

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



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。

◆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のでしょう。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

◆時間外労働の上限規制

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（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・教育訓練の取扱いとは？

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・待機時間の取扱いとは？

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、夜間の緊急対応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。

◆更衣時間の取扱いとは？

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。

◆早出時間の取扱いとは？

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。



パワーハラスメント防止へのコミュニケーションの重要性

◆コミュニケーションとパワハラ

パワハラ防止の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(中小企業は2022年4月)に控え、現在、パワハラ防止ガイドランの素案が公表されており、年内には正式に決定・公表される見込みです。

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。

つまり、部下の話を聞いてあげて、部下のほうからのコミュニケーションを増やすよう、意思疎通を良くしなければならないのです。例えば、業務時間中に部下の話を聞く機会を増やしたり、部下が考えて意見を言えるように質問型マネジメントをしたりする等が必要です。

実際、上記調査でもコミュニケーションがとりやすい社内ツールとして、メール(55.3%)、電話(50.0%)に次いで「対面」(48.0)%も回答が多くなっています。社内SNS等も発達してきていますが、やはり人間同士、電話・対面といったアナログなコミュニケーションも重要なのだと思われます。

◆中小企業もスケジュールは考えておく

パワハラ防止のカギはコミュニケーション、といってしまうと単純なようですが、管理職・一般社員への研修一つとってもポイントなる部分を押さえる必要がありますし、法施行日までにやることは他にもたくさんあります(就業規則改訂、相談窓口設置・担当者の決定、従業員アンケート…etc)。中小企業には多少猶予期間がありますが、今からスケジュールだけでも考えておく必要はあるでしょう。



G ビズ ID 取得&電子申請で業務効率化を しませんか？

◆電子証明書がなくても電子申請ができるように

政府が進める行政手続のデジタル化のため、電子申請のシステムも機能アップや導入のハードルを下げるための取組みがされています。

その一環として、導入のハードルを下げるために経済産業省が今年2月にリリースしたのが、企業が電子申請で行政手続を行うためのシステムである「G ビズ ID」です。

◆G ビズ ID の概要

これまで、電子申請には電子証明書や IC カードの証明書を読み込むためのカードリーダー等、導入に費用がかかりました。さらには電子証明書の更新料、代表者変更による再度の取得といった手間が発生していましたが、こうした煩雑さが解消されています。

3種類の G ビズ ID のうち、企業が利用する「G ビズ ID プライム」は従業員をメンバーとして登録できるので、法人として取得すれば複数取得する必要もありません。

ログインするための認証も ID/パスワードに加えてスマートフォンによる指紋認証など多段階認証により行うので、セキュリティ上も厳しく管理されます。

◆G ビズ ID 取得の流れ

取得の際は、申請書に法人番号や所在地、代表者名等の基本情報、利用者の氏名やメールアドレス等を記載して、印鑑証明書等の添付書類と一緒に G ビズ ID 運用センターに郵送で提出します。書類に不備がなければ、2週間程度で審査完了通知がメールで届きます。

◆取得のメリット

電子申請導入により、役所へ出向く時間を他の業務に充てることができ、提出のための各種

書類のプリントアウト等、紙による業務を行わなくても済むほか、データ保存用に CD-ROM 等を購入するといったコストの削減もできます。

さらに、一部の手続きで実装されている届書の自動チェック機能により、記入漏れや記入誤り等のミス、また書類返戻による手続きの遅れといった不備をなくすこともできます。

◆委任登録によりこれまでどおり社会保険労務士等に業務委託も可能

G ビズ ID を取得したら自社で手続きを行わなければならないということはなく、委任登録を行えば、これまでどおり社会保険労務士や税理士等の専門家のチェックを経て申請を行うことができます。

管理部門の業務効率化として、検討してみてはいかがでしょうか。



事務所よりひと言 新事務所！

先日、社内コミュニケーションカアップのための「持ち味」発見セミナーを開催しました。研修では、役職・性別に関係なく大変盛り上がり、早速、2社の研修検討と1社からの追加カードのご購入をいただきました。

■参加された方のご意見は以下のとおりです。

- ・もう少し時間を取ってじっくりやってみたい
- ・褒められているようで気分が良い
- ・カードを選ぶから、良いところを見つけやすい

思った以上に盛り上がり、『内容を説明されてもわからないけれど、実際やってみると楽しいし、自分のためになる』と、うれしいお言葉をいただきました。

このような体験研修の機会を、もっと増やして、みなさんに「持ち味カード」他の効果を実感していただければと思っています。

今年もあと1か月となりました。これからも、顧問先様に役立つ情報が提供できるよう頑張らせていただきます！ よろしくお祈りします。(武瀬)