



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

＜代表 庄司 茂 より一言＞



マンパワーグループが行った、入社2年目までの若手正社員（22～27歳）を対象とした調査によると、仕事に「やりがいを感じている」割合は約70%だということです。やりがいの中身（複数回答可）では、上位から順に「仕事の成果を認められる」が37.6%、「仕事をやり遂げる」が34.7%、「自分の成長を感じる」が34.7%、「新しい仕事にチャレンジする」が33.2%、「お礼や感謝の言葉をもらう」が31.4%となっています。

また、若手正社員が取り入れてほしいと考える勤務制度への回答では、多いほうから順に「フレックス制」36.8%、「在宅勤務」33.3%、「モバイルワーク」30.8%が目立つ一方、「ない」との回答も37.5%ありました。上記の結果を「コミュニケーション」という

視点から見ると、認められたい・コミュニケーションをとりたいという希望がある一方、勤務制度についてはコミュニケーションがとりづらい方法の希望があるようです。パワハラ防止対策を企業に義務付けるパワハラ防止法の施行を来年6月予定（中小企業は2022年4月）に控えています。パワハラ予防のためには、職場のリーダーは部下を指揮する一方、部下から必要な情報が上がってくるようにして適切なコントロール（指揮・統制）をしなければなりません。昔のようにリーダーからの一方的な指揮・統制では仕事は回らなくなっています。部下の話を聞き、部下のほうからのコミュニケーションを増やせるよう、意思疎通を良くしなければならないのです。

有給取得率の調査結果と今後

◆平成30年の年次有給休暇の取得率は52.4%

厚生労働省は平成31年「就労条件総合調査」の結果を公表しました。調査によれば、**年間の年次有給休暇の平均取得率は52.4%で、前年に比べて1.3ポイント上昇**しています。取得率を企業規模別にみると、「1,000人以上」が58.6%、「300～999人」が49.8%、「100～299人」が49.4%、「30～99人」が47.2%となっており、**企業規模により最大10ポイント近くの差がみられました。**

なお、本調査は平成30年の1年間の状況について調査を行ったものですので、本年4月に施行された改正労働基準法による年次有給休暇年5日取得義務化前についての調査になります。

◆企業規模が小さいほど休みが少ない

また、公表された調査によれば、週休制の形態別適用労働者割合をみると、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は57.0%とありますが、その割合は企業規模が小さくなるほど低くなっています。**年間休日総数についても、1企業平均は108.9日、労働者1人平均114.7日となっていますが、いずれも大企業ほど多く、小規模企業ほど少なくなる**という傾向は変わりません。

◆年次有給休暇年5日取得の義務化

本年4月から、働き方改革法に伴う年次有給休暇年5日取得義務化が適用されています。

有給休暇取得率の低さについては以前から指摘されていましたが、法律の規制がかかったことで、企業でも取得率向上に向けた取組みが本格的に実施されています。来年の調査結果には注目したいところです。

◆企業の現況を踏まえた取組みを

上記の調査結果の通り、中小企業ではもともと休みが少ないという実態があります。それにはそれなりの理由があるのでしょうか。現在、働き方改革による大企業の残業時間削減のしわ寄せが中小企業に及んでいるという問題も指摘されており、厚生労働省も「しわ寄せ防止特設サイト」を設けて防止を呼び掛けています。そのため、特に中小企業にとっては、有給休暇取得義務化への対応は困難となることが予想されますが、根本的な問題への対応を検討しつつ企業としてしっかり取り組んでいきたいところです。

厚労省から公表された「労働時間の考え方」に関するリーフレット

労働基準法が改正され、中小企業は来年の4月から「時間外労働の上限規制」が適用されることはご承知の通りです（大企業は今年の4月から施行されています）。

時間外労働の上限規制は、**時間外労働の限度時間を原則月45時間、年360時間**とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）



とする規制であり、企業はこれまで以上に従業員の労働時間の適正な把握・管理が求められることとなります。

そのような中、厚生労働省から、リーフレット「労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い」が公表されました。これは、労働基準監督署への問合せが多い「『研修・教育訓練／仮眠・待機時間／労働時間の前後の時間／直行直帰・出張に伴う移動時間が労働時間に該当するか否か』について、実際の相談事例をもとに解説したもので、労働時間の適正な管理に役立ててほしいとしています。その内容についてみていきます。

◆「労働時間」

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことです。使用者の**明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当**します。

◆研修・教育訓練の取扱い

業務上義務付けられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。逆に、不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど、**事実上参加を強制されているような場合には、労働時間に該当**します。

◆仮眠・待機時間の取扱い

仮眠室などにおける仮眠の時間について、**電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しません。**例えば、週1回交代で、夜間の緊急対応番を決めているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間等です。

◆更衣時間の取扱い

制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しません。

◆早出時間の取扱い

交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が**自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。**

◆直行直帰・出張に伴う移動時間

移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しません。

男性の育児休業取得

◆男性の育児休業取得期間

政府は、男性国家公務員の育児休業を原則1か月以上取得するよう促す方針で検討していることを明らかにしました。

人事院によると、昨年度の男性国家公務員（一般職）の新規育児休業取得者は1,350人で、取得率は、21.6%（前年比3.5ポイント増）と初めて20%を超えました。政府はこれまでに男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメンパスポート」の配布や啓発ポスターを作成し、取得促進を図ってきました。また、育休取得について上司と面談を行う際にはチェックシートを用いながら取得を促していました。

しかし、取得した期間は「1か月以下」が72.1%、次いで「1か月超3か月以内」が13.5%、「3か月超半年以内」が6.1%となりました。

こうした状況をふまえて育児休業を原則1か月以上取得するよう促し、取得しても業務に支障が出ないよう職場環境を整備し、人事評価にも反映させる方向で令和2年度からの実施を検討しています。

◆育児休業取得率

政府は、この方針を国家公務員が率先して取り組むことで地方自治体や民間企業に浸透させたいと考えていますが、**昨年度の民間企業の男性の育児休業取得率は6.16%（前年比1.02ポイント増）で、国家公務員とは約4倍の差**があります。令和2年までに政府目標として13%を掲げていますが、達成には及ばない状況です。なお、女性の取得率は82.2%（前年比1ポイント増）となっています。

また、平成27年度の「雇用均等基本調査」（厚生労働省）によると、男性の育児休業取得期間は「1か月以下」が82.9%、次いで「1か月超3か月以内」が12.1%、「3か月超半年以内」が1.6%となっています。**取得期間が「5日未満」の割合が56.9%**という結果でした。

<事務所からのご案内>

11月の「働き方改革対応のための長時間労働対策」セミナーにはたくさんの方にご参加をいただき、誠にありがとうございました。

最後に、この事務所便りも今年最終号となります。少し早いですが、今年1年有難うございました。

来年も経営者の皆様に役立つ情報をお届け致しますので、どうぞ宜しくお願い致します。