある手当見直し案として、左下の図表にある4つを具体例に挙げています。

見直しに伴う法的留意点

配偶者手当の見直しは、労働条件の一つである賃金制度の不利益変更ともなります。そのため、見直しにあたっては労働契約法第9条・第10条および判例等を踏まえた不利益変更への対応が必要です。配偶者手当の減額や廃止による不利益変更は、従業員の合意がない限り原則として認められません。したがって、前述のステップ②・③・④が重要となります。

見直す場合は「支給対象者の基本給に吸収する」「全社員の基本給等の原資にする」「他の福利厚生制度で代替する」などの対応が必要となります。現在、配偶者手当の支給を受けており、廃止によって不利益を受ける従業員に対しては、段階的に支給額を減額していくなどの経過措置を取り、労働者の不利益を軽減することも検討すべきです。

また、従業員の同意を得ることも必要なため、説明会の開催なども検討し、丁寧かつ慎重に進める必要があります。

手当見直し内容の具体例

- ① 配偶者手当の廃止(縮小)+基本給の増額
- ② 配偶者手当の廃止(縮小)+子供手当の増額
- ③ 配偶者手当の廃止(縮小)+資格手当の創設
- ④ 配偶者手当の収入制限の撤廃

留意点として挙げています。最後に④で、見直しの影響を受ける従業員に対して丁寧な説明を

01 4月施行の新ルールに備えて 労働条件明示に関するQ&Aを公開

今年の4月1日から全ての労働契約の締結時とパートタイマー等の有期労働契約の更新時における労働条件明示のルールが改正されます。厚生労働省では改正に先駆けて、新しく追加される明示事項等に関するQ&Aを公開。既に雇用されている労働者に対して改めて労働条件を明示する必要はないことなどを記した「新たな労働条件明示ルールの適用時期・対象者」に関する項目をはじめ、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲の明示」や「有期労働契約の更新上限の明示」などに関する項目についてQ&A方式で説明しています。

02 7割以上の企業が影響を実感 カーボンニュートラルへの意識調査

商工組合中央金庫が2023年に実施した「中小企業のカーボンニュートラルに関する意識調査」によると、カーボンニュートラルの影響を受けていると実感している企業は76.1%でした。特に「環境税導入などエネルギーコストの増加」で悪影響を受けていると答えた企業の割合が高く、近年のエネルギー価格の高騰が大きな負担になっているようです。こうした影響に対して方策を実施・検討している企業は4割超。その内容は「太陽光などの自家発電設備の導入」や「太陽光設備等以外の省エネ設備（建物・車両等）の導入」などが多くなっています。

03 仕事より余暇を重視する割合が増加 余暇の動向をまとめた白書を発行

公益財団法人日本生産性本部余暇創研が『レジャー白書2023』を発行しました。その中で、仕事（勉強や家事を含む）と余暇のどちらに重きを置いているかを尋ねたところ、63.9%の人が「余暇重視」（「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」と「仕事は要領よくかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」の合計）と回答。これは2009年の同調査から13.4%の増加です。一方、「仕事重視派」（「余暇も時には楽しむが、仕事の方に力を注ぐ」と「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」の合計）は減少傾向にあり、余暇に対する意識の変化が見て取れます。

04 在職者の3割弱が受講後に賃金増加 特定一般教育訓練の活用状況

厚生労働省では2019年10月より「特定一般教育訓練給付金制度」を実施しています。これは労働者が費用負担して厚生労働大臣指定の教育訓練を受講・修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度の一つです。2023年10月に同省が公表した「特定一般教育訓練給付の活用状況等について」によると、指定講座数は573講座で受給者の累積数は7236人。制度を利用した在職者の26.3%が訓練受講後に賃金が増加したと答えています。また、離職中に受講した人においては43.6%が再就職後に賃金が増加しています。

四季を彩る言葉

今の季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

さいかんしょうはく 歳寒松柏

『論語 - 子罕』にある孔子の言葉「歳寒くして松柏の凋むに後るを知る」に由来する四字熟語です。中国でいう「柏」は常緑樹であり、「寒い冬にこそ、他の植物がしおれても松や柏は緑の葉をつけていることがわかる」という意味から、「困難にあっても屈しない」ことのたとえとされます。

小寒の氷大寒に解く

今年の「小寒」は1月6日。二十四節気の一つである小寒は、寒さがしだいに厳しくなっていく頃のことです。「寒の入り」ともいわれます。この後が1年で最も寒さが厳しいとされる「大寒」です（今年は1月20日）。「小寒よりも大寒のほうがかえって暖かいこと」を表すこのことわざは、「物事が必ずしも順序どおりにいかないこと」の意として用いられます。



従業員を育成し、適所に配して企業価値を高める 人材マネジメントの取り組み状況とは

上場企業の情報開示が義務化されてますます必要性が高まる「人的資本」。企業が人的資本経営を実践していく上で重要なのが人材マネジメントです。そこで、独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った調査から、企業の人材マネジメントの現状を確認します。

人材マネジメントとは

「人的資本経営」とは、人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで企業価値の向上につなげようとする経営手法のこと。そこで重要となるのが従業員を成長させ、的確に活用していく「人材マネジメント」です。労働政策研究・研修機構が公表した「人への投資と企業戦略に関するパネル調査（JILPT企業パネル調査）」では、企業の人材マネジメントに関する取り組みの実施状況を調査し、図表のように「雇用管理」「人材マネジメント」「人材育成」の3つの項目に分

けてまとめています。

長時間労働対策に注力

まず、「雇用管理」「人材マネジメント」について見ると、大企業、中小企業ともに「長時間労働の防止」「安全衛生対策の強化」を比較的重視していることがわかります。大企業では、これらに加えて「ハラスメント対策」「仕事と育児・介護・治療等との両立支援」「定期的な面談とフィードバック」などにも力を入れているようです。また、「人材育成」では、大企業に比べて中小企業の取り組み、正社員に比べて非正社員に対する取り組みが、相対

的に進んでいないことが図表から見て取れます。

「人材育成」においては研修予算を投入しているスキル・知識の内容についても調査（複数回答）。それによると、大企業はリーダーシップ、コミュニケーション研修などの「対人スキル」が73.4%で最も高く、次いで「業務知識」の69.0%でした。一方、中小企業で半数を超えたのは「業務知識」の55.9%のみで、「対人スキル」は27.5%。「あてはまるものはない」が大企業の7.9%に対して29.0%と高いことから、予算をかけた研修に積極的でない中小企業の現状が窺えます。

実施している人材マネジメントの取り組み

(単位=%)

		中小企業調査		大企業調査	
		a) 正社員に実施	b) 非正社員に実施	a) 正社員に実施	b) 非正社員に実施
雇用管理	長時間労働の防止策(残業上限や目標の設定、ノー残業デーなど)	71.6	57.1	86.2	74.1
	仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援	63.3	45.3	89.0	70.4
	職場における安全衛生対策の強化	68.8	55.3	87.8	84.3
	様々なハラスメントに対する防止対策	55.3	48.1	92.7	88.6
	従業員のメンタルヘルスの向上	46.6	33.9	81.8	69.9
	従業員間の不合理な待遇差の解消(男女間、正規・非正規間等)	49.3	41.1	71.7	67.3
人材マネジメント	優秀な人材の積極的な登用・抜擢	52.2	26.4	64.7	32.8
	職務記述書(ジョブ・ディスクリプション)の導入	11.4	4.3	13.8	6.4
	職種別賃金の導入	23.7	12.3	31.2	21.1
	業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大	32.7	10.3	18.5	3.5
	企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力	41.7	22.5	49.3	27.5
	目標管理制度による動機づけ	33.6	10.8	63.8	22.3
	定期的な面談(個別評価・考課)とフィードバックの実施	43.1	22.0	82.6	39.7
	キャリアコンサルティング等による、従業員の将来展望に関する相談支援	11.3	3.7	18.4	7.4
人材育成 (人への投資)	計画的・系統的なOJT	25.7	11.7	63.4	32.0
	企業内外で行うOff-JT(外部セミナー、勉強会等)	35.3	9.2	70.7	26.0
	自己啓発を促す金銭的支援・配慮(学習支援システムの導入等)	27.1	8.9	61.2	26.0
	人材開発に関する公的な助成制度(人材開発支援助成金等)の活用	14.4	4.3	19.3	5.8
	指導役や教育係の配置(メンター制度等)	16.4	5.2	48.4	14.5
	社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ	26.9	9.2	42.1	13.2
	以上の取り組みは一切実施していない	5.5	10.8	0.3	0.9
	無回答	0.0	0.0	0.2	1.5
	合計	2,690	1,938	442	436

(注) ※複数回答

※「該当者がいない(そもそも正社員がいない、非正社員がいない)」と回答した企業を除いたうえで集計

出典:「人への投資と企業戦略に関するパネル調査(JILPT企業パネル調査)」(第1回)(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

今月の
相談

結婚における特別休暇の取得期限について

Q

当社では、従業員の結婚に関して特別休暇を5日間与えることにしていますが、入籍日や挙式日から半年や1年ほど経ってから特別休暇を請求してくる場合があります。特別休暇の取得期限を設けることは違法でしょうか。 (S社・人事部)

A

一般に、企業が設ける特別休暇とは、使用する労働者および労働者の家族の慶事や弔事に際し、福利厚生制度の一つとして、年次有給休暇とは別に特別に与える休暇をいいます。

休暇には、法律上の休暇(法定休暇)と会社が就業規則などに定める任意休暇があります。法定休暇には労働基準法に基づく年次有給休暇、産前産後休暇、生理休暇、育児・介護休業法に基づく子どもの看護休暇、家族の介護休暇、その他裁判員休暇などがあります。法定休暇は、原則として労働者が請求要件に該当し、請求した場合には付与しなければなりません。

他方、任意休暇には、特別休暇としての慶弔休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、夏季休暇などがあり、休暇制度を設けるか否かは会社の判断となります。特別休暇を設けないことによって法違反となるものではありません。特別休暇を設ける場合でも、その利用目的、取得要件、取得可能日数などは任意に決めることができます。

法定休暇である年次有給休暇の請求権は、労働基準法第115条に基づき2年の時効があり、2年を経過すると残日数があっても請求権が消滅します。しかし、特別休暇については、法律上のものではないので、労働基準法上の時効は適用されず、請求権の時効を定める場合には就業規則などにいつまでの請求を認めるか、その取得請求の有効期間を任意に定めることができます。

「令和5年就労条件総合調査」によれば、なんらかの特別休暇制度がある企業割合は55.0%となっており、企業規模が大きいほど特別休暇制度がある企業数割合が多くなっています。働きやすい職場環境を整える方法は多岐にわたりますが、特別休暇など

の福利厚生制度を整備することは労働者のモチベーションアップにつながります。特に、結婚といった人生の大きなイベントにおいて結婚休暇を設けることは、福利厚生に対する労働者の満足度も高まることとなります。結婚休暇があれば労働者が結婚式や新婚旅行、新生活の準備などに集中できる時間を作ることができます。しかし、昨今の結婚事情を見ると、入籍するだけで結婚式や披露宴は行わないとか、新婚旅行も旅費の安い時期に行こうとして入籍日や結婚式から一定期間をおくケースも増えています。

こうした事情を勘案して、実情に沿った有効な結婚休暇とすべく見直しを検討することも必要でしょう。たとえば、結婚休暇に取得期限を設け「入籍日又は挙式日から1年以内とする」などを就業規則等に定めることで、取得期限を経過した場合は請求権が消滅します。また、一般に結婚休暇の日数は5~7日程度が多いですが、それを分割して取得することができるようにすれば挙式用と新婚旅行用に分けて取れるようになります。

また、入社前に既に入籍していて、入社直後に式を挙げる場合もありますので、「結婚休暇は、入社後6カ月経過した者に付与する」や「入社前に入籍済みの者には適用しない」などの請求資格要件を定めることもできます。

特別休暇は必ずしも有給を前提とするものではなく、有給・無給は企業が定めるものです。従って、その日数の全部を有給とすることも、一部を有給とすることも差し支えありません。一部を無給とすることで、有給での休暇を希望する場合で労働者に年次有給休暇の残日数があれば、年次有給休暇の取得促進にもつながります。こうした点を総合的に勘案して、有効な特別休暇としての結婚休暇を検討すべきでしょう。

今月の
ポイント

特別休暇は法定外の任意休暇で、労働基準法上の時効が適用されないため、就業規則等で取得請求の有効期間を定めることができる。昨今の結婚事情に沿った取得期限や請求資格要件を検討することが望ましい。

長時間の座り作業にご注意を

日本人は「座りすぎ」だといわれています。大きく注目されたのは、2011年のオーストラリアの研究機関による調査結果。日本人の1日の平均座位時間は約7時間で、調査した20カ国で最も長かったのです。また、「平成25年国民健康・栄養調査」では、男性の約38%、女性の約33%が平日1日の総座位時間が8時間以上だと回答しています。厚生労働省では「近年の生活環境や仕事環境の機械化・自動化に伴い、身体活動不足に加えて長時間の座位行動が多くの人々の日常生活全般に蔓延している」と指摘。運動習慣の有無にかかわらず、座位時間の増加が健康に悪影響を及ぼし、死亡リスクも高まることを注意喚起し、頻繁に座りっぱなしの状態を中断することが望ましいとしています。

そこで近年注目されているのが「スタンディングワーク」です。通常は座って行う作業を

立った状態で取り組むスタンディングワークは、姿勢が良くなる、集中力が高まるといった効果があるとされ、経済産業省の「健康経営オフィスレポート」でも取り上げられています。公益財団法人明治安田厚生事業団が上場企業を対象に行った「企業における運動を活用した健康づくりに関するアンケート」(2023年)によると、33%の企業が会議用や共有スペースなど何らかのかたちでスタンディングデスクを導入しています。ただ、デスクの導入にはコストやスペースの確保が必要なため、ストレッチやリフレッシュの時間をこまめに設けるなどして、座りすぎ対策をしている企業もあるようです。



今月の一言

2024年は、4月1日から働き方改革関連法の施行に伴って時間外労働の上限が規制されます。物流の人手不足が深刻だとされていますが、交通や建設、医療など多分野での影響が懸念されており、企業には業務の効率化など、諸問題への対応が求められます。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。