



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>



最近、パワハラという言葉が頻繁に聞かれ、「それは前に言っただろ!」と頭ごなしに怒るようなことは無いよう心掛けているという方も多いでしょう。ただ、それでは職場のルールが徹底しないと困っている会社が多いのも現状です。その原因は、ルールの伝え方にあるかもしれません。まず次のようなことをした上でルールを伝えているか、振り返ってみる必要があります。①矛盾するルールがないかチェックする。②ルールの目的を説明する。③ルール順守者を表彰する。④繰り返して伝える。さらに、伝え方も次のような点を意識する必要があります。①画像などを使って方法をわかりやすくする。②データを使って基準を明確にする。③わかりやすい言葉、読みやすい文章にする。④すべての従業員に確実に伝える。また、出社している従業員にもテレワーク中の社員にも確実に伝えるため、ビジネスチャットツールを使用する場合には、単に文章として書いておけばよいのではなく、後から検索しやすいように、件名を付ける、キーワードとなる言葉を盛り込む、読みやすい文字数に抑え、基となる資料がある場所のアドレスを貼る等をする、使いやすいでしょう。当然、チャットツール上に書かれているだけでは不十分です。口頭での説明、繰り返し伝えること等と併せて行うことで効果が高まります。

年休取得義務化で取得は進んでいるか

◆計画的付与制度の導入企業は42.8%

独立法人労働政策研究・研修機構が、働き方改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇（年休）取得に関する企業・労働者アンケートを行い、その結果を公表しました。企業調査の**年休の計画的付与制度の導入状況**では、**導入されている」とする企業割合は42.8%**でした。年休取得率や年休取得日数などの目標設定については、「**年休取得日数の目標のみを設定している**」が**53.6%**と半数以上を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が4.1%、「上記以外の目標を設定している」が0.9%となっている一方で、「何らの目標も設定していない」とする企業は34.9%ありました。

◆3年前と比べ取得日数が増えた労働者は41.5%

労働者調査での年休取得日数の3年前との増減比較では、「変化しなかった」が46.4%でしたが、「増加」（「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計）も41.5%となりました。一方で、「減少」（「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計）は4.4%でした。

「増加」と回答した者の増加した理由（複数回答）は、「**会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから**」が**37.6%**と最も高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」（31.3%）、「**上司に有給休暇を取得するよう勧められたから**」

（21.0%）、「**法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた**」（20.7%）などとなっています。

◆年5日の取得義務の認知度は、企業で95.5%

年休の年5日の取得義務化についての理解度は、企業調査では、「内容を十分に理解している」が64.4%で、「ある程度理解している」（31.1%）と合わせて95.5%を占めました。また、**労働者調査でも、年5日の取得義務化について、「内容を含め知っている」が54.9%、「聞いたことがある」（29.5%）と合わせると84.4%**に上りました。

◆時間単位年休の導入を求める労働者は5割以上

企業調査での時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%でした。導入理由（複数回答）では、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」（70.0%）がもっとも高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」（57.3%）、「年休の取得促進のため」（56.5%）、「育児、介護の支援」（49.0%）、「仕事と治療の両立支援」（42.1%）などとなっています。

一方、時間単位年休取得制度を導入していない理由（複数回答）は、「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%と最も高く、次いで、「すでに半日単位の年休取得制度がある」（46.8%）、「給与計算が複雑になる」（39.3%）、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」（31.4%）、「導入可能と不可能部署があり平等性から導入しづらい」（29.4%）などとなっています。一方、労働者調査で時間単位年休取得制度が適用・導入さ



れていない者（「わからない」を含む）に聞くと、勤務先での時間単位年休取得制度を「導入・適用してほしい」とする割合は50.6%となっています。

年休の取得増進については、5日間の取得義務化という法律の後押しがあって3年前と比べると全般的に進んでいるという結果が出ましたが、やはり会社側が取得しやすい環境づくりを進めることが重要のようです。とりわけ、時間単位の取得制度については会社側の事情から導入されていないケースが多い一方で、導入されていない企業の勤労者の半数以上が導入を望んでおり、有休の取得率アップや従業員の満足度向上のためにあらためて検討してみることも必要かもしれません。

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況

◆厚生労働省が毎年公表

厚生労働省が毎年まとめている「個別労働紛争解決制度の施行状況」の令和2年度の内容が明らかになりました。「個別労働紛争解決制度」は、①都道府県労働局や各労働基準監督署内等で専門の相談員が対応する「総合労働相談」、②都道府県労働局長による「助言・指導」、③紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。このほど公表されたそれぞれの件数、事件内容等を以下にまとめてご紹介します。

◆総合労働相談件数は過去最多

① 総合労働相談

・相談件数

総合労働相談は、約 13 万件で過去最多。民事上の個別労働紛争相談は、令和元年度の279,210件に次いで、令和2年度は278,778件と、過去2番目の件数に。

・相談内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が22.8%で最も多く、「自己都合退職」11.4%、「解雇」10.9%、「労働条件の引き下げ」9.3%という結果になっています。

② 都道府県労働局長による助言・指導

・申出件数

令和2年度は9,130件で、過去3年間で最少に。

・申出内容別の件数

同じく**「いじめ・嫌がらせ」が最も多く18.4%**、「解雇」9.7%、「労働条件の引き下げ」9.0%、「自己都合退職」7.4%と続きます。

③ 紛争調整委員会によるあっせん

・申請件数

令和2年度は4,255件で、調査を始めた平成23年度

以降最も少なくなりました。

・申請内容別の件数

これも**「いじめ・嫌がらせ」が最も多く28.0%**、「解雇」21.8%、「雇い止め」9.5%、「労働条件の引き下げ」6.9%、「退職勧奨」6.6%となりました。

◆「ハラスメント対策の重要性」が顕著に

相談・申請等の内容として、**平成23年頃は「解雇」が最多だったのに対し、この10年ほどで、「いじめ・嫌がらせ」が圧倒的に多くなる傾向に変わっています。**令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）はコロナ禍真っ只中だったにもかかわらず、「解雇や雇い止め」に関する件数はそれほど目立っていません。つまり、今後は何が何でも「ハラスメント対策」を強化する必要があるということなのかもしれません。

健康保険法改正で傷病手当金の通算が変更

◆傷病手当金の支給期間の通算化

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が可決・成立し、6月11日に公布されています。その中の改正事項として、傷病手当金についてのルールが変わります。

傷病手当金は業務外の病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月の間に出勤した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。

今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです（支給を始めた日から**通算して1年6カ月支給**）。がん治療などで入退院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました（令和4年1月1日から施行）。

<事務所からのご案内>

■助成金相談会

ご好評につき、先月に引き続きまして「**助成金相談会**」を実施いたします。**定年延長**関連の助成金を始め、その他の助成金についてもお気軽にご相談ください。

※ オンライン相談も対応いたします！

【日時】8/20（金） 8/24（火） 各時間

【場所】神戸事務所 7F / 姫路事務所 2F