

発行人：

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

代表理事より年始のご挨拶

旧年中も大変お世話になりました。誠にありがとうございました。

世界においては戦争、気候変動の影響が猛威を振り、日本においても賃上げ、デフレ脱却のかけ声のもと、私共を取り巻く経済環境が大きく変化した一年でした。日本が先進国の中で経済力を劣後させてしまったという説も耳にしますが、私は日本の科学技術・製造業やコンテンツ産業は引き続き力強く魅力的で、世界の中で名誉ある地位を保っていると確信しています。日本には、広く共有されている和を貴ぶ精神、あまねく実現されている治安の良さ、世界各国の文化を取り入れ独自に発展させることのできる包容力があり、住みやすさは世界各国の中でも引き続き群を抜いています。

私共が拠点とする大田区はその日本、東京の中でも産業や地域の多様性・豊かさ、羽田空港を持ち若者を集められる成長力の点で特別に強い地位を占めています。私共は、大田区を中心とした方々の経営や労働に関する不安を無くすることをミッションに掲げていますが、それは大田区の産業をさらに発展させることに貢献し、ひいては東京、日本の競争力を強めることとなります。和を貴ぶ精神を持つ日本が世界の中で強くなることは、幸せを世界に輸出し、世界情勢をより安定させることに繋がるのです。

過日、小学生になった私の子どもに、キング牧師の「私には夢がある」の演説を見せる機会がありまし

た。その時はたと、自分に今「夢」はあるのか、と疑問が湧きました。

家族を守ること、働いてくださる方々を守ること、お客様に貢献すること、そのために仕事を頑張ることがすなわち、世界に貢献できることだということに思いを巡らせていき、疑問は自分の中で解決しました。

私や私の家族に恩恵を授けてくださった皆様に改めて感謝差し上げるとともに、皆様への私からのさらなる貢献を誓います。

新年の始まりをお慶び申し上げます。

本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

一般社団法人おおた労務管理協会 音田崇幸

新入会員ご紹介

株式会社寿限無ネットワーク 日比勇希様

大田区上池台1-21-2（長原商店街が中原街道と交差するところ）にある「鉄(くろがね)」というらんかつ屋さんです。お肉がやわらかくてとても美味しいのでオススメです！

会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年 30,000 円(月 2,500 円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和5年12月末日現在当協会会員数：17社

1. 労務管理

勤務間インターバル制度について

勤務間インターバル制度は、労働者の健康維持をはじめ、ワークライフバランスの確保など多様な働き方を促進するためのものです。労働者が働く上で、十分な睡眠時間や生活の時間を確保できないまましていると、心身ともに大きな負荷がかかります。こうした負担を軽減し、労働者の「働きすぎ」を抑止するものとして期待される制度です。

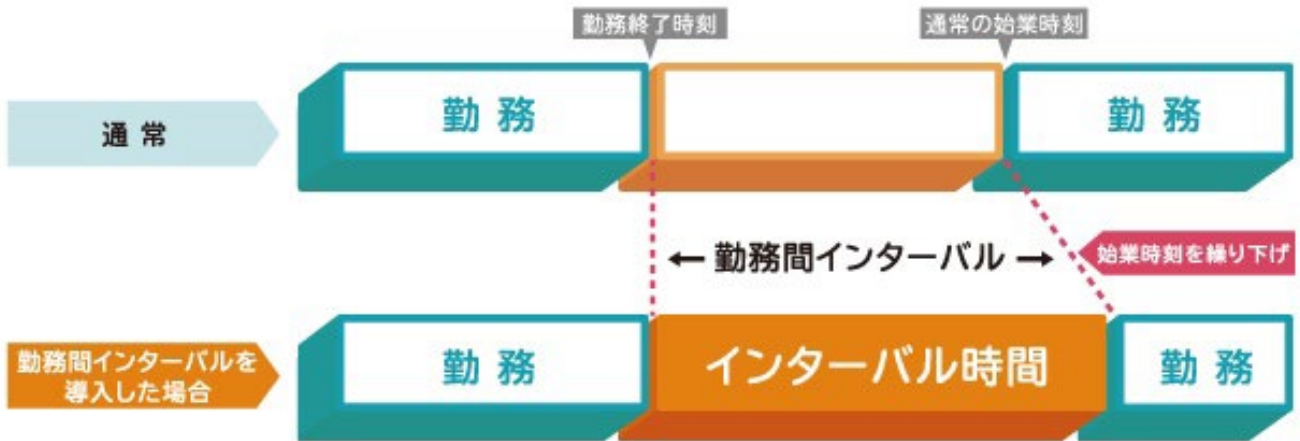
本稿では、勤務間インターバル制度の概要と企業の導入状況について、ご紹介してまいります。

1. 勤務間インターバル制度

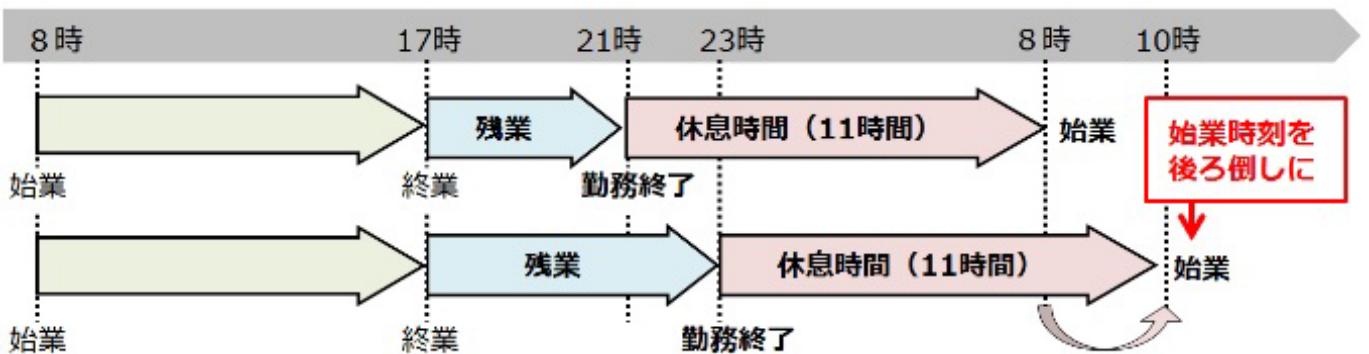
勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（イ

ンターバル）を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するものです。本制度は、労働時間等設定改善法で、会社の努力義務と定められています。

■勤務間インターバル制度の概要



【例】 11 時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合



※厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」

制度導入に際してのポイントは「休息時間の設定」と「休息時間が翌日の所定労働時間と重複する際の対応」となります。

【休息時間の設定】

休息時間の設定目安は、9時間～11時間（国が推奨）。

【休息時間が翌日の所定労働時間と重複する場合】

休息時間の確保のために、下記のいずれかの対応を行う。

- ①始業時刻の繰り下げ。
- ②重複する時間を働いたものとする。

2. 企業の導入状況

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が6.0%(令和4年調査5.8%)、「導入を予定又は検討している」が11.8%(同12.7%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が81.5%(同80.4%)となっています。

導入予定はなく、検討もしていない企業のその理由については、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が51.9%、「当該制度を知らなかったため」が23.5%となっており、それ以外の企業は夜間対応や業務に支障が生じる等の理由により導入できていない状況が見られます。

勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・年	全企業 ¹⁾	導入している	1企業平均間隔時間 ²⁾	導入を予定又は検討している	導入予定はなく、検討もしていない
			(時間、分)		
令和5年調査計	100.0	6.0	10：20	11.8	81.5
1,000人以上	100.0	17.6	9：55	23.2	58.9
300～999人	100.0	8.3	10：07	17.4	74.3
100～299人	100.0	6.1	10：15	13.6	79.0
30～99人	100.0	5.4	10：26	10.3	83.6
令和4年調査計	100.0	5.8	10：22	12.7	80.4

注：1) 「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。

2) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

※厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

3. さいごに

導入できていない企業は、事業運営上やむを得ない状況もあるかと思えます。しかしながら勤務間インターバル制度の導入は、労働者の健康維持やワークライフバランスの確保に留まらず、労働生産性の向上や

雇用維持にも繋がります。

賃上げや労働力確保が話題となる昨今、事業運営の更なる先を見据えるのなら、労働環境に配慮した制度にも目を向けていく必要があるではないでしょうか。

2. 退職給付

退職給付制度の実態

退職給付とは、一定の労働期間などの条件を満たす労働者に対し、退職以後に支給される給付（いわゆる「退職金」）の事をいいます。そして、この退職給付の支払いをより確実にするために定められた仕組みや決まりごとを総称して退職給付制度といます。

ここでは、退職給付制度の種類と企業における導入状況について、解説いたします。

1. 退職給付の種類

退職給付には、退職時に支払われる一時金制度や退職後何年かに分けて支給される年金制度があります。

次に、主な退職給付制度をまとめましたので、ご参照ください。

■退職給付の種類

名称	概要
退職一時金制度	従業員が退職する際に、社内規程に定められた金額を会社が直接一括して支払う制度
確定給付企業年金制度(DB)	確定給付企業年金法を根拠法とし、企業が掛金の拠出・運用を行う。給付額はあらかじめ約束されている制度
企業型確定拠出年金制度(DC)	企業が掛金の拠出を行い、従業員（加入者）が運用の責任を負い、運用結果によって給付額（年金資産）が変動する制度
中小企業退職金共済制度	独立行政法人勤労者退職金共済機構によって運営され、中小企業を対象とした共済制度
特定退職金共済制度	商工会議所（商工会）等が運営する、個人事業主や法人が加入できる制度
厚生年金基金	あらかじめ給付額を決定し、企業が掛金を拠出する確定給付型の年金制度

2. 退職給付制度の有無や形態

退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は74.9%となっています。

そのうち、制度の形態別の企業割合をみると「退職

一時金制度のみ」が69.0%、「退職年金制度のみ」が9.6%、「両制度併用」が21.4%となっており、退職一時金制度が主流となっていることが見て取れます。

退職給付（一時金・年金）制度の有無、退職給付制度の形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業 ¹⁾	退職給付 (一時金・年金) 制度がある企業 ²⁾	退職給付制度の形態			退職給付 (一時金・ 年金) 制度 がない企業	(再掲) 退職給付制度がある	
			退職一時金 制度のみ	退職年金 制度のみ	両制度 併用		退職一時金 制度がある (両制度併 用を含む)	退職年金 制度がある (両制度併 用を含む)
令和5年調査計	100.0	74.9 (100.0)	(69.0)	(9.6)	(21.4)	24.8	(90.4)	(31.0)
1,000人以上	100.0	90.1 (100.0)	(25.9)	(27.0)	(47.1)	8.8	(73.0)	(74.1)
300～999人	100.0	88.8 (100.0)	(41.9)	(17.9)	(40.2)	11.1	(82.1)	(58.1)
100～299人	100.0	84.7 (100.0)	(60.3)	(13.2)	(26.5)	15.1	(86.8)	(39.7)
30～99人	100.0	70.1 (100.0)	(77.2)	(6.6)	(16.2)	29.5	(93.4)	(22.8)
平成30年調査計	100.0	80.5 (100.0)	(73.3)	(8.6)	(18.1)	19.5	(91.4)	(26.7)

注：1) 「全企業」には、退職給付（一時金・年金）制度の有無が「不明」の企業を含む。

2) () 内の数値は、「退職給付（一時金・年金）制度がある」企業を100とした割合である。

※厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

3. さいごに

本調査では、退職一時金制度について過去3年間に見直しを行った企業割合は7.9%、退職年金制度について過去3年間に見直しを行った企業割合は4.0%となっており、一定割合の企業が退職給付制度を見直していることが見て取れます。

退職一時金制度のみだった昔から、その時代の二一

ズにより、厚生年金基金制度、適格退職年金制度（現在は廃止）、確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度などが登場してきました。現状導入している退職給付制度が時代にマッチしているものなのか、退職給付制度がないのであれば作ったほうが望ましいのか、時代の流れを見据えて、考えを巡らせてみてはいかがでしょうか。



Q&A

Q：近年の退職金のトレンドについて教えてください。

A：以前は勤続年数に比例する『年功型』が主流でしたが、最近では会社への貢献度により算定する『成果報酬型』が増えている傾向にあります。年功序列型から成果主義型への時代の転換が一因にあるかと思われます。ただ、それぞれメリットもあればデメリットもありますので、検討する際には業務内容や人員特性などを考慮しながら、慎重に進める必要があるでしょう。