

「働き方改革」 その他関連法について



YOJI YAMAMOTO

アクタス社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 代表社員 山本 陽二

1. 年次有給休暇の時季指定義務化

これまで主要な「働き方改革関連法」について解説してきました。今回は最終回としてその他の関連法についていくつか触れていきたいと思います。

まずは有給休暇の取得義務化についてです。2019年4月から全ての企業において、年10日以上
の年次有給休暇が付与される労働者に対して、うち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となります。厚生労働省「平成29年就労条件総合調査結果」によると日本の有給休暇取得率^(※1)が49.4%と低く、また世界19カ国と比較した、エクスペディアジャパン「有給休暇国際比較調査2018」では「世界一休みない日本人、有給休暇取得率が3年連続最下位に」と評価されています。義務化は低調な取得率を高めて労働者にとって働きやすい職場環境を作るひとつの方法です。また日本人は働き過ぎとも言われており、政府は2020年までに有給休暇取得率を70%にする目標を掲げています。(内閣府男女共同参画局「第4次男女共同参画基本計画 平成27年12月25日」から引用)

(※1) 有給休暇取得率
取得日数計 / 付与日数計 (繰越日数は含まない) × 100 (%)

取得率が低い理由は日本人の気質も要因になっているようです。有給休暇は原則として労働者が申告する仕組みになっています。しかしながら、会社は有給休暇取得を奨励していても、現場レベルではまだまだ休むことへの理解が進んでいないため申告しにくいとの状況があるようです。「人手が足りない」

「周囲に迷惑をかける」等が主な理由とのことですが、特に管理職は、今後より一層休みやすい雰囲気や環境を積極的に作ることが求められます。

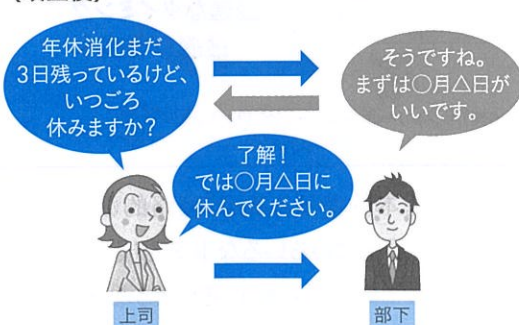
今回の労働基準法の改正では、使用者側から取得時季を指定することを義務化しています。これは労働者が言い出せないので使用者側から促すようにとの計らいです。もちろん自己申告で5日以上取得していれば何の問題ありません。使用者は時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取してその意見を尊重するように努めなければなりません。

図表1 年次有給休暇取得の時季指定義務化

(現在)



(改正後)



(出典) 厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」(2019年1月掲載)を参考に筆者作成

ここで義務化への対応として一例を示したいと思います。まずは実態を把握するため有給休暇の取得日数のランキング表を作ります。できれば過去3年程度で個別の取得実績を出してみましょう。平均して5日以上あれば、さほど問題はないと思われます。

しかし取得率がゼロ、または限りなくゼロに近い労働者の割合が全労働者の半分以上であれば、その会社は休む習慣のない会社と言えるのではないのでしょうか。この場合、全社的に休む習慣を作る取組が必要となります。個別に「休みなさい」と言ってもなかなか取得率は改善されません。全社的に計画年休という制度を活用し、会社や部署もしくは労働者の独自の休暇を作ることです。年末年始やお盆休みの前後に1日ずつ休み、計2日を休みにする、最近では創業記念日を出勤にしているところもあると思いますがこれを休みにするとか、労働者個々人の記念日を休暇にする等、社風に見合った休暇を5日作り、あらかじめ1年間の計画に織り込んでしまうことが効果的です。

あわせて管理職の意識を変えることも必要です。部下の取得率を評価に入れる等の事例を聞きますが、定着するかどうか疑問です。むしろ管理職こそ率先して休むことが必要であり、管理職自身の取得率を高める方が先ではないのでしょうか。

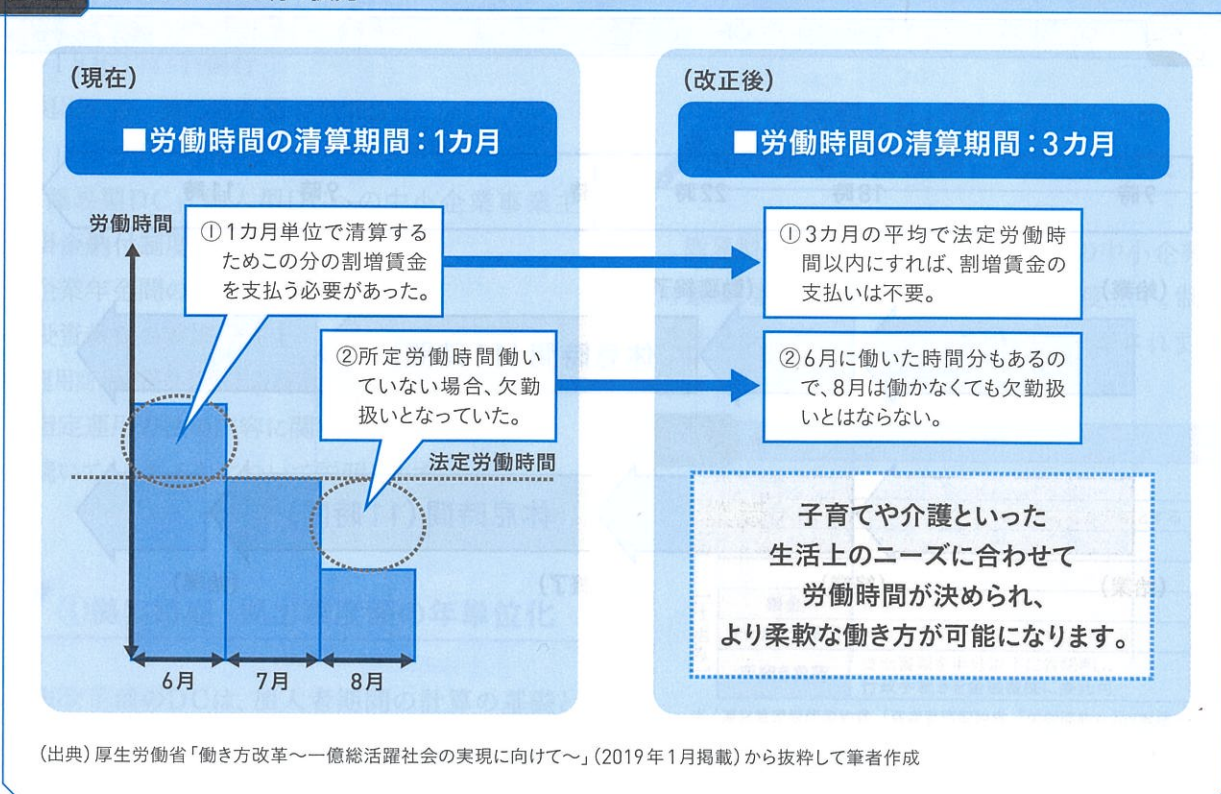
また労働者は大病などの不測の事態に有給休暇を取っておきたいとの声も聞きます。例えば失効した有給休暇をプールして、限定的な理由において復活利用できる制度を導入するのも一考に値します。今回の対応では単に「休みを取らせること」だけを目的化するのではなく、職場環境や慣例を大きく見直すとの観点から取組む必要があると感じます。

2.フレックスタイム制の拡充について

フレックスタイム制とは、「1カ月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業および終業の時刻を自主的に決定し働く制度で、労働者がその生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮しようとするもの」です。今回の法改正ではこの清算期間を3カ月とすることができるとしています。子育て中の方等にとって、活用次第で働き方の選択肢が増えることになります。

一方でフレックスタイム制自体は全企業において5.4%の導入率に留まっています。企業規模別でみると1,000人以上が一番多く23.6%の企業で採用されていますが、企業規模が小さくなるほど導入

図表2 フレックスタイム制の拡充



率も減少しています。(厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」の結果から引用) また清算期間を1カ月から3カ月に変更するには労使協定を労働基準監督署へ提出しなければなりません。また、繁忙期に偏った労働時間にすることができない等の要件がありますので、企業として活用の幅を十分検討されてから導入された方が良いと思われます。

3. 勤務間インターバル制度について

「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くにあたり、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に必ず一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました。特に医療現場など勤務時間が不規則な職種には活用度が高いと考えられます。

あわせて考えたいのが休日等の業務時間外および当該制度の休息時間内のメールです。発信側はメールの利便性から発信時刻をあまり気にしない傾向があります。しかしながら受信側はモバイル化が進む中でいつでもどこでも確認できるため、せっかくの休息時間もメールの受信が気になり、ついつい見

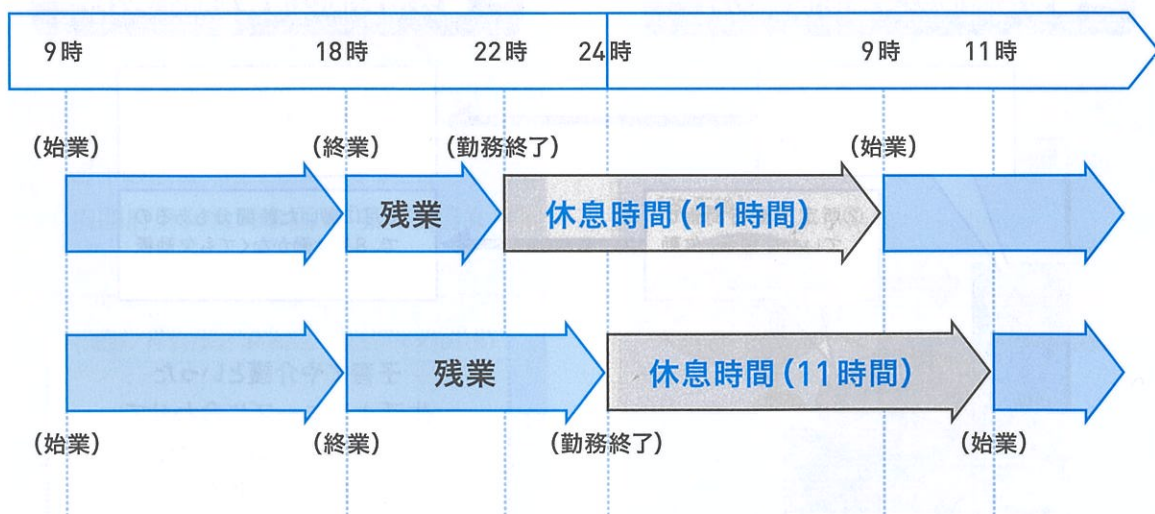
てしまうことは否めません。チェックしなければ済むことかもしれませんが、平日の休息時間内に顧客からのメール等が来た場合には対応せざるを得ないこともありえます。

欧米などでは既に業務時間外のメール禁止の法制化が進行しているとも聞きます。当該制度の休息時間内のメール制限は現状なかなか難しいと思いますが、「休息時間」という行為が広く認知されるように多くの企業で導入されることを期待したいと思います。

4. まとめ

以上3つの働き方改革関連法は2019年4月1日から施行されます。この働き方改革は緒についたばかりです。しかしながら労働力人口の減少、高齢化の進行は既に始まっており、今後、ますます深刻な事態となっていきます。政府は外国人材の受入等によって解決の糸口を模索していますが課題は山積しています。多様な労働力を活用することで労働力(量)を確保し、そして生産性の向上に繋げるための行動を、今まさに、できることから取り掛かる、これが企業に求められていることなのだと思います。

図表3 勤務間インターバル制度



(出典) 厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」(2019年1月掲載)から抜粋して筆者作成