



ヒューマンテラス通信

11月号 目次

1. 2017年版「過労死白書」が公表！労働時間やストレスの実態は？…………… 1
2. 人材確保策として有効？今どきの「社員寮・社宅」事情…………… 1
3. 「テレワーク・デイ」実施の効果と今後の動向…………… 2
4. 「民間企業の勤務条件制度等調査」の結果にみる休暇制度の状況…………… 3
5. 有給休暇取得に関する動向とキッズウィークへの対応…………… 4
6. 「労働時間等設定改善指針」「育児・介護休業指針」が改正されました…………… 4
7. 知っていますか？新卒採用に役立つ「ユースエール認定制度」…………… 5
8. 押さえておきたい企業向けの「障害者雇用」支援策…………… 6
9. 冬を元気に乗り切るために…インフルエンザ、今年は早めに対策を！…………… 6
10. 11月の税務と労務の手続【提出先・納付先】…………… 7
11. 弊社業務のご案内…………… 8
12. 今月のパンフレット
『労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）、育児・介護休業指針が改正され、
平成29年10月1日から適用されています』…………… 8

発行者：ヒューマンテラス社会保険労務士法人
(ヒューマンテラス株式会社)

E-mail : soudan@humanterrace.co.jp

URL : www.humanterrace.co.jp

1. 2017年版「過労死白書」が公表！労働時間やストレスの実態は？

◆過労死等防止対策推進法第6条に基づく年次報告書

厚生労働省は、10月上旬に2017年版の「過労死等防止対策白書※」（いわゆる過労死白書）を公表しました。この過労死白書は、過労死等防止対策推進法第6条に基づく年次報告書であり、今回は2回目となります。

2016年度の過労死に関するデータのほか、民間企業で働く2万人に労働時間やストレスについて聞いた2015年度のアンケート結果を分析しており、電通の違法残業事件や、それを受けた政府の緊急対策も紹介されています。

◆労働時間の把握による残業時間減が明確に

上記アンケートの分析では、フルタイムの正社員（7,242人）では、労働時間が「正確に把握されていない」人に比べ、「正確に把握されている」人は週あたりの残業時間が約6時間短く、「おおむね正確に把握されている」人で約5時間、「あまり正確に把握されていない」人でも約2時間短いことがわかりました。

また、残業をする際に「所属長が承認する」といった手続きを踏んでいると、残業が週3～4時間減ることも明らかになりました。

◆過労死等の業種別の傾向は？

2016年度に過労死や過労自殺（未遂を含む）で労災認定された人は前年度より2人多い191人で、近年は年間200件前後で推移して高止まりが続いています。

業種別では、運輸・郵便業41人、製造業35人、建設業23人の順に多く、運輸・郵便業では約2割が残業を週20時間以上しており、他業種より際立って多いことがわかりました。

一方、過去5年の過労自殺事例を年代別にみると、従業員100万人当たりの自殺者数は男性が40代（3人）で最も多く、次は50代の2.8人、女性は10～20代が0.4人、30代が0.2人の順でした。

また、従業員100万人当たりの労災認定は、「脳・心臓疾患」「精神疾患」のいずれでも漁業が最も多いという結果も明らかになりました。

◆自営業者の長時間労働も明らかに

白書では、自営業者の長時間労働の実態も調査・報告しており、昨年、週60時間以上働いた自営業者の割合は13.6%で、全雇用者の平均（7.7%）を大きく上回りました。週60時間以上働いた自営業者のうち、80時間以上働いていたのは1.5%。労働時間や日数の把握方法については、全体の73.4%が「特に把握していない」と答えています。

厚生労働省ではこれらの調査結果をもとに、労働時間の適正な把握を促して長時間労働の是正を図るとともに、事業主に対する監督指導の徹底、労働者に対する相談窓口などの充実などで、過労死等ゼロに向けた取組みを強化するとしています。

※過労死等防止対策白書

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/17/dl/17-1.pdf>

2. 人材確保策として有効？今どきの「社員寮・社宅」事情

◆ねらいは優秀な人材の確保

今、社員寮や社宅を復活させたり充実させたりする企業が相次いでいるようです。

福利厚生の充実ぶりをアピールすることで、優秀な人材を確保したいという企業側のねらいが背景にあ

るようです。

◆今どきの社員寮・社宅

これまでも、企業は採用状況が厳しくなると社員寮の充実に力を入れる傾向がありましたが、昔のような相部屋では、今どきの若者には敬遠されてしまいます。

そのため、家賃が安く、なおかつ“プライバシーが確保されつつも、入居者同士が適度に付き合える”環境を整備した社員寮が人気のようです。

◆社員寮・社宅の効用

人材確保という面では、社員寮に入居すれば社員の親にも安心してもらえるので、採用活動にプラスになるというメリットがあります。また、食事の提供などによって社員の健康対策・メンタル対策としての役割や、災害時には社員の安全を守り、業務の早期復旧を目指すという目的もあるようです（実際、社員寮に非常食や発電機、防災井戸を備えている所もあるそうです）。

他にも、自社の社員だけでなく、複数の企業の社員が共同で暮らす社員寮も出てきており、会社の枠を超えての交流ができると人気のようです。

このように、社員寮は人材の確保・離職防止に役立つだけでなく、共同生活によって社員同士のコミュニケーションが増えることで連帯感が生まれたり、職場の活性化にもつながったりすることから、会社だけでなく社員の側からもその重要性が見直されているようです。

社員寮・社宅は、運営コストかかり業務が煩雑であるため、企業にはそれなりの負担がかかりますが、それ以上の効用が会社・従業員双方に期待できそうです。

◆社宅がある企業の割合

人事院が行った「平成 28 年 民間企業の勤務条件制度等調査」の結果によると、常時従業員数 50 人以上の全国の企業 4,438 社のうち、社宅を有する企業の割合は 46.8%となっています。

また、保有形態別（社宅を有する企業を 100 とした場合）で見ると、自社保有社宅を有する企業の割合は 31.2%、借上げ社宅を有する企業の割合は 92.2%となっています（複数回答）。

3. 「テレワーク・デイ」実施の効果と今後の動向

◆「テレワーク・デイ」とは？

政府は、今年初めて「テレワーク・デイ」を実施しました。

この「テレワーク・デイ」は、2020 年の東京オリンピックの開会式の日にあたる 7 月 24 日に合わせて定められ、オリンピック会期内の交通混雑を回避するため、朝の通勤電車や自家用車などを極力使わずに在宅勤務やモバイルワークなどのテレワークを活用するよう呼び掛ける運動です。

今年は 922 の企業や団体、官公庁の約 6 万 3,000 人が参加しました。

◆混雑緩和の効果あり！

先日行われた「テレワーク・デイ」に関する報告会では、参加企業の多かった地域では当日の午前 10 時台の人口が 7 月平均と比べ減少し、特に豊洲エリア（東京）では約 15%減少したことが明らかになり、交通機関の混雑緩和の効果が表れました。

また、来年は複数の日で導入する方針も示し、参加団体数や参加人数の増加、効果の測定項目の充実を図るとしています。

◆参加企業の反応は？

カルビー株式会社の丸の内本社では、「テレワーク・デイ」に約 8 割（270 人）の従業員がモバイルワークを利用しました。実施後のアンケート結果では、多くの利用者が業務効率向上、ライフワーク balan

ス向上につながったと実感し、94%が「今後もモバイルワークを利用したい」と回答しています。

また、「通勤ラッシュの疲労がなくなり通勤時間を仕事にあてられるので効率的である」という声もありました。

◆ガイドラインが刷新されます

厚生労働省は10月、「第1回 柔軟な働き方に関する検討会」を開催し、テレワークの現状と課題について議論が行われました。その場で、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働く雇用型テレワークについては、「スマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する」としています。

ガイドラインでは、在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイル勤務の活用方法や、長時間労働対策についての具体的な施策を追加するとしています。

今後、ガイドラインが刷新されテレワークの普及、企業への導入が加速することが期待されます。

4. 「民間企業の勤務条件制度等調査」の結果にみる休暇制度の状況

◆休暇等に関する基礎資料

「民間企業の勤務条件制度等調査」は、人事院が、国家公務員の勤務条件等を検討するにあたっての基礎資料を得ることを目的として、民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生および災害補償法定外給付等の諸制度を調査するものです。

今回は、平成29年9月28日に公表された平成28年分の調査結果から、休暇制度に関するものを見てみましょう。なお、常勤従業員数50人以上の全国の7,355社を対象として行われました（調査に適格な4,438社について集計。内容は平成28年10月1日現在におけるもの）。

◆失効年次有給休暇の積立制度

失効した年次有給休暇を積み立てて使用することができる制度がある企業は、正社員に関して制度がある企業で平均29.6%となっています。規模別では、従業員500人以上の企業では54.6%、100人以上500人未満では31.0%、50人以上100人未満では19.2%です。

一方、有期雇用従業員（労働時間が正社員の4分の3を超える従業員。以下同様）に関して制度がある企業で平均12.1%となっており、正社員に対するものと比較して導入率は低くなっています。

また、正社員に失効した年次有給休暇を積み立てて使用することのできる制度がある企業の中で、積立年休に使用事由の制限がある企業は74.9%となっています。こちらは、規模の大きい企業ほど制限のある場合が多く、500人以上規模では91.8%、50人以上100人未満では55.9%です。制限事由別の割合（平均）としては、私傷病（96.4%）、介護（58.3%）、看護（46.2%）、その他（39.7%）などで、だいたいどの企業規模でも制限事由の設定については、同じような割合となっています。

◆有期雇用従業員の年次有給休暇以外の休暇

年次有給休暇および失効年次有給休暇の積立制度の制度とは別に、有期雇用従業員に対する休暇制度についても調査されており、次のようになっています（平均値）。

- ・私傷病休暇がある企業…21.1%
- ・夏季休暇がある企業…31.9%
- ・結婚休暇がある企業…57.1%
- ・有給の子の看護休暇がある企業…19.8%
- ・有給の介護休暇がある企業…18.3%

5. 有給休暇取得に関する動向とキッズウィークへの対応

◆10月は取得促進期間

厚生労働省は10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、広報活動を行っています。企業において、翌年度の年次有給休暇の計画づくりを行う時期が10月とされているためです。

ここでは、有給休暇に関する動向をお伝えします。

◆有給休暇取得の現状

現状として、わが国の有給休暇の取得の状況は低水準にあります。

厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、有給休暇の取得率はこの15年間、ずっと50%弱で停滞し続けています。一方で政府は、2020年までに有給取得率を70%以上まで引き上げることを目標として掲げています（内閣府「第4次男女共同参画基本計画」）。

また、有給休暇の平均取得日数でみると、最新（2015年）の平均取得日数は8.8日です（パートタイム労働者を除いた労働者の平均値）。

意外に多い結果とも感じられますが、その実態は、特定企業に勤務する取得日数の多い労働者が平均値を押し上げているだけであり、大半の労働者は有給休暇をほとんど取得できていないということは、現場に近い方なら実感としておわかりではないでしょうか。

◆労働基準法改正で義務化も

法整備も進んでいます。

9月に厚労省が公表した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」では、労働基準法の改正案として、使用者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、そのうちの5日を、時季を指定して与えるよう義務化することが盛り込まれています。

法案の内容にて改正法が成立すれば、企業は対応を迫られることとなります。

◆キッズウィークの影響と企業対応

また、来年からは、「キッズウィーク」（地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組み）がいよいよスタートします。これにより、小・中学校に通う子どもを扶養する従業員が、学校の日程に合わせて会社を休まざるを得なくなり、有給休暇の取得する、ということも増えそうです。

企業の対応策としては、例えば、「年次有給休暇の計画的付与制度」の活用などが考えられます。

自社の現状に照らしあわせ、年次有給休暇の無理のない計画づくりを行いたいものです。

6. 「労働時間等設定改善指針」「育児・介護休業指針」が改正されました

◆10月1日より適用

年次有給休暇や子の看護休暇・介護休暇を取得しやすい環境整備を推進するため、「労働時間等設定改善指針」および「育児・介護休業指針」が改正され、10月1日より適用されています。

いずれも企業に対して義務を課すものではありませんが、「配慮」等が求められていますので、それぞれのポイントをご紹介します。

◆「労働時間等設定改善指針」の改正点

<ポイント1>

「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるように配慮すること」が盛り込まれました。

<ポイント2>

「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること」が盛り込まれました。

<ポイント3>

「仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること」が盛り込まれました。

◆「育児・介護休業指針」の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

7. 知っていますか？ 新卒採用に役立つ「ユースエール認定制度」

◆2018年卒業予定者の内定率は80%超

9月中旬に株式会社マイナビが公表した調査結果で、2018年卒業予定の大学生・大学院生の8月時点の内々定率は82.7%と、前年同月比で5.2ポイント上回りました。中でも、理系院生の内々定率は94.5%、理系男子で89.6%、理系女子で87.6%と、非常に高い結果となりました。

しかし、未内定者も含めて約3割が「就職活動を継続する」と回答しており、多くの企業が内定式を行う10月を過ぎた今も、就職活動を続けている学生がいます。

◆学生は「個人の生活と仕事を両立させたい」

株式会社ディスコが行った「大学生就職意識調査」の結果によれば、「楽しく働きたい」(29.7%)、「個人の生活と仕事を両立させたい」(26.2%)、「人のためになる仕事をしたい」(16.1%)と答えた学生が多く、特に「個人の生活と仕事を両立させたい」は、他の2つと異なり前年比でポイントを伸ばしています。

また、例年より大手志向の学生が多く、中小企業では予定採用数に達していないところが多くあると見られています。

◆中小企業のための「ユースエール認定制度」

この制度は、大手企業より不利とされる中小企業の採用活動を支援するため、2015年10月に施行された若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的に雇用管理の状況などが優良な中小企業を、国が認定するものです。

認定企業のメリットとして、(1) ハローワークで重点的にPRしてもらえる、(2) 若者雇用促進総合サイトで紹介される、(3) 認定企業限定の就職面接会に参加できる、(4) キャリアアップ助成金・人材開発支援助成金・トライアル雇用助成金の助成額がアップされる、(5) 日本政策金融公庫の低利融資が受けられる、などがあります。

◆他企業との差別化に有効？

今年8月末時点の認定企業数は全国で232社とまだまだ少ないことから、今のうちに認定を受ければ、他社よりも「ワークライフバランス重視の企業」と学生に感じてもらえるかもしれません。ただし、認定を受けるには所定外労働時間数や有給取得率で一定の要件を満たしていること、人材育成の仕組みが整っていること等が求められます。

若手の採用や定着率アップに取り組みたいと考えている場合は、認定を受けることも検討してみてもいいかがでしょうか？

8. 押さえておきたい 企業向けの「障害者雇用」支援策

◆高まる障害者雇用に対するニーズ

近年、障害を持っている方に対する就労支援が各方面から進められているところです。また、来年 4 月からは、障害者雇用率の算定基礎対象に精神障害者が含まれるようになり、法定雇用率が引き上げられます。そのため、精神障害者の雇用をはじめとして、企業の障害者の雇用に対するニーズはますます高まってくるのが予想されています。

◆国による雇用支援も

国も障害者雇用支援については、様々な施策を講じています。

例えば、障害者を新たに雇い入れ場合、障害者が働き続けられるように支援する場合には各種助成金が用意されており、企業の障害者雇用促進のために利用されています。

また、税制面からも、障害者を多数雇用する企業に対しては、機械等の割増償却措置（法人税・所得税）、助成金の非課税措置（法人税・所得税）、事業所税の軽減措置、不動産取得税の軽減措置、固定資産税の軽減措置など税制優遇制度が設けられています。

◆精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

労働局・ハローワークでは、今秋から一般の従業員を対象として、精神障害や発達障害について正しく理解し、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となってもらうための講座を開講しています。

精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間（90分～120分）で学ぶもので、企業で働いている方であれば誰でも受講可能となっています（今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問われません）。また、ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座も行っているようです。

◆様々な支援を活用する

雇用される障害者数は年々増加しています。ただ、一度も障害者を雇用したことがないという企業にとっては、まだまだハードルが高いところでしょう。また、すでに雇用している企業であっても、スムーズに対応できていないという面もあるかもしれません。

今後は、上記のような様々な支援を活用することで、企業、従業員双方にとって、より良い形の障害者雇用を進めていくことが考えられるところです。

9. 冬を元気に乗り切るために…インフルエンザ、今年は早めに対策を！

◆早くも流行の兆し

今冬は寒さが厳しくなると言われる中、例年は12月から始まるインフルエンザの流行が、今年はずでに10月上旬から意識され始めています。

インフルエンザで会社を休む従業員が続出して困った…という経験を持つ企業は少なくありません。納期を守れず顧客に迷惑をかけてしまったり、営業活動に支障が出て業績が落ちてしまったりするなど、深刻な問題となることもあります。

インフルエンザはいったん流行すると爆発的に広がるため、流行前からの注意が必要です。

◆早めに対策を講じることが重要

流行期が例年よりも早いため、今年は特に、早めの予防対策の徹底など注意が必要なシーズンだと言え

ます。

予防方法として最も有効で効果が高いのは、インフルエンザワクチンの接種です。しかし、通常、接種の効果が現れるまでには約 2 週間かかります（その後は、約 5 カ月程度は効果が持続します）。本格的な流行が始まる前に予防接種を受けておくよう、アナウンスすることが望ましいでしょう。

◆職場でできる予防方法

空気が乾燥すると、気道粘膜の防御機能が低下し、インフルエンザにかかりやすくなると言われています。加湿器などを使って職場を湿度 50～60%に保つことも効果的です。

また、ウイルスは「手」を介して体内に侵入することが多いため、これを遮断するために、手洗いを正しい手順で行うほか、アルコール手指消毒剤を活用することも有効です。職場にアルコール手指消毒剤を備えておけば、それだけでも予防対策の効果は上がります。

なお、インフルエンザの流行動向は、国立感染症研究所のホームページなどでチェックできますので、随時チェックしておきましょう。

10. 11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10 日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

15 日

所得税の予定納税額の減額承認申請書 (10 月 31 日の現況) の提出 [税務署]

30 日

個人事業税の納付<第 2 期分> [郵便局または銀行]

所得税の予定納税額の納付<第 2 期分> [郵便局または銀行]

健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]

労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・人事制度の運用についてのアドバイス
- ・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. アウトソーシングサービス

- ・社会保険、労働保険の事務手続き代行業務
- ・給与計算業務 ほか

■ 3. コンサルティングサービス

- ・人事制度構築・見直し
- ・研修講師(人事評価者研修・目標設定研修など) ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス社会保険労務士法人

〒107-0062

東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL: 03-6276-8922

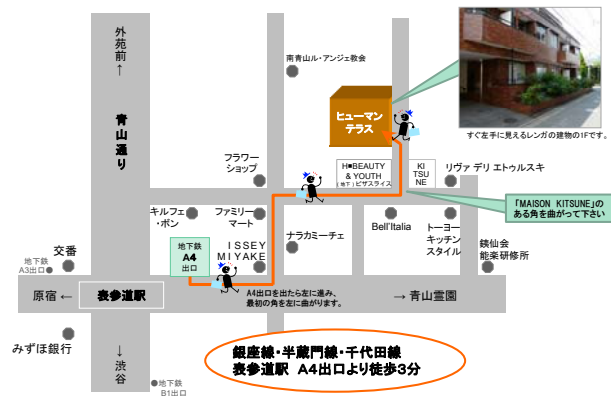
FAX: 03-6276-8933

Email: soudan@humanterrace.co.jp

URL: www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話: 03-6276-8922



12. 今月のパンフレット

『労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)、育児・介護休業指針が改正され、平成29年10月1日から適用されています』

記事 No.6 でご紹介しました「労働時間等設定改善指針」および「育児・介護休業指針」の改正版リーフレットを添付いたします。内容をご確認ください。

▼厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11911000-Koyoukankyokintoukyoku-Syokugyouseikatsuryouritsuka/0000179296.pdf>

13. 今月の実務相談室(労働新聞記事より)

掲載許可取得済みです

『フレックスの休日割増いつ』『育休2歳まで延長に、保険料免除申出は?』 ほか

労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)、 育児・介護休業指針が改正され、 平成29年10月1日から適用されています

今般、キッズウィーク(地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組)への対応や、労働者が裁判員として刑事裁判に参画しやすくするとともに、平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」で示された転職しても転職が不利にならない仕組みをつくるため、労働時間等見直しガイドライン及び育児・介護休業指針が改正されました。

(1) 労働時間等見直しガイドラインの改正点

ポイント①

「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること」が盛り込まれました。

そのため

事業主の皆様には、子どもの学校休業日や地域のお祭り、イベント等に合わせて労働者が年次有給休暇を取得できるよう配慮をお願いします。

また、平成30年4月から、キッズウィークがスタートします。分散化された子どもの学校休業日に合わせて子供たちの親を含め、労働者が年次有給休暇を取得できるようお願いします。

ポイント②

「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること」が盛り込まれました。

そのため

事業主の皆様には、公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者のための休暇制度等を設けることについて検討をお願いします。

また、労働者が裁判員として刑事裁判に参画することは「公の職務の執行」に当たり、裁判員法第100条により、労働者が裁判員としての職務を行うため休暇を取得したこと等により、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

注) 裁判員休暇について、既に導入している企業の事例をみることができます(次頁参照)。

ポイント③

「仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること」が盛り込まれました。

そのため

労働基準法上、年次有給休暇は、入社6か月後に付与され(8割以上の出勤要件あり)、その日から起算して6年後に最大付与日数となりますが、事業主の皆様には、仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間や年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について検討をお願いします。

(2) 育児・介護休業指針の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

そのため

育児・介護休業法上、子の看護休暇及び介護休暇は、労使協定を締結することにより入社6か月未満の労働者を除外することができますが、事業主の皆様には、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望ましいものであることに配慮をお願いします。

「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

また、「育児・介護休業指針」とは、育児・介護休業法第28条の規定に基づく指針であり、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等について定めたものです。

労働時間等見直しガイドライン(下線部分が新たに加わったところ)

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

イ・ロ (略)

ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

(略)

また、仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、労働基準法第39条第1項及び第3項に規定する雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、同条第2項及び第3項に規定する年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること。

さらに、地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること。

ニ～ト (略)

(2) 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置

イ～ハ (略)

ニ 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者

事業主は、労働基準法第7条において、労働者が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならないこととされていることを踏まえ、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること。

なお、労働者が裁判員の職務を行う場合については、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律(平成16年法律第63号)第100条において、労働者が当該職務を行うために休暇を取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされていることに留意すること。

ホ～チ (略)

注) 労働時間等見直しガイドライン全文、詳細については、

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html#HID1)をご覧ください。

育児・介護休業指針(下線部分が新たに加わったところ)

第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一 (略)

二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(一) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。また、法第十六条の三第二項及び法第十六条の六第二項の規定により、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること。

(二)～(三) (略)

注) 育児・介護休業指針全文、詳細については、

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)をご覧ください。

●裁判員休暇をはじめ、法定休暇以外の休暇制度の企業事例をみることができます。

1 「働き方・休み方改善ポータルサイト」(<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>)を開き、「事例検索画面」を表示する。

2 「特別な休暇制度導入事例」をクリックすると、「特別な休暇制度導入事例画面」が開く。

3 「導入している休暇制度」をクリックして出てくる休暇制度ボックスにチェックし、「検索」すると事例を見れる。

労働時間等見直しガイドライン、育児・介護休業指針の改正については、
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)まで