



社会保険 労務士法人 大竹事務所通信

2021年8月(Vol. 171)

ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

年休取得義務化で取得は進んでいるか

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%）が最も高く、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の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>

新型コロナウイルスワクチン 接種証明書の申請受付について

◆当面は海外渡航限定

欧州の主要国を中心に、新型コロナウイルスワクチンの接種証明書の提示により、いわゆる水際対策を緩和する動きがあることを受け、日本でも7月26日から市区町村において接種証明書発行の申請受付が開始されることとなりました。

7月12日の内閣官房長官記者会見によれば、接種証明書の提示により防疫措置の緩和等が認められる国や地域に渡航する場合に限って申請してほしいとされています。

◆接種証明書の内容

6月25日に内閣官房が開催した自治体向け説明会資料によれば、接種証明書には、新型コロナウイルスワクチンの接種記録(ワクチンの種類、接種年月日など)と接種者に関する事項(氏名、生年月日、旅券番号など)が記載されます。

接種を受けると接種済証が交付されますが、こちらには英語の表記がなかったり偽造防止対策といった課題があったりするという事です。

◆接種証明書の交付を受けるには？

申請手のデジタル化も検討されていますが、当面は書類申請のみとされ、窓口か郵送での受付となります。

申請時には①申請書、②パスポート、③接種券、④接種済証か接種記録書、またはその双方が必ず必要となります。

そのほか、パスポートに旧姓・別姓・別名(英字)の記載がある場合は旧姓・別姓・別名が確認できる本人確認書類、代理人による申請の場合は委任状、郵送する場合は切手を貼って返送先住所を記載した返信用封筒も必要となります。

◆国によって異なる水際対策

JETROが7月7日に公表している海外各国の水際対策は様々です。EU加盟各国では、接種証明書の提示により陰性証明書の提示や自主隔離等の義務が免除されますが、東南アジア地域では、シンガポールを除いて接種率が相対的に低く、ワクチン証明書に基づく入国制限や入国後の防疫措置の緩和は行われていないということです。

今後、ワクチン接種が進むとビジネスシーンで海外へ赴くケースも増えてくることが考えられますが、渡航前には渡航先がどのような対策をとっているかの確認も求められることとなりそうです。

「それは前に言っただろ！」と 腹を立てる前に

◆原因は伝え方にある？

最近では、パワハラという文字が頭をよぎり、「それは前に言っただろ！」と頭ごなしに怒るという場面は少なくなっているかもしれませんが、職場のルールが徹底しないのは従業員が怠慢なののでしょうか？ その原因は、ルールの伝え方にあるかもしれません。

◆そもそも注意したい点

8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]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<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]

編集後記

もう何度目か忘れそうになりますが、今大阪は緊急事態宣言下にあります。オリ・パラの国境を超えた移動はありなのに、県境をまたぐお盆休みの帰省はダメという、何とも矛盾に満ちた要請に少々げんなりしますが、感染拡大が続いている以上、出来ることは協力しなければならぬと思う今日この頃です。

さて、弊所のお盆休みについてお知らせ致します。

スタッフ交代休業期間【8月9日～12日及び16日】
事務所全休【8月13日～15日】

今年度より、完全休業となるお盆休み以外に弊所スタッフが交代でお休みをいただく期間を設けます。担当者の引継ぎ等を徹底し、皆様には出来るだけご迷惑をおかけしないようにして参りますので、何卒ご理解とご協力のほどお願い申し上げます。

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。(R.0)

まず、そもそも次のようなことをした上でルールを伝えているか、振り返ってみる必要があります。

- ・矛盾するルールがないかチェックする(アクセルとブレーキを同時に踏んでいるような状態では、従業員が勝手に判断して行動してしまいます)
- ・ルールの目的を説明する(目的がわからなければ従おうという気にはなりません)
- ・ルール順守者を表彰する(みんなの前でほめることで、他の従業員がルールに気づき、ルールを守るといいことがある、と考えるようになります)
- ・繰り返して伝える(人は忘れる動物です。ルールを決めた本人が忘れていくということもままあります)

◆伝え方の工夫

そして、伝え方も、次のような点を意識する必要があります。

- ・画像などを使って方法をわかりやすくする
- ・データを使って基準を明確にする
- ・わかりやすい言葉、読みやすい文章にする
- ・すべての従業員に確実に伝える

また、入社している従業員にもテレワーク中の社員にも確実に伝えようと、ビジネスチャットツール(Teamsなど)を使用する場合もあるでしょう。そこでの書き方でも一工夫必要です。単に文章として書いておけばよいのではなく、後から検索しやすいように、件名を付ける、キーワードとなる言葉(検索しやすい言葉)を盛り込む、読みやすい文字数に抑え、基となる資料がある場所のアドレスを貼る等をする、使いやすいでしょう。

なお、チャットツール上に書かれているだけでは不足です。口頭での説明、繰り返し伝えること等と併せて行うことで効果が高まります。

職場のルールや規程は作っただけでは意味がありません。従業員がきちんと認識し、それに従って行動しようと思えるような伝え方が重要です。

スタッフブログより

何がなくとも声をかける 2021-07-02

少し前娘が風邪を引きました。

(恐らく人生で初めての風邪です。)

と言いましても、本人が具体的に調子の悪い所を言ってくれるわけではありません。

おでこに手をあてて熱が上がってないか、鼻をみてつまっていないか、鼻水が多くなっていないか、(お食事中の方すみません)排泄物をみてお腹の調子を崩していないか、全部こちらから確認していかないとはいけません。

ふとお客様に対してあてはまるのではないかと思います。

お客様は赤ん坊とは違うので、何か問題があれば仰って頂けます。

しかし、他にもお忙しい事情があったり、問題の大きさや重さが分からなかったりといった理由で私たちに連絡できないことも多々あるはずで

す。連絡を待つばかりでなく、こちらから「どうですか？」と声をかける。

このような思いをもって、改めて自分が担当させていただいているお客様を見ってみました。

・・・この1か月、ほぼ全てのお客様と何かしらの方法でやり取りをさせていただいていました！?

どんなことでも私たちを頼ってくださるお客様に改めて感謝の気持ちを持ちました。

にしぐち

死ぬまで勉強を 2021-07-12

寝る前に読んでいる本があります。

その日に読んだタイトルは、「大工の技術取得法、三段階」です。

そのうちの二つは「教えてもらって覚える」「慣れて身に付ける」なのですが、あと一つは「(自分で)習って高める」です。

私達の仕事に当てはめても、全く同じことだと思いました。

特に「習って高める」、これが一番大切で、まさに死ぬまで勉強です。

知識や教養を養うために本を読む、社会の情勢や流れを知るために新聞を読んだり、ニュースから情報を得て自分で考えたり、これも勉強だと思っています。

子供の頃大人は勉強しなくてもいいから良いなあ、ふざけたことを考えたことを思い出しました。

おぎの

リーダーが成長するのに必要なことってなに？

2021-07-21

1. 失敗
2. 忍耐
3. 部下の事をよく知ること
4. 辛い出来事
5. 成功体験

厳しいですが、人を引っ張る役割を担うということは、人の痛みを知ることが必要なのではようね。。

本を読んでいて見かけたことです。先天的に能力として備わっている方もいらっしゃると思いますが、我々凡人は日々修練あるのみ、です。

おおたけ