



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

仕事より余暇を重視する割合が年々増加 ～日本生産性本部の調査より

◆「仕事より余暇を重視」する傾向

日本生産性本部が「レジャー白書2024」（速報版）を公表しました。これは、余暇活動に関する個人の意識や参加実態に関するアンケート調査の結果をまとめたものです。この調査により、仕事よりも余暇を重視する人々の割合が年々増加していることが明らかになりました。特に「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」と回答した人の割合が2021年以降増加しており、2023年には回答者の34.1%がこのように答えています。

この傾向は、働き方やライフスタイルの変化を反映しています。コロナ禍を経て、多くの人々が自分の時間を大切にし、家族や友人との時間、趣味やリラクゼーションの時間をより重視するようになったといえるでしょう。

◆企業に求められる対応

企業には、上記のような働く人の意識の変化に対応することが求められます。すなわち、従業員のワークライフバランスを尊重し、柔軟な働き方を推進することで、従業員の満足度や生産性の向上が期待できます。具体的には、以下のような取組みが考えられます。

- ① フレックスタイム制度の導入：従業員が自分のライフスタイルに合わせて働く時間を選べるようにする。
- ② リモートワークの推進：通勤時間を削減し、より効率的に仕事を進めることができる環境を整える。
- ③ 有給休暇や特別休暇の取得促進：従業員が積極的に休暇を取得できるような文化を醸成する。

このほかにも、余暇活動として人気の高い国内観光旅行に行きやすくなるような福利厚生の導入なども考えられます。

【公益財団法人日本生産性本部「レジャー白書2024（速報版）」】

https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/app_2024_leisure_pre.pdf

令和7年4月施行の「65歳までの雇用確保の義務化」、認知度は約6割 ～エン・ジャパンのアンケート調査より

高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保義務の経過措置は、2025年3月に終了します。2025年4月からは、65歳までの「定年引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年廃止」のいずれかの雇用確保措置が全企業の義務になります。エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』で35歳以上のユーザーを対象に「65歳までの雇用確保の義務化」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

◆「65歳までの雇用確保の義務化」認知度は約6割。「70歳までの努力義務化」は約5割

「2025年4月から、継続雇用を希望する「65歳までの雇用確保」が、全企業に「義務化」されることをご存知ですか？」の質問に、59%が「知っている」と回答しています（よく知っている：14%、概要だけ知っている：45%）。また、70歳までの雇用確保が企業の努力義務化することを知っているかと質問すると、47%が「知っている」と回答しました（よく知っている：11%、概要だけ知っている：36%）。

◆「65歳・70歳までの雇用確保」に賛成、「61歳以降も働きたい」は約9割

「65歳・70歳までの雇用確保」のほか、働く意欲がある高年齢者が働きやすい環境整備を国が進めています。そのことに関して賛成しますか？反対しますか？の質問には、88%が「賛成」と回答しています（賛成：48%、どちらかといえば賛成：40%）。

「61歳以降も働きたい」と回答したのは88%で、「あなた自身は、何歳まで働きたいと思いますか？」の質問には、「66歳～70歳まで」が35%で最多でした。長く働きたい理由の上位は「健康・体力維持のため」「年金だけでは生活できないから」で、いずれも15%でした。

◆半数以上が、「高年齢者雇用確保」の措置が転職先選びに影響すると回答

「転職先の企業を決める上で、企業の「高年齢者雇用確保」措置は、影響しますか？」と質問したところ、54%が「影響する」と回答しています。年代別に見ると、30代は34%に対し、60代はほぼ倍の66%で、年代が上がるごとに影響度合いが高まることがわかりました。どの「高年齢者雇用確保」の措置を講じている企業に転職したいかの質問には、「定年の引上げ」が34%で最多となっています。

【エン・ジャパン株式会社「ミドル世代3000人に聞いた「65歳までの雇用確保の義務化」意識調査—『ミドルの転職』ユーザーアンケート】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2024/38103.html>

男性育休初の30%超え～「令和5年度雇用均等基本調査」より

厚生労働省は、「令和5年度雇用均等基本調査」の結果（従業員5人以上の3,495事業所から回答）を公表しました。この中から、男性の育児休業の取得状況についてご紹介します。

◆法改正により取得率が上昇

昨年度の男性の育児休業取得率（産後パパ育休を含む）は30.1%で、令和3年度より13ポイント増えて過去最高を更新しました（女性は、84.1%（令和3年度より3.9ポイント増））。同省は、取得率が30%に達した理由として、令和4年の育児介護休業法の改正により取得意向の確認が義務付けられたことや、中小企業に様々な政策を打ち出し、制度が周知されたことなどを挙げています。

育児休業の取得期間は、「1か月～3か月未満」が28.0%（令和3年度24.5%）と最も高く、「5日～2週間未満」が22.0%（同26.5%）、「2週間～1か月未満」が20.4%（同13.2%）となっており、2週間以上取得する割合が上昇しています。

事業所の規模別では、「従業員500人以上」が34.2%で最も多く、100人以上の事業所では30%を超えているのに対し、「5～26人」の事業所は26.2%でした。

◆従業員300人以上の企業は取得率公表が義務化

政府は、男性の育児休業取得率を令和7（2025）年までに50%に上げることを目標に掲げています。取得率を向上させる施策として、来年4月からの育児介護休業法の改正により、従業員が300人超1,000人以下の企業にも取得率の公表が義務付けられるようになります。また、従業員数100人超の事業主に対して、行動計画策定時に育児休業の取得状況等に係る状況把握および数値目標の設定が新たに義務付けられるようになります。

【厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r05.html>

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「有期労働契約の解消について」

従業員を雇用する際の契約形態にはいろいろなものがありますが、アルバイトや契約社員の方などを中心に、**契約終了時をあらかじめ決めておく契約**（有期労働契約）を用いる場合も多いかと思われます。

そして、この有期労働契約は、あらかじめ終了時期が決まっていることから、

「雇用の調整弁としての機能」を有していると言われます。

もっとも、労働者の生活にも配慮が必要との趣旨から、時期が決まっていれば常に簡単に契約を打ち切ることが出来るとされているわけでもございません。今回は、有期労働契約の解消の場面について、3点ご説明いたします。

1 期間途中の解雇規制

有期労働契約の社員を契約途中で解雇しようとした場合、実は、期間の定めのない社員（いわゆる正社員が典型です）の解雇よりも厳しいと考えられています。有期労働契約では、労働者に契約で定めた期間は雇用が続くという強い期待がありますので、期間途中で解雇するだけの**やむを得ない事由**が必要です。解雇がベストな選択肢となるケースはほとんどないと考えられます。

2 雇止め

(1) 雇止めとは

雇止めとは、「契約期間満了による有期雇用契約の終了」のことで、再契約（契約更新）を行わないことをいいます。

実際上の扱いが無期契約と変わらないと見なされた場合などには、使用者からの雇止めが裁判所から否定される可能性もあります。

そして、雇止めが認められない場合には、これまでと同じ契約内容（期間を含む）で**有期雇用契約が更新されると考えられています**が、無期労働契約になるという学説や裁判例もあるようです。雇止め規制は大きく2種類のパターンがあります。

(2) 実質無期労働契約型

有期労働契約が無期労働契約と実質的に異ならないと判断される場合です。無期労働契約と実質的に異ならないと判断された事例の特徴は下記のとおりです。正規・非正規労働者の雇用差別が社会問題となっている今では、下記の事例ほどの怠慢な労務管理はほとんど見かけませんので、より重要度が高いのは後述の期待保護型です。

【実質無期労働契約型の事例の特徴】

- ・ 有期雇用契約が何度も繰り返されていた。
- ・ 会社側も長期間の雇用を前提とした発言をしていた。
- ・ 有期雇用契約の更新にあたって有期雇用契約書が作成されていなかった。

(3) (労働者の)期待保護型

有期雇用契約が実質的には無期労働契約と言えなくとも、契約を更新すること（＝雇用継続）について労働者が期待することに合理的理由がある場合です。

事案により雇用継続の期待についての合理性は大小ありますので、見通しの立てにくい厄介な問題です。個別ケースごとに、業務内容（従事している業務が臨時的・季節的なものか恒常的なものであるか）、雇用継続に関する言動・認識を検証する必要があります。

ありがちな誤解は、契約の更新実績がない有期雇用契約であれば雇止めできるという誤解です。

期待保護型の規制は、契約更新が一度もない事例にも適用されたケースがあります。

そのため、使用者は、採用時に契約更新しないこともあり得ると説明し、雇用継続を期待させる言動をしない、契約書に不更新条項や更新回数の規定を盛り込む、契約更新時には更新契約書を取り交わし厳格な更新手続きをとるなどして、従業員に誤った雇用継続の期待を抱かせないようにすることが重要です。

有期労働契約の解消は、個別性の高い紛争になる可能性があることや

他の労働者にも波及しかねないことから、予防的対応をおすすめしております。

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

【2024最低賃金の動向】

毎年10月から改定される最低賃金ですが、今年は全国平均が1055円となりました。今年の特徴としては、7月に発表された引上げ目安額の50円を上回る県が続出し、なんと徳島県では84円もの増額となったようです。なんとしてでも地元の人材をつなぎ留めたい！ということなのでしょうが、金額の大きさに正直びっくりしました。

愛知県では、10月1日改定：1027円→1077円（50円アップ）となります。

※その他、全国の最低賃金改定についての状況は以下のURLよりぜひご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001297510.pdf>

石野