



ご連絡先：〒102-0074
東京都千代田区九段南 3-5-11 スクエア九段ビルディング 5F
電話：03-5212-2192 FAX：03-5212-2299
e-mail:officeasahina@sr-asahina.jp
URL:<http://www.sr-asahina.jp>

年休取得義務化で取得は進んでいるか～労働政策研究・研修機構調査から

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(調査期間:2020年1月27日～2月7日。企業17,000社、労働者71,796人を対象に実施し、回答は企業5,738票、労働者15,297票)。

◆計画的付与制度の導入企業は42.8%、取得目標を設定している企業は6割以上

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企業とする労働者は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%、労働者では84.4%

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%で、「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企業は22%、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。

年休の取得促進については、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。

【労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」】
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html?mm=1698>

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況～厚労省公表

◆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130万件で過去最多。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番目に多かった。

・相談内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」22.8%が最も多く、「自己都合退職」11.4%、「解雇」10.9%、「労働条件の引き下げ」9.3%となっている。

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年間で最も少ない。

・申出内容別の件数

「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%と続く。

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年度から最も少ない。

・申請内容別の件数

「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%となっている。

◆「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。

【厚生労働省「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」プレスリリースPDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000797476.pdf>

健康保険法改正で傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除が変更

「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」が第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されています。

以下で、主な改正事項をご紹介します。

◆傷病手当金の支給期間の通算化(令和4年1月1日から施行)

傷病手当金は、業務外の事由による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起算して最長でも1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、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、支給が開始された日から起算して1年6カ月を経過した場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

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。

◆任意継続被保険者制度の見直し(令和4年1月1日から施行)

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担(事業主負担なし)で、従前の標準報酬月額または、当該被保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや(健康保険組合が規約に定めた場合は、当該被保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる)、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。

◆育児休業中の保険料の免除要件の見直し(令和4年10月1日から施行)

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料(賞与保険料含む)が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育休を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。

今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。

男女共同参画局「職場のジェンダーギャップチェックシート」が公表されました。

◆「職場のジェンダーギャップチェックシート」とは

内閣府の男女共同参画推進連携会議は、経済分野における女性の活躍促進女性の

エンパワーメントの促進に向けて、連携会議に参加している団体に、傘下の企業・組織における男女共同参画の現状についてアンケート調査を行いました。そして、アンケートの項目を参考に、職場でできる「職場のジェンダーギャップチェックシート(試作版)」を作成しました。このチェックシートは、経営者向けと従業員向けの2つがあり、それぞれ17の質問で構成されています。

◆経営者向けシート17のQ

経営者向けのチェックシートは次のとおりです。それぞれ「そう思う」または「そう思わない」で答えてください。

- Q1 企業の団体の代表は男性が担っている
- Q2 意思決定機関(役員会・理事会等)の構成員は男性が担っている
- Q3 営業・外回り・渉外関連部署等は主に男性が担っている
- Q4 経理・総務・人事など組織内の間接部門は主に女性が担っている
- Q5 コピー・お茶出しなどの雑務は主に女性が担っている
- Q6 長時間労働者、夜遅くの対応・業務は主に男性が担っている
- Q7 正規社員は主に男性、非正規社員は主に女性が担っている
- Q8 力仕事は主に男性が担っている
- Q9 ケア・サポート仕事は主に女性が担っている
- Q10 研修や能力開発の機会は、主に男性に与えられている
- Q11 育休など子育て両立制度の活用、子育てに関する配慮を受けているのは主に女性である
- Q12 夜の合会が頻繁にある
- Q13 夜の懇親会が頻繁にある
- Q14 在宅勤務・テレワーク・オンライン会議が定着していない
- Q15 上層部のほうが、男女共同参画意識は低い
- Q16 年齢が高い人のほうが、男女共同参画意識は低い
- Q17 (地方に本社・支店がある場合は、都心部よりも)地方部のほうが、男女共同参画意識は低い

「そう思う」と答えた項目により、どこに問題があるかを判定するつくりになっています。一度ご活用されてはいかがでしょうか。

【男女共同参画局「各業界の男女共同参画についてのアンケート調査結果と職場のセルフチェックシート(試作版)」】
<https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/team/WEPs/questionnaire.html>

以上