

NewsLetter 2021 6 月

今月のコンテンツ

- みさきコラム
- 「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました
- 三崎事務所からのお知らせ
- 「選択的週休3日制」の導入に向けて議論開始
- スタッフコラム(今月は太田です)
- あらためて確認！雇用のルール Q&A－
⑥有給休暇

成長のとなりを、走り続けます

〒146-0082 東京都大田区池上 7-10-7
シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424

☎ 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

営業時間 9:00-17:30



みさきコラム

こんにちは、三崎です。いつもお世話になっております。

昨年のニュースレターの記事を見返してみると、コロナ感染拡大に対して、とても不安であることが記載されていました。(^^;)

今年も変わり映えしない状況が続いているとは、誰も予測できなかったことと思います。

最近では東京都の感染者数が 500 人と出ても多いのか少ないのか、あまり関心もなくなっていました。ただただ粛々と、感染しないよう行動に気を付けて過ごし、それもはや習慣化しているので、苦でなくなってきました。

私生活ではこの春に子供が就職し、家を出て一人暮らしをすることになりました。栃木県に転居となりましたが、土地勘が無いので新居探しに苦労しました。そういえば 6 年ほど前に上の子が名古屋赴任になったときも、名古屋で新居を探すのが大変だったな・・・と思い出しながら新幹線に乗って宇都宮に何度か通いました。良心的な不動産屋さんにあちこち見せてもらい、良い物件が見つかったので親としては一安心でした。物件にもその土地の特徴があり、栃木は車社会なので駐車場付きの物件が当たり前、でした。子供はペーパーなのでこれから運転の練習です。東京以外の土地に住むことで、それぞれの良さがわかることと思います。その土地ならではの魅力を見つけて私生活も楽しんでもらいたいと思います。



さて困るのは我が家が夫婦二人になってしまったことです。かみ合わない会話をフォローしてくれる人がいなくなったので、お互い独り言のように会話が流れていきます。

平和と言えば平和ですが、若い人はいるだけでパワーを感じる貴重な存在です！

写真は去年コケ玉だった野ばらを地植えにした写真です。花付きがやはりいいですね。

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和2年10月実施。調査実施者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）について、報告書が取りまとめられました。職場でのハラスメントの予防・解決の参考にしてください。

◆ ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

○過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。

○職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ ハラスメントの予防・解決のための取組状況

○パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。

○すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。

◆ ハラスメントを受けた経験

○パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間の勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

◆ ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応

○ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。

○ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。

《三崎事務所からのお知らせ》

このところ賃金台帳のお願いばかりで恐縮です。

年1回の、社員の方々の社会保険料の金額を決定する「算定基礎届」の手続きに必要となりますので、下記の期間の賃金台帳をお送りいただけますでしょうか。

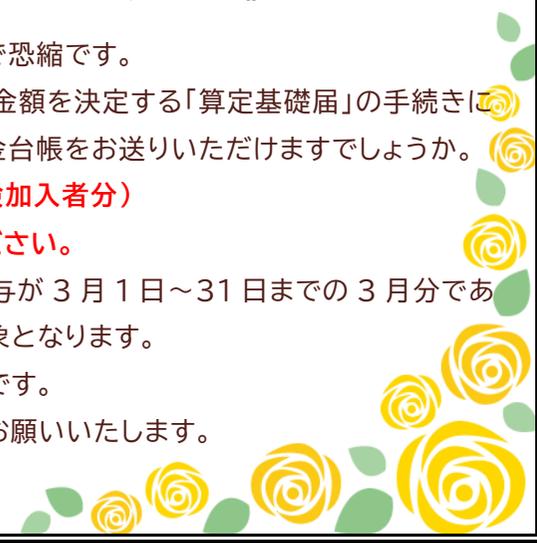
● 2021年4月～6月（社会保険加入者分）

※こちらは支払いベースでご準備ください。

例えば4月25日に支給している給与が3月1日～31日までの3月分であっても、4月支給になりますので、対象となります。

賃金台帳は郵送でもメールでも結構です。

お手数おかけいたしますが、よろしくお願いいたします。



「選択的週休3日制」の導入に向けて議論開始

自民党の一億総活躍推進本部は、希望する社員が週3日休むことができる「選択的週休3日制」の導入に向けた議論を進めており、政府は、今夏の経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）に盛り込む方向で調整しています。

◆ コロナ禍の柔軟な働き方の後押しに

厚生労働省の「令和2年度就労条件総合調査」の結果によると、全体の82.5%の企業が「週休2日制」を採用（うち44.9%は「完全週休2日制」を採用）し、8.3%の企業が「完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度」を採用しています。

近年、働き方改革推進の一環として、大企業を中心に週休3日制を導入する企業が増えていますが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、中小企業でも在宅勤務や柔軟な働き方への対応が求められるようになりました。そこで、政府は、労働生産性を高めながら働き方の選択肢を広げるために「選択的週休3日制」の導入を促す議論を開始しました。

◆ メリットと課題

自民党の一億総活躍推進本部が示した「選択的週休3日制」のメリットは以下のとおりです。

- ・ 育児や介護、治療に充てる時間の増加
- ・ リカレント教育（学び直し）や大学院進学によるキャリア形成
- ・ 地方での兼業やボランティア活動の促進

一方で、給与体系や人事評価、労務管理への影響が懸念されます。特に1日あたりの労働時間が増え週の出勤日数が減ることによって、個人や他の従業員への業務の負担が増えることが考えられます。また、従業員の多

い大企業や中小企業の人員に余裕のある部署等は導入しやすいが、従業員数の少ない中小・零細企業には導入のハードルが高いとの意見も出ています。

現在、企業は週休3日制を労使の合意などで導入することができますが、政府は「選択的週休3日制」を導入する企業に対する助成金等の支援も検討しているとしています。今後、メリットや課題について十分に議論し、労使双方の効率化が図られることを期待したいと思います。

【厚生労働省「令和2年度就労条件総合調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/dl/gaiyou01.pdf>

国内の労働力不足はすでに生じています。育児や介護、あるいは定年退職により一旦職を退いた人で、フルタイムの勤務はできないけれど正社員と同等の仕事をしたい、という方は多いと思います。弊社でも時短勤務を実施していますが、全スタッフで協力すれば上記課題もクリアできると思います。今後ぜひトライしてみたいと思います。



スタッフコラム

娘が保育園を転園して2か月が過ぎようとしています。初めの頃は家を出る時から迎えに行く間ずっと泣いていて、親として大変心苦しかったです。今はお友達や先生と楽しく過ごしているようでホッとしています。これからも娘らしくのびのびと大きくなってもらいたいものです。先日、足の計測をしたところ、2歳で足のサイズがなんと14.5cmでした！身長は確実に大きくなることでしょう(笑)

(スタッフ: 太田)



あらためて確認！雇用のルール Q&A — ⑥有給休暇

今月は「雇用のルール Q&A⑥有給休暇」を掲載いたします。有給休暇の存在はもはや誰でもご存じのことと思いますが、細かいルールがありますので、制度運用に役立てていただければ、と思います。(年次有給休暇を以下「有休」と表記します。)

Q 社員が親の看護のため、ということで有休を取得しましたが、実際は旅行に行っていたようです。このような場合でも有休で処理しなければなりませんか？

A ⇒ 虚偽の申告は問題ですが、有給の取得は目的の如何にかかわらず与えなければなりません。

有休をどのように利用するかは社員の自由なので、会社が干渉できるものではありません。取得時期については、事業の正常な運営を妨げるような場合は、時期を変更する権利を会社は有していますが、事業の正常な運営を妨げるかどうかについては、厳格に判断される場合が多く、あまり認められないと理解していただく方が良いと思います。

休職期間中や育児休業期間中など労働義務のない日については、社員が有休を請求する余地はありません。

Q 7月31日付で退職する社員が退職前にまとめて有休を取得したいと言ってきた。社内の引継ぎが進んでいないので有休取得されると困るのですが、どうしたら良いでしょう。断ることはできますか？

A ⇒ 前出のとおり会社の時季変更権が認められる条件が厳しいですし、この方は退職しますので、他の時期に取得してもらうことは不可能になります。

このようなケースの場合は、有休を買い上げすることができます。通常ですと有給の買い上げは禁止されていますが、退職時のみ例外として認められています。どうしても引継ぎが間に合わない、繁忙期で休まれると困る、といった場合は社員に相談してみてもいいでしょうか。

Q 働き方改革により、有休 5 日付与義務となりましたが、有休を取得する人、し

ない人がいて管理ができていません。有休を計画的に消化できる方法がありますか？

A ⇒ 「有休の計画的付与」というものがありますので、ご紹介します。労使間で話し合い、決まった日や決まった期間内に必ず有休を取得してもらう制度です。例えば「協定に基づき年休を付与する期間及び日数は、8月1日から8月31日までの間で社員が指定する3日間とする。」と労使協定を結び、就業規則にその旨を定めませぬ。このような付与の仕方を何日か設定すれば、これに基づき有休を取得しなければならなくなりますので、退職時における有休の一括請求はある程度避けられ、使用者による5日の時季指定義務にも対応でき、有休の取得率を促進できる取り組みになります。労使協定が必要になりますので、導入する際は、三崎事務所までご相談ください。

Q 有休の新規付与条件に「8割以上出勤した場合」とありますが、この条件を検討する際の注意点を教えてください。

A ⇒ 出勤した日(1日の所定労働時間すべて出勤した場合に限らず、所定労働時間の一部のみ出勤した場合も含まれる)に加え、下記の期間についても出勤したものと扱います。

- ① 労働災害による休業期間
- ② 育児休業、介護休業の期間
- ③ 産前産後の休業期間



Q 欠勤日を有休にしたいと事後に言ってきた社員がいます。

A ⇒ 必ずしも有休とする必要は無いが、社員の事情を考慮して社員が理由もなく事前連絡をせずに会社を休むことは無断欠勤になり、事後にその日を有休にしたいと要望があっても、それを拒否することは違法ではありません。ただし、社員の事情を考慮し、申し出があつたら、欠勤を有休と認めることは差し支えありません。

有給休暇の付与・制度運用について、ご不明な点がございましたら、お気軽に三崎事務所にご相談ください！