

# 事務所ニュース

NO 131 号

## 職場環境の良さをアピールして人材獲得

### ◆「時間単位年休制度」とは？

働きやすい職場環境の構築に役立つとされ、厚生労働省もその導入を推奨する「時間単位年休制度」。

労働基準法 39 条では年次有給休暇について規定されており、6 カ月以上継続勤務し、かつ 8 割以上出勤した従業員に対して 10 日間の有給休暇が与えられることになっています。なお、日数は勤続年数に応じて増加していきます。

従来、日単位または半日単位での年休取得が認められていましたが、2010 年の法改正により、時間単位での有給休暇の取得が認められるようになりました。

この制度を導入している企業は 10%ほど（同省「就労条件総合調査」）のようですが、職場環境の良さをアピールできれば、採用にプラスとなるかもしれません。

なお、時間単位年休制度を導入するには、(1) 就業規則の変更、(2) 労使協定の締結が必要となります。

### ◆「短時間勤務制度」とは？

3 歳に満たない子を養育する従業員については、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならないとされています（育児・介護休業法）。また、就業規則等に明記して制度化することが必要です。

必ず導入しなければならない制度であれば、それを有効に活用することも必要でしょう。

ただ最近、資生堂の有給休暇、短時間勤務制度の方針転換が報道され、「資生堂ショック」などと言われています。

同社では女性が多い職場ということもあり、20 年以上前から先進的に制度を導入してきました。しかし、

短時間勤務の伸展にともない売上が大きく減少してしまったとのことです。

育児時間を取るのが当たり前になってきて、“甘え”が出てきたり、取るという権利だけ主張したりという状態になっていたとも報道されています。

また、従業員の間でも、業務量の偏りや取得者の配慮のなさからの不公平感も大きくなってきていたようです。

### ◆シフト等の工夫も

人材獲得のためには、制度を整えるほかにシフト等を工夫し、かつそうした働きやすさを求職者にわかりやすくアピールすることも有効ですが、導入の仕方には検討すべきポイントも多いようです。

## 65 歳以上まで働ける企業の割合は？

### ◆70 歳以上まで働ける企業は過去最高に

厚生労働省が 2015 年の「高齢者の雇用状況」（6 月 1 日時点）を発表し、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業が 10 万 8,086 社（前年比 4,500 社増）となり、割合は 72.5%（同 1.5 ポイント増）となったことがわかりました。

今回の集計対象は常時雇用する労働者が 31 人以上の企業（約 15 万社）となっています。

なお、条件付きを含めて 70 歳以上でも働ける企業は約 3 万社に上り、比較可能な 2009 年以降で過去最高を記録しています。

### ◆中小企業の取組みのほうが進んでいる

希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業については、約

ています。

また、希望者全員が70歳以上まで働ける企業については、約3万社のうち、中小企業が2万7,994社（同1.2ポイント増）、大企業が1,957社（同0.9ポイント増）となっています。

#### ◆高年齢者雇用確保措置の実施状況

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの安定した雇用を確保するため、1946年4月以降に生まれた従業員に対して、企業に「定年制の撤廃」「定年年齢の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けており、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告を求めています。

全体の状況としては、同措置を実施済みの企業は99.2%（14万7,740社、同1.1ポイント増）となっており、企業規模別で見ると、中小企業では99.1%（13万2,318社、同1.1ポイント増）、大企業では99.9%（1万5,422社、同0.4ポイント増）となっています。

#### ◆今後の取組みは？

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業（31人以上規模企業）が1,251社あることから、同省ではこれらの企業に対し、都道府県労働局やハローワークを通じて重点的な個別指導を実施するとのこと。

その他、高年齢者が年齢にかかわらず働き続ける「生涯現役社会」の実現に向けて、ハローワークに65歳以上の求職者専門の窓口を設けるほか、2016年度からは65歳以上の従業員を多く雇う企業への助成金を拡充するなど、高年齢者の雇用環境を整える方針です。

## 「ハラスメント・嫌がらせ」の実態

#### ◆職場で嫌がらせを受けたことがある人は約9割

全研本社株式会社が運営する働き方と天職を考えるウェブマガジン『瓦版』が、サイトユーザーを対象に実施した職場のハラスメント調査（回答者316人。男性139人、女性177人。年代は、10代2人、20代121人、30代100人、40代70人、その他23人）によると、

会社で嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が9割に上ったことがわかりました。

#### ◆「モラルハラスメント」がトップ

受けたことがある嫌がらせの種類としては「モラルハラスメント」と答えた人が83.2%、以降、「エイジハラスメント」（25%）、「セクシュアルハラスメント」（21.5%）、「アルコールハラスメント」（15.2%）等と続いています。

#### ◆具体的な事例

具体的にどのような嫌がらせと受けたかという点、「気に入らないという理由だけで根拠のないうわさを社長へ話す」、「休日にメールで文書による嫌がらせ」、「同じミスでも若い子には怒らず50代の私は叱責される」、「明らかに無理な勤務内容」などの事例が並びました。

「嫌がらせ」の内容は様々ですが、中には「暴力を受けた」など明らかに問題のある事例も挙がっています。

#### ◆ハラスメントを放置することのリスク

今回の調査では「嫌がらせを受けたことがある」と答えた人が9割と、かなり多い結果となっています。

「嫌がらせ」と受け取られる事例にも様々あり、ある行動を「嫌がらせ」と受け取るかどうかは、受け取り側の主観もある程度影響しますが、社員が「嫌がらせ」を認識してストレスを感じている場合、メンタルヘルスの問題や労使トラブルの原因にもつながり、そのような状況を放置することは、会社としてリスクが伴います。

また、ハラスメントが蔓延しているような状況では、企業の生産活動にも大きな影響を与えかねませんので、社内風土の改善という意味でも、社員の態度や社員間のやり取りには会社としても必要な範囲で目を配っていくことが求められるでしょう。

### 12月の税務と労働の手続き続

- 10日 ○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
- 31日 ○健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）