



社会保険労務士法人 ルーチエ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

たかが…、されど、やっぱりOJT

企業の力を高めるために若手社員の教育やOJTの必要性を感じながらも、うまく取り組んでいる自信がないという方も多いでしょう。

HR総研が昨年実施した「若手社員の育成に関するアンケート調査」によると、中小企業で若手社員の育成計画を作成できている企業は53%しかないそうです。

OJTのトレーナーも専属というわけではなく、先輩社員が自分の業務をこなしながら新入社員を教えるということが多いため、どうしてもOJTの時間が取れなくなります。計画もない、時間もない、という中でOJTへの意欲を持つというのも酷な話ですね。

◆Z世代だから難しい？

Z世代のコミュニケーション能力の低さを言う風潮もありますが、それを「違い」と捉えれば、その溝を埋めるためにはコミュニケーションをとるしかありません。

得体のしれないものが怖いというのは本能的なものかもしれませんが、そうした無知からくる怖さをなくすには、「知ればよい」ということになります。自分が相手を怖いと思っているときは、たいていの場合、相手も自分を怖いと思っています。

もし、現状のOJTがうまくいっていない場合は、OJTだからと肩ひじ張るのではなく、まずは普通の会話ができる関係づくりから始めてみてはどうでしょうか？

◆OJTの体制整備を

同調査によると、業務パフォーマンスの向上に最も相関関係のある企業の取組みは「OJTの体制整備」だそうです。つまり、体制が整っていないと業務パフォーマンスが上がらない、OJTの効果が上がらないということでしょう。「最近の若い者は……」と言っているだけでは始まりません。コミュニケーション改善を含めた育成計画の策定と体制整備を行きましょう。

【HR総研「若手社員の育成に関するアンケート調査」】

https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=368

改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援法が成立しました

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を目的とした改正法が成立しました。

◆育児・介護休業法の改正ポイントと施行日

- ① 3歳以上、小学校入学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ② 小学校入学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能となります。【施行日：令和7年4月1日】
- ③ 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ④ 子の看護休暇が見直されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が従業員数300人超の企業に拡大されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。【施行日：令和7年4月1日】

◆次世代育成支援対策推進法の改正ポイントと施行日

- ① 法律の有効期限が、令和17（2035）年3月31日までに延長されました。【施行日：公布の日（令和6年5月31日）】
- ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が従業員数100人超の企業に義務付けられます。【施行日：令和7年4月1日】

詳細は今後政省令で定められますので、注視しておく必要があるでしょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

カスハラの深刻化に対する対応と実態調査結果 ～UAゼンセンのアンケート調査結果などから

◆カスハラの深刻化に対する業界・行政の対応

顧客による理不尽・悪質なクレームを指すカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」）という言葉は、ここ数年でよく聞かれるようになりました。

最近ではカスハラを深刻な問題ととらえ、接客業を中心に、制度の見直しや法令の改正等の動きもみられます。例えば運送業では、SNS上での中傷のリスクのあったバスやタクシー運転手の氏名表示が、2023年5月に廃止されました。旅館業界では同年12月に施行された改正旅館業法で、不当な要求等を行う者に対し宿泊を拒否できるようになりました。さらに、東京都ではカスハラ防止条例を制定する方向を示しています。また、自民党はカスハラからの従業員保護策を企業に義務付ける法整備等の提言を行うなど、社会全体におけるカスハラ対応の勢いは増えています。

企業としても、カスハラの予防・対処や従業員の保護は重要な課題となっています。厚労省は2022年2月、カスハラの対応基準等を示した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を公表しています。また、JR東日本などをはじめとして、企業がカスハラ対応指針を策定・公表する事例も続いています。2022年9月22日に心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改正され、カスハラが新たな対象となったことも重要事項です。

◆UAゼンセンのアンケート結果から

そのようななか、UAゼンセンはサービス業に従事しているUAゼンセン所属組合員に対するカスハラ対策についてのアンケート結果を公表しました。これによると、カスハラ被害自体は前回調査時から減少している（「あなたは直近2年以内で迷惑行為被害にあったことがありますか」という質問に対し46.8%が「あった」と回答。2020年時調査の56.7%から減少）ものの、回答者の半数近くがパワハラ被害の経験があることから、依然として深刻な状況にあることがうかがえます。

迷惑行為をしていた顧客のうち、50歳代以上が75.7%と大きな割合を占めているということです。また、カスハラには「時間拘束型」、「暴力型」、「威嚇・脅迫型」、「SNS／インターネット上での誹謗中傷型」、「セクシュアルハラスメント型」といった型があり、業種・業態によっても特徴や傾向、対応が異なる（例えば、介護・福祉等を含む業種グループでは対応者は女性の割合が高く、被害回数が多くて被害期間も最も長い特徴をもち、他のグループに比べより毅然とした態度や危機退避が求められる、など）とのこと。社会的な認知・対応が進んできたとはいえ、カスハラはさまざまな業種において深刻な被害をもたらし、生産性にも影響を与えています。UAゼンセンは上記の調査を踏まえ、総合的な施策の推進を目的とした協議会の設置や、事業者に任せきりにするのではなく、社会的な合意形成に向けた周知活動・消費者教育の強化等が必要としています。

事業主として、社員の働きやすさ・安全の確保に努めることは重要です。とくに人手不足の社会において、そうした施策を進めることは離職防止にも役立ちます。

とくに顧客対応業務の多い企業においては、一歩進んだ対策を検討してみてもいいでしょうか。

【UAゼンセン「“職場におけるカスタマーハラスメントの実態把握へ”第3弾調査実施】

<https://uazensen.jp/2024/06/05/100876/>

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「有給休暇って買い取っていいの？」

1 はじめに

従業員が退職する際などに、残っている有給休暇を会社が買い取ることがよくあります。一方で、買い取りのルールについては案外よく知らない方も多いのではないのでしょうか。今回の記事では、有給休暇の買い取りのルールについてご説明します。

2 有給休暇の買い取りは原則違法

(1) 有給休暇の買い取りは、原則、労働基準法違法です。

有給休暇は労働者が自由に休みをとりフレッシュするための権利なので、会社が自由に買い取れる（＝その分休めない）となると、有給休暇制度の意味がなくなってしまうためです。

もっとも、以下の場合には、制度趣旨に反しないため、例外的に買い取りが認められます。

- ① 退職時に、残っている有給休暇を買い取る場合
- ② 期限（付与から2年）の切れた有給休暇を買い取る場合
- ③ 法定基準日数よりも多く付与していた分の有給休暇を買い取る場合

(2) 買い取りは義務ではない

もっとも、上記の場合でも、必ず会社が有給休暇を買い取らないといけない義務があるわけではありません。また、買い取る場合でも、事前に買い取りの予約をしておかないといけません。

例えば、数か月後に退職が決まっている従業員の未消化有給休暇を買い取り予約してしまうと、退職までは自由に有給休暇がとれたはずなのに予約で抑えられてとれない（＝その分自由に休めない）ことになり、制度趣旨に反してしまうからです。

3 書面化でトラブルの回避を

有給休暇の買い取りを明確にルール化していない会社も多く、後になって「買い取りができると知らなかった」といったトラブルが生じることも少なくありません。

あらかじめ雇用契約書や就業規則に買い取りの可否について記載しておけば、トラブルを予防することができます。また、実際に買い取りするときにも、買い取り条件を書面で取り交わしておくことをお勧めいたします。この機会に、ご自身の会社の対応状況を確認してみたいはいかがでしょうか。

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

毎年6月から7月初旬の社労士事務所の主たる業務として、算定基礎届、年度更新、住民税の切り替えがありますが、今年は更に【定額減税】の処理がプラスになりました。皆様もテレビやインターネットで【定額減税】という言葉がたくさん目にされたかと思います。6月度の給与明細書で減税になったことが感じられると思いますので、ぜひ確認してみてください。

さて、今月は社会保険算定基礎届、労働保険年度更新の届出期限です。ご確認下さいますようお願い致します。

算定基礎届・労働保険料年度更新 提出期限 7月10日（水）

矢野