



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

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、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問題となっていました。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るところでしょう。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でしょう。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。

厚生労働省から公表された「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になります。

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（10月17日）。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。

◆そもそも「労働時間」とは？

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・教育訓練の取扱いは？

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。例えば、参加の強制はしていない。また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会などです。

◆仮眠・待機時間の取扱いは？

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、夜間の緊急対应当番を決めているが、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などです。

◆更衣時間の取扱いは？

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。

◆早出時間の取扱いは？

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は？

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。

リカレント教育推進の動き

◆ “リカレント教育” とは

終身雇用という考え方が薄れつつある昨今、個人としての市場価値が重要視されており、リカレント教育が注目されています。リカレント教育とは、生涯にわたって教育と就労のサイクルを繰り返す教育制度のことです。日本ではより広く解釈されており、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合も含む言葉として使われています。働いてからも、必要と感じたタイミングで学び直すため、「学び直し教育」「社会人の学び直し」とも呼ばれています。学び直す本人にとっては、新しいスキルや知識を身につけることで、キャリアアップや転職時に活かすことができます。

◆ 政府による推進の動き

政府もリカレント教育を推進しています。厚生労働省による「人生100年時代構想会議」では、「人づくり革命基本構想」がまとめられ、その中の一つとしてリカレント教育が掲げられました。また、文部科学省もリカレント教育へのニーズの高まりを受けて、充実した学習コースの開設や、受講しやすい環境整備（短期間で修了可能、受講費用の負担軽減）などによって推進していくとしています。

◆ 企業のメリット

企業側にはどのようなメリットがあるのでしょうか。まず、従業員が新たなスキル・知識を身につけて自社に戻ることで、それらを業務に役立てることができます。就学先で新たに得られた人脈を活かすこともできます。そして、このような機会を従業員に提供して従業員のキャリアアップを手伝う姿勢を持ち続けることで、従業員の定着率やエンゲージメントを向上させていくことができます。

自社のことをよく知る従業員が、スキル・知識をアップデートし続け、長期に渡って企業に貢献してくれる状態を保つことは、企業にとってもメリットといえるでしょう。

◆ リカレント教育推進のために企業ができること

企業が推進する方法としては、例えば、費用の一部補助、リカレント教育のための休暇制度や、一度退職した場合の再雇用制度の導入などが考えられます。働きながら教育を受けるために、柔軟な働き方を推進することも有効でしょう。

また、リカレント教育で活用できる給付金・助成金があります。本人が活用できる「教育訓練給付金」と、企業が活用したい「人材開発支援助成金 教育訓練休暇付与コース」です。後者は、教育訓練休暇制度を新たに導入し、従業員がその休暇を取得して訓練を受けた場合、助成金を受け取ることができます。何日間の休暇を規定するかで、「教育訓練休暇制度」「長期教育訓練休暇制度」に分けられ、助成金額も変わります。詳しい要件や申請方法については厚生労働省のホームページをご覧ください。

【厚生労働省「人生100年時代」に向けて】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207430.html>

マイナンバーカードで旧姓併記が可能に、企業への影響は？

◆住民票、マイナンバーで旧姓併記開始

改正住民基本台帳法施行令等の施行により、11月5日から、住民票、マイナンバーカード、印鑑登録証明書、公的個人認証サービスの署名用電子証明書等に、旧姓・旧氏（きゅううじ。戸籍上、過去に記載・記録された氏のこと。以下「旧姓」で統一します）を併記することが可能になりました。

数年前から内閣府・男女共同参画局「女性活躍加速のための重点方針 2016」等に盛り込まれていた政府方針が、実現したかたちです。

旧姓併記により、結婚等により姓が変わった人は、さまざまな本人確認のシーン（契約、銀行口座名義、就職・転職時……）で、証明に旧姓を用いることもできます。

◆併記の手続き

旧姓併記の希望者は、旧姓が記載されている戸籍謄本等を用意し、マイナンバーカード（通知カード）を市区町村役場に提出します。

まだマイナンバーカードを作成していない人であれば、「山田〔佐藤〕花子」というように、姓と名の間にカッコ書きで旧姓が併記されたカードが交付されます。

◆企業に職場の旧姓使用を認める義務はあるか

職場で旧姓を使用することについて争った裁判（日本大学第三中学・高校事件、東京地判平 28・10・11）では、企業は旧姓使用を認めるよう配慮することが望ましいとしつつ、旧姓使用を認めないことは違法ではない、とされました。企業は、旧姓使用を認めなければならない法的義務までは負っていないものの、むしろ積極的に旧姓使用を認めることが有効といわれています。

◆旧姓は「使い分け」から「併記」の時代へ？

今回の旧姓併記は、主に女性が結婚後も旧姓を広く使いやすくすることを目的としたものといえます。企業実務においては、従業員の姓をシーンによって使い分けるのは珍しいことではありません（労働社保など雇用管理上の事務処理は戸籍上の姓で行い、対顧客等には広く認知されている旧姓を用いるなど）が、いずれは「使い分け」ではなく「併記」をすることが主流となるかもしれません。

【総務省「住民票、マイナンバーカード等への旧氏の記載等について」】

http://www.soumu.go.jp/main_content/000614623.pdf

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

年末の仕事納めで職場内の大掃除をする企業様も多いかと思います。

実は、会社の大掃除を行うことは、法律にも定められた義務であり、立派な仕事の1つで

具体的には、労働安全衛生規則第 619 条に、「事業者は、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。」として、「日常行う清掃のほか、大掃除を、6月以内ごとに1回、定期的に、統一的に行うこと」が定められています。

職場環境をキレイに保つことは、仕事の効率化やストレスの軽減にも効果があるとされていますので私もこの期に断捨離しながら大掃除をしたいと思います！

（吉崎記）