



ゆうメール

人事・労務

QUIZ

Question

⇒答えはP.8の下へ

振替休日とは、法定休日を他の勤務日とあらかじめ交換して労働させ、事前又は事後に与える休日のことである。○か×か？

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社
〒125-0051
東京都葛飾区新宿3-9-5

令和元年12月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

令和1年(2019年)

12月
December

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。
人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。
貴社のますますのご発展をお祈り申し上げます。 敬具



代表・活人コンサルタント 高橋 邦名 くに かつ

人事労務NEWS (12月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P2. **NEWS** 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
- P3. **NEWS** iDeCoなど企業年金の対象者拡大 ~社会保障審議会で検討
- P4. **NEWS** 有給取得率の調査結果と今後
- P5. **NEWS** リカレント教育推進の動き
- P6. **NEWS** 社会人インターンシップをどう活用するか
- P7. **NEWS** 若手が求めるやりがいとパワハラ防止へのコミュニケーションの重要性
- P8. **Column** 男性国家公務員の育児休業取得期間 原則「1か月以上」へ

株式会社高橋賃金システム研究所

<http://www.katsujin-consul.com>

✉ taka0001@sepia.ocn.ne.jp

発行人・編集人 高橋 邦名

発行 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

業務内容

- 1.賃金制度、評価制度の導入指導
- 2.就業規則の作成
- 3.労働保険・社会保険手続き代行
- 4.給与計算代行
- 5.企業文化創造研修・人材育成

本社

(事務センター) 東京都八王子市寺町1-1
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528

東京本部

東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

個人情報の取扱いに
関するご連絡

本封書はこれまでに、お客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Webその他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。※ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

厚生労働省から公表された 「労働時間の考え方」に関するリーフレット



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。

厚生労働省
リーフレット



iDeCoなど企業年金の対象者拡大 ～社会保障審議会で検討



厚生労働省は、社会保障審議会で中小企業向け企業年金制度の拡大に向けての案を示し、大筋で了承されました。来年の通常国会に関連法案を提出する方針です。

見直し案は、将来的に公的年金の給付水準の目減りが避けられない中、私的年金の活用を促す狙いがあります。前回の部会では、企業年金・個人年金の加入可能要件を見直して加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等を柔軟化すべきであることが確認されていました。

一方、企業年金・個人年金の現状を見ると、①中小企業を中心にそもそも企業年金がない者がいる、②企業に企業年金があっても適用されていない者がいる、③iDeCo について加入可能範囲が拡大されたが、企業型確定拠出年金の加入者が iDeCo に加入できるのは同時加入を認める規約の定め等がある企業に限られている、といった課題があります。これらを踏まえ、より多くの企業・個人が制度を利用できるよう制度面・手続面の改善を図るべきではないかと、以下のような案が示されました。

中小企業向け制度の 対象範囲の拡大

企業年金の導入率の低下は 300 人未満の企業で著しいことから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業が iDeCo に加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度 (iDeCo プラス)」について、制度を導入可能な事業主の対象範囲を現行の 100 人以下から 300 人以下に拡大する。

企業型DC加入者の iDeCo 加入の要件緩和

企業型DC加入者が iDeCo に加入できるのは、現行は労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛

金の上限を引き下げた企業に限られているが、これを改め、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、iDeCo に加入できるように改善する。これにより、希望者全員が iDeCo に加入できるようになる。

iDeCo に係るその他の改善

企業型 DC 加入者のマッチング 拠出と iDeCo 加入の選択

…マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、マッチング拠出か iDeCo 加入かを加入者ごとに選択できることとする。

iDeCo の加入申込み

… iDeCo の加入申込みや変更について、現行は紙による手続となっているが、オンラインで行うことを可能にするなど、各種手続面の改

善をできる限り速やかに実現する。

確定拠出年金における 中途引き出しの改善

例外的に認められている中途引き出し (脱退一時金の受給) について、外国籍人材が帰国するときは、制度に加入できず年金資産を積み増すことはできなくなることから、通算の掛金拠出期間が短いこと等の他の要件を満たせば、中途引き出しを認める。

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。

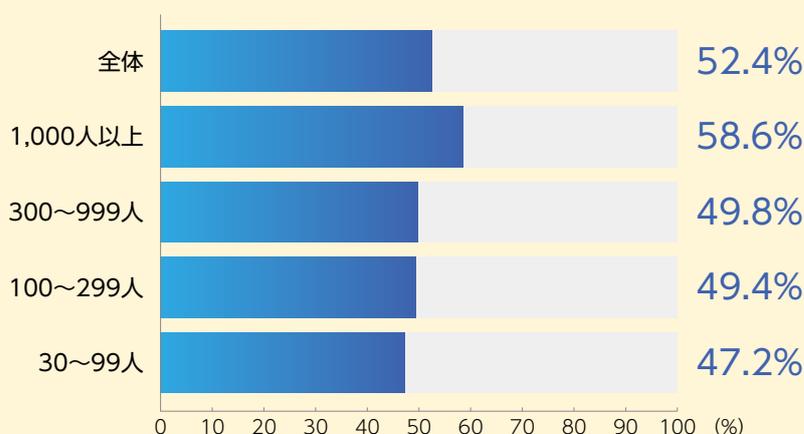
なお、本調査は平成 30 年の1年間の状況について調査を行ったものですので、本年4月に施行された改正労働基準法による年次有給休暇年5日取得義務化前についての調査になります。

企業規模が小さいほど 休みが少ない

また、公表された調査によれば、週休制の形態別適用労働者割合をみると、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は 57.0%とありますが、その割合は企業規模が小さくなるほど低くなっています。年間休日総数についても、1企業平均は 108.9 日、労働者1人平均 114.7 日となっていますが、いずれも大企業ほど多く、小規模企業ほど少なくな

年間の年次有給休暇の平均取得率

企業規模別



るとい傾向は変わりません。

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。

リカレント教育推進の動き



“リカレント教育”とは

終身雇用という考え方が薄れつつある昨今、個人としての市場価値が重要視されており、リカレント教育が注目されています。リカレント教育とは、生涯にわたって教育と就労のサイクルを繰り返す教育制度のことです。日本ではより広く解釈されており、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外で学ぶ場合も含む言葉として使われています。働いてからも、必要と感じたタイミングで学び直すため、「学び直し教育」「社会人の学び直し」とも呼ばれています。学び直す本人にとっては、新しいスキルや知識を身につけることで、キャリアアップや転職時に活かすことができます。

政府による推進の動き

政府もリカレント教育を推進しています。厚生労働省による「人生100年時代構想会議」では、「人づくり革命基本構想」がまとめられ、その中の一つとしてリカレント教育が掲げられました。また、文部科学省もリカレント教育へのニーズの高まりを受けて、充実した学習コースの開設や、受講しやすい環境整備（短時間で修了可能、受講費用の負担軽減）などによって推進していく

としています。

企業のメリット

企業側にはどのようなメリットがあるのでしょうか。まず、従業員が新たなスキル・知識を身につけて自社に戻ること、それらを業務に役立てることができます。就学先で新たに得られた人脈を活かすこともできます。そして、このような機会を従業員に提供して従業員のキャリアアップを手伝う姿勢を持続することで、従業員の定着率やエンゲージメントを向上させていくことができます。

自社のことをよく知る従業員が、スキル・知識をアップデートし続け、長期に渡って企業に貢献してくれる状態を保つことは、企業にとってもメリットといえるでしょう。

リカレント教育推進のために

企業ができること

企業が推進する方法としては、例えば、費用の一部補助、リカレント教育のための休暇制度や、一度退職した場合の再雇用制度の導入などが考えられます。働きながら教育を受けるために、柔軟な働き方を推進することも有効でしょう。

また、リカレント教育で活用できる給付金・助成金があります。本人が活用できる「教育訓練給付金」と、企業が活用したい「人材開発支助成金 教育訓練休暇付与コース」です。後者は、教育訓練休暇制度を新たに導入し、従業員がその休暇を取得して訓練を受けた場合、助成金を受け取ることができます。何日間の休暇を規定するかで、「教育訓練休暇制度」「長期教育訓練休暇制度」に分けられ、助成金額も変わります。詳しい要件や申請方法については厚生労働省のホームページをご覧ください。

参考

厚生労働省 「人生100年時代」に向けて



◀スマホでかんたんに
アクセスできます。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207430.html>

社会人インターンシップを どう活用するか



活用する企業が増加

副業・兼業を認めたり、ギガワーカーやフリーランスで働く人を多用したり、企業の間でも柔軟な働き方を受け入れる動きが広がっています。そのような背景のもと、「社会人インターンシップ」を戦略的に活用する企業が増えています。

今回は、社会人インターンシップを企業としてどう考えるかをまとめます。

社会人インターンシップとは

インターンシップというと、学生向けをイメージされると思います。しかし最近では、既に本職を持っている方や、複数の職を持つ既卒の人材を対象にした社会人インターンシップを受け入れる企業が増えています。

社会人向けの場合は、給与を発生させることがほとんどです。勤務時間は、平日に本業を持っている人も多いため、平日の時間外や土日、テレワーク等で人材を募集しているケースもあります。期間も1日から数カ月、夏期（冬期）休暇中等、柔軟に設定しているケースが多いようです。職種も、企画、マーケティング、新事業立上げ、ディレクター、デザイナー、ライター等多岐にわたります。

社会人インターンシップについて

企業側の目的

- ・ 優秀な人材の確保
- ・ 雇用のミスマッチ予防
- ・ イノベーションの創出
- ・ 新事業の宣伝



働き手のメリット

- ・ 本職の傍ら新キャリア形成の準備
- ・ 興味のある分野への職業体験
- ・ 人脈拡大
- ・ 刺激や収入の獲得



企業の目的

企業側の目的としては、優秀な人材の確保や雇用のミスマッチ予防など、雇用調整的に活用する場合のほかに、イノベーションの創出や新事業の宣伝といった戦略的な使い方をする場合もあります。

働き手の目的

働き手にとってみても、本職の傍ら新キャリア形成をする準備、興味のある分野への職業体験、人脈拡大、刺激や収入の獲得といったメリットが多いのが特徴です。

社会人インターンシップの導入を考える場合

仕事は検索して探す時代です。インターンシップも多分に漏れず、専用の求人サイトが多数存在します。まずはそれらを研究することから始めてもよいでしょう。

そして、有期雇用や短時間雇用、アルバイトとどう違いを出すか、また、給与や各種届出規定等をどう設定するか、そして特に、求人・募集をどこでするか……。

自社に合わせた、戦略的なインターンシップ制度を活用するとよいでしょう。

若手が求めるやりがいと パワハラ防止へのコミュニケーションの重要性



若手のやりがい、 求められるコミュニケーション

マンパワーグループが行った、入社2年目までの若手正社員（22～27歳）を対象とした調査によると、仕事に「やりがいを感じている」割合は約70%だということです。やりがいの中身（複数回答可）では、上位から順に「仕事の成果を認められる」が37.6%、「仕事をやり遂げる」が34.7%、「自分の成長を感じる」が34.7%、「新しい仕事にチャレンジする」が33.2%、「お礼や感謝の言葉をもらう」が31.4%となっています。

また、若手正社員が取り入れてほしいと考える勤務制度への回答では、多いほうから順に「フレックス制」36.8%、「在宅勤務」33.3%、「モバイルワーク」30.8%が目立つ一方、「ない」との回答も37.5%ありました。

上記の結果を「コミュニケーション

ン」という視点から見ると、認められたい・コミュニケーションをとりたいたいという希望がある一方、勤務制度についてはコミュニケーションがとりづらい方法の希望があるようです。

コミュニケーションとパワハラ

パワハラの防止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。

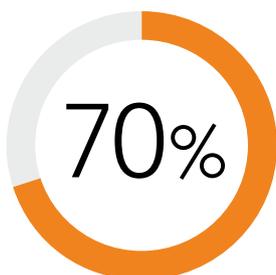
つまり、部下の話を聞いてあげて、部下のほうからのコミュニケーションを増やすよう、意思疎通を良くしなければならぬのです。例えば、業務時間中に部下の話を聞く機会を増やしたり、部下が考えて意見を言えるように質問型マネジメントをしたりする等が必要です。

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、とってしまえば単純なようですが、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。

仕事にやりがいを感じている



やりがいを感じる内容

「仕事の成果を認められる」	37.6%
「仕事をやり遂げる」	34.7%
「自分の成長を感じる」	34.7%
「新しい仕事にチャレンジする」	33.2%
「お礼や感謝の言葉をもらう」	31.4%

Column

男性国家公務員の育児休業取得期間 原則「1か月以上」へ



育児休業取得率は 2割超だが取得期間は？

政府は、男性国家公務員の育児休業を原則1か月以上取得するよう促す方針で検討していることを明らかにしました。

人事院によると、昨年度の男性国家公務員（一般職）の新規育児休業取得者は1,350人で、取得率は、21.6%（前年比3.5ポイント増）と初めて20%を超えました。政府はこれまでに男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメンパスポート」の配布や啓発ポスターを作成し、取得促進を図ってきました。また、育休取得について上司と面談を行う際にはチェックシートを用いながら取得を促して



男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック
「イクメンパスポート」

いました。

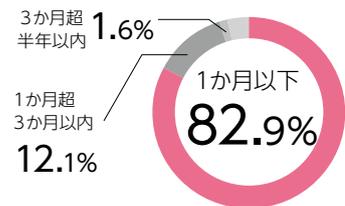
しかし、取得した期間は「1か月以下」が72.1%、次いで「1か月超3か月以内」が13.5%、「3か月超半年以内」が6.1%となりました。

こうした状況をふまえて育児休業を原則1か月以上取得するよう促し、取得しても業務に支障が出ないよう職場環境を整備し、人事評価にも反映させる方向で2020年度からの実施を検討しています。

民間企業の現状は？

政府は、この方針を国家公務員が率先して取り組むことで地方自治体や民間企業に浸透させたいと考えていますが、昨年度の民間企業の男性の育児休業取得率は6.16%（前年比1.02ポイント増）で、国家公務員とは約4倍の差があります。2020年までに政府目標として13%を掲げていますが、達成には及ばない状況です。なお、女性の取得率は82.2%（前年比1ポイント増）となっています。

男性の育児休業取得期間



また、2015年度の「雇用均等基本調査」（厚生労働省）によると、男性の育児休業取得期間は「1か月以下」が82.9%、次いで「1か月超3か月以内」が12.1%、「3か月超半年以内」が1.6%となっています。取得期間が「5日未満」の割合が56.9%という結果でした。

まずは取得促進から！

これらの統計を見ると、男性が1か月以上の育児休業を取得することはハードルが高く感じられますが、まずは職場全体で育児休業を取得しやすい環境を作っていくことが必要です。男性国家公務員の育児休業取得がすすむのと並行して、民間企業にも浸透していくことが望まれます。

人事・労務
QUIZ

Answer



交換をしたため休日労働にはならず、休日出勤手当の支払いは不要となります。ちなみに「代休」とは勤務日の振替を行わずに法定休日に労働させ、事後に休日を与えることであり、休日労働にあたるため休日出勤手当の支払いが必要となります。