



# 社労士 NEWS >>>

>>> 2018.12 Vol.096

発行 >>>

井上社会保険労務士事務所 URL : <http://inoue-sharoushi.com/>

〒252-0143 神奈川県相模原市緑区橋本 3-19-21 ハピンスライフ 4-C

Tel > 042-703-6518 Fax > 042-703-6519 Mail > [info@inoue-sharoushi.com](mailto:info@inoue-sharoushi.com)

社労士より >>>

セミナーを行います☆【給与計算実務研修】こんなときどうする？に答えます。  
初めて給与計算をやる実務担当者やベテランの方も見直すチャンスです☆  
詳しくは弊社HPをご覧ください☆☆

## 1. 労務管理

### 年次有給休暇の新ルール

先の国会で成立した働き方改革関連法が来年4月から順次施行されます。本稿では、その中の一つで、来年4月1日から大企業・中小企業に関わらず適用される年次有給休暇の新ルール「時季指定義務」について概説します。

#### 1. 年次有給休暇取得の現状

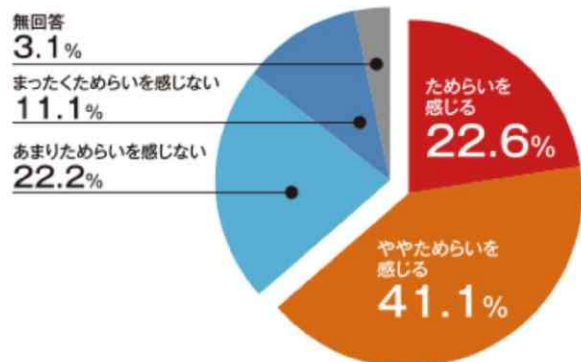
年次有給休暇は、労働基準法により、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に付与される権利です。これまでも労使協定による計画付与や時間単位での取得、年次有給

休暇取得を理由とする不利益取扱の禁止など、休暇を取りやすくする制度はありましたが、職場への配慮やためらいが実際の取得を阻害しており、近年の取得率は5割を下回るなど、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

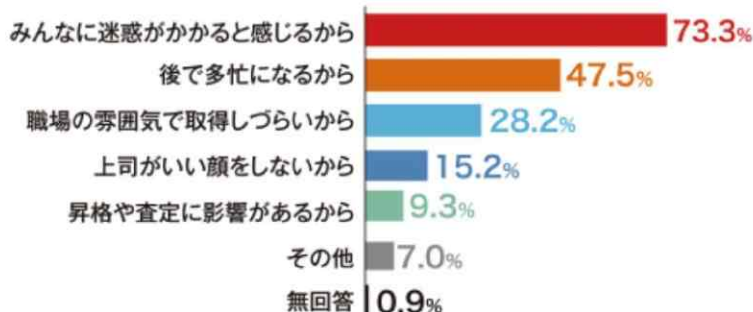
## 労働者の年次有給休暇の取得へのためらい

全体の約3分の2の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じています。

◎年次有給休暇の取得へのためらい



◎ためらいを感じる理由(複数回答)



※厚生労働省ホームページ 年次有給休暇 紹介ページより

#### 2. 新ルールの具体的な内容

年次有給休暇は次頁の表のとおり、継続勤務年数に応じた日数が労働者に付与されますが、新ルールでは“年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、5日については、使用者が時季を指定して取得

させる”ことが義務付けられます。具体的には、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が時季を指定して与える必要があります。対象となる「労働者」にはパートタイマーなども含まれます。

## 年次有給休暇の付与日数

### 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

### 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

付与日数	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合  
 ※厚生労働省ホームページ 年次有給休暇 紹介ページより

※また、法定の基準日より早く休暇を付与している場合は、当然、基準日も前倒しされます。

<通常の付与（法定どおり）>

<例1 前倒しの場合の取扱い>



※厚生労働省ホームページ 年次有給休暇 紹介ページより

その他、法定の基準日と異なる制度を取り入れている場合については、それぞれ取扱いが異なりますので、詳細については、厚生労働省リーフレットなどを併せてご確認ください。

(参考：<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>)

### 3. おわりに

年次有給休暇の取得率が低調な中でスタートする

今回の新ルールは、会社としては、単に労働者に年次有給休暇を取得させるだけでなく、年次有給休暇の付与状況について、労働者毎に「時季」「日数」「基準日」を明らかにした書類を作成・保存する義務も課せられるため、事務負担も増えそうです。そのようなことから、施行直前になって慌てることが無いよう、現時点から会社としての対応方法を検討しておくとういでしょう。

## 2. 両立支援 子育ての状況と両立支援について

本年9月、厚生労働省は『平成28年社会保障を支える世代に関する意識調査』の結果報告書を公表しました。この調査は、社会保障を支える世代の就業・子育て・親への支援に関する状況の実態や、社会保障制度に対する意識を取り纏めるために行われています。今回は、この報告書の子育ての状況についての調査結果を踏まえながら、両立支援の考え方についてご案内します。

### 1. 子育ての状況

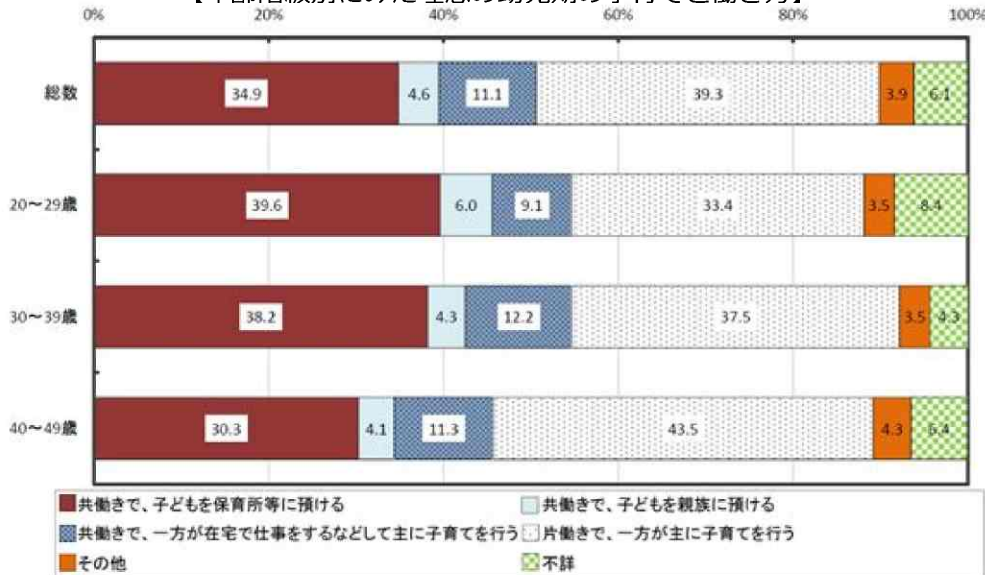
子ども(別居の子どもを含む)のいる方を対象とした「子育てと仕事の両立について、どのように感じているか」をみると、男女ともに「仕事が忙しくて、十分な子育てができない」が最も多く、男性では53.9%、女性では25.5%となっています。

また、就学前の子どもがいる方を対象とした「子どもに費やす時間（平日）」をみると、男性の希望する時間では「3～5時間」が37.5%と最も多くなっていますが、実際の時間では「3～5時間」は15.5%で4番目となっており、「1～2時間」が32.8%と最も多くなっています。一方、女性の希望する時間は「5～7時間」が32.1%で最も多くなっており、実際の時間も「5～7時間」が20.3%と最も多くなっています。しかし、女

性の雇用区分ごとに実際の時間をみると、正規では「3～5時間」が43.6%と最も多く、非正規では「6～7時間」が29.7%で最も多くなっており、正規で就業している女性は希望する時間とは相違していることが見て取れます。

両方の集計も共に、20～49歳の方を対象とした調査結果となっておりますが、その層が理想とする「幼児期の子育てと働き方」は以下のようになっています。

【年齢階級別にみた理想の幼児期の子育てと働き方】



※厚生労働省『平成28年社会保障を支える世代に関する意識調査』より

総数で見ると、「片働きで、一方が主に子育てを行う」が39.3%で最も多く、「共働きで子どもを保育所等に預ける」が34.9%で次点となっています。しかし、世代別にみると30代より下の世代は逆転して「共働きで子どもを保育所等に預ける」の方が多くなっており、若い世代ほどその傾向が強くなっています。

## 2. 企業に求められる両立支援

前述の調査結果を見るに、「仕事が忙しい」ため十分に子育てができない、ひいては子供に費やす時間が

取れないという傾向にあると共に、これからの労働力を担っていく若い世代ほど、「共働きで働きたい」という希望が強くなっています。

労働力確保が困難になっている今、企業の魅力を示し採用や定着につなげていくことが、注視されています。その一つの道筋として、今回の調査結果を踏まえながら、「労働時間の調整が可能である」「共働きが実現可能である」といったような子育てをしやすい働き方ができる環境を整えることについて検討してみると良いかもしれません。

## Q & A

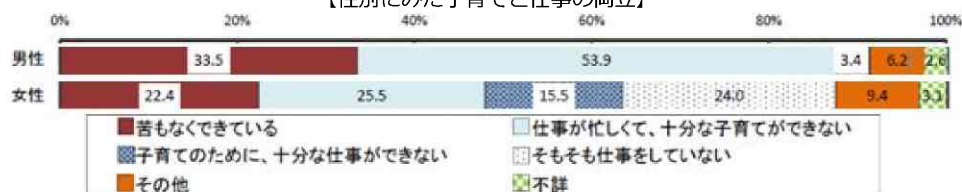
記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「子育ての状況と両立支援について」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 子育てと仕事の両立の“現実”について、男性と女性の視点ではどれほどの差があるものなのでしょうか。

**A.** 厚生労働省発表のデータがありますので、ご参照ください。

【性別にみた子育てと仕事の両立】



厚生労働省『平成28年社会保障を支える世代に関する意識調査』より

### 3. 提 供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！  
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、  
 人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、  
 情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、  
 健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。  
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話  
 いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。  
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



#### 今月のおすすめビジネスレポート

##### マネジメント関連

レポート番号	タイトル	内容
#1876 (全7ページ)	本音を引き出す「質問力」を磨くには	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なぜ、質問力が大事なのか</li> <li>・何が質問力の高い・低いの差を分けるのか</li> <li>・質問力を磨くには</li> <li>・実践編：ビジネスを前に進める質問テクニック</li> <li>・おわりに</li> </ul>
#7692 (全4ページ)	もどかしいけど、自分でやらない/ 成功する経営者に欠かせない思考習慣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「当たり前」の呪縛から解放する</li> <li>・訓練すれば“ボトルは外せる”</li> <li>・もどかしいけど、自分でやらない</li> <li>・パッドケースがグッドケースにつながる</li> </ul>
#1961 (全6ページ)	ネット上の誹謗中傷で、 自社が取り得る対応は？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ネットの世界で広がる誹謗中傷</li> <li>・信用に関わる企業の誹謗中傷</li> <li>・誹謗中傷の被害に遭った場合にとるべき対応</li> <li>・最後に</li> </ul>
#1958 (全6ページ)	資金繰りに直接影響！ 税金の中間申告・納付	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年に1回とは限らない税金の納付</li> <li>・法人税の中間申告・納付</li> <li>・地方税の中間申告・納付</li> <li>・消費税の中間申告・納付</li> </ul> 他
#1877 (全5ページ)	マスクは外すべき？ そこが知りたい「商談時のマナー」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分のマナーに自信はありますか？</li> <li>・商談前のマナー</li> <li>・商談直前・商談中のマナー</li> <li>・商談後のマナー</li> </ul> 他

お気軽にご用命ください

TEL >>> 042-703-6518  
 FAX >>> 042-703-6519

貴社名	〒	ご担当者様	部署・所属
所在地			
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。