

# TKN社労士通信

2019年6月号

TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話：03-6315-8830  
FAX：03-3795-9021  
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL：http://www.tkn-sr.jp/



## 「有給休暇の取得義務化」企業の反応は？～エン・ジャパン調査

4月1日から、10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対して「年5日の有給休暇の取得義務化」が始まりました。エン・ジャパン株式会社は、同社の人事向け総合情報サイト「人事のミカタ」上で、2月から3月にかけて、「有給休暇の取得義務化」についてアンケート調査を行いました。その概要は以下のとおりです。

### ◆有給休暇の取得義務化の認知度は9割以上。4社に1社が義務化に否定的

有給休暇の取得義務化の認知度を伺うと、96%が「知っている」（内容も含めて知っている：63%、概要を知っている：33%）と回答しました。

有給休暇の取得義務化についての印象を伺うと、「良いと思う」が73%（非常に良いと思う：23%、まあ良いと思う：50%）、「良くないと思う」が26%（あまり良いと思わない：21%、良くないと思う：5%）と、4社に1社が否定的に感じていることがわかりました。

### ◆7割が「有給休暇の取得を促進している」と回答。業種は「金融」「商社」「IT」。一方、促進していないのは「広告」「流通」「不動産」。

「現在、有給取得を促進していますか？」と伺うと、「促進している」が70%でした。取得を促進している業種トップ3は「金融・コンサル関連」（100%）、「商社」（79%）、「IT・情報処理・インターネット関連」（77%）でした。一方、取得を促進していないのは「広告・出版・マスコミ関連」

（36%）、「流通・小売関連」（34%）、「不動産・建設関連」（27%）でした。また、企業規模別では他に比べ、「100～299名」（28%）が目立ちました。

有給取得を促進する理由を伺うと、「社員の満足度向上のため」（67%）が最多。「有給取得の義務化の法に準拠するため」（42%）は第3位でした。

### ◆有給休暇の取得義務化への課題は、「人手不足」「業務の偏り」

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題を伺うと、「人員不足」（65%）、「業務量が人に偏っている」（60%）が多く回答されました。人手不足や業務過多の状況にある企業は、義務化への対応を不安視しているようです。

また「有給休暇の取得義務化に、どう対応しますか？」と伺うと、多くが「有給休暇の計画的取得」（83%）、「有給休暇取得のための周知・啓発」（81%）と回答しました。

会社によっては人員に余裕がなく、もともと有給休暇を取りづらい場合があるでしょう。今回の有給休暇の取得義務化は画期的ですが、そのためにサービス残業や仕事の持ち帰りが増えては意味がありません。会社ごとに業務の見直しを行ったり、各人が労働生産性を意識した行動をとったりすることが大事ではないでしょうか。

### 【「有給休暇の取得義務化」実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/17179.html>

## 夏は交通事故の発生件数が増加！ 改めて確認しておきたい企業の責任

### ◆交通事故の発生が多い「7月」

交通事故の発生が最も多いのは12月、次いで7月です。いずれも長期休暇のタイミングで交通量が増加することが一因と考えられますが、特に7月は、「天候」も事故の大きな要因となります。梅雨や台風など、夏特有の天候の急変に注意が必要です。

たとえば、梅雨時は、視界が悪化したり、雨音で外部音が遮断されたりすることなどによって注意力が散漫になりがちです。スリップ等の危険もあります。また、台風等で急に激しい雨風に見舞われる場合には、乾燥していた道路に溜まっていた泥や埃が水分に混ざり、通常の雨の場合よりもさらに滑りやすくなるのが指摘されています。

### ◆自動車事故が起こった場合に事業者が負う責任

従業員が起こした自動車事故について、事業者が責任を負うこともあり得ます。

社有車で業務中に起こした事故では企業や管理者の側が運行供用者となり同時に使用者責任も負うことは広く知られていますが、無断で社有車を私用に使っていた場合の事故であっても、従業員が社有車を私用するまでの経緯やそれが業務とどう関連するのか、日常の使用状況などを総合的にみて判断されます。

マイカーでの事故も、企業が業務でマイカーを使うことを認めていた場合、原則的には社有車を使用していたのと変わらないため、会社の運行供用者責任・使用者責任が問われます。マイカー通勤時の事故についても、企業が積極的にマイカー通勤を推奨しているような場合には、責任が発生する可能性が高くなります。

### ◆事故を起こさないための対策が必要

従業員の交通事故において、企業側が責任を免れることはとても難しいものです。これを踏まえれば、交通事故の危険性が高くなるシーズンを前に、改めて安全運転について徹底すること

が求められます。業務や通勤で自動車を使用する従業員に対し、再度の教育を行うことも有用であるといえます。

## 平成30年度の民間企業の 障害者雇用状況～厚生労働省集計結果

### ◆雇用障害者数、実雇用率が過去最高を更新

厚生労働省は、平成30年度6月時点の民間企業の障害者雇用状況を公表しました。集計結果によると、民間企業で雇用されている障害者数は53万4,769.5人(短時間労働者は0.5人で計算、前年より3万8,974.5人増加)で、15年連続で過去最高を更新しました。

また、実雇用率は2.05%(前年比0.08ポイント増)で、7年連続で過去最高を更新しましたが、法定雇用率(2.2%)を達成した企業の割合は45.9%(前年比4.1ポイント減)でした。

なお、平成30年4月施行の改正障害者雇用促進法により、民間企業の障害者雇用の対象が従業員数「50人以上→45.5人以上」、法定雇用率が「2.0%→2.2%」に拡大され、算定の対象に「精神障害者」が追加されました。

### ◆障害種別、企業規模別の状況

障害種別にみると、身体障害者は34万6,208人(前年比3.8%増)、知的障害者は12万1,166.5人(同7.9%増)、精神障害者は6万7,395人(同34.7%増)でした。特に精神障害者の雇用者数が大幅に伸びています。

また、企業規模別にみても、45.5人～50人未満、50人～100人未満、100人～300人未満、500人～1,000人未満、1,000人以上、すべての企業規模区分で障害者雇用者数が前年より増加しました。

しかしながら、企業規模別の実雇用率は、全体の実雇用率(2.05%)に到達している企業は500人～1,000人未満、1,000人以上規模以上の企業規模のみとなっています。法定雇用率達成企業の割合も、すべての企業規模区分で前年より減少となりました。

### ◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率の未達成企業は5万4,369社

(全体の 54.1%)でした。また、そのうちの 64.0%は不足数が 0.5 人または1人である1人不足企業でした。さらに、障害者を1人も雇用していない障害者雇用ゼロ企業は3万 1,439 社で、未達成企業に占める割合は 57.8%と6割近くを占めています。

現在、法定雇用率未達成企業には、法定雇用率に対し不足する障害者1人につき月5万円の障害者雇用納付金の納付を義務付けています。また、法定雇用率は、令和3(2021)年4月までにさらに「2.3%」への引上げが予定されています。企業の障害者雇用に関する関心はますます高まっていきそうです。

【平成 30 年 障害者雇用状況の集計結果～厚生労働省】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_04359.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html)

## 新卒採用者の3年以内の離職率 平成30年は31.8%

### ◆ゴールデンウィーク明けは早期離職の時期？

例年、5月の大型連休後は、新社会人など若手が新しい環境に適應できずうつ病のようになってしまう、いわゆる「5月病」の時期とされています。特に今年は、10 日間もの連休となったため、「早期離職を考える人」「大型連休中に転職活動をした人」が例年よりも多い傾向にあったとする一部報道も見られました。

ここでは、新卒入社3年以内の早期離職についてとりあげます。

### ◆平成 30 年間の「3年以内の離職率」推移

厚生労働省が毎年公表している「新規学卒者の離職状況」によると、新規学卒就職者(本稿では大卒のみ。以下「新卒採用者」)の3年以内の離職率は、平成30年で31.8%でした。離職率を平成の 30 年間で比較すると、最も低い年で 23.7%(平成4年)、最も高い年で 36.6%(平成16 年)となっており、年によって多少の変動はあるものの、昨年の 31.8%という結果は平均値に近いものとなっています。いつの時代も、おおむね3~4人に1人の新卒採用者が、3年以内に辞めてしまうと言えます。

ちなみに、業種別では、離職率が高い順に、宿泊業・飲食サービス業(49.7%)、教育・学習支援業(46.2%)、生活関連サービス業(45.0%)という結果でした。

### ◆「3年以内の離職」の理由1位とは？

では、新卒採用者は、具体的にどのような理由で早期離職しているのでしょうか。

内閣府「平成 30 年版 子供・若者白書」によれば、初職の離職理由(複数選択可)として最も多く挙げられたのは「仕事が自分に合わなかったため」(43.4%)で、2位以下の「人間関係がよくなかったため」(23.7%)、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」(23.4%)を大きく引き離す結果となりました。新卒採用者の場合、人間関係のトラブルや労働条件よりも、「仕事(業務)のミスマッチ」が原因で辞めてしまうケースが多いようです。

この時期、自社の新卒採用者においても「仕事が自分に合わない」と感じている者がいないかどうか目を配ってみると、離職の予防につながるかもしれません。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(平成 27 年3月卒業者の状況)」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00001.html)

【内閣府「平成 30 年版 子供・若者白書」】

[https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/pdf\\_index.html](https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/pdf_index.html)

## 法整備も間近！

## 企業のパワハラの実態は？

### ◆パワハラ法整備へ

昨今、マスコミでも大きなニュースとして取り上げられることが多い職場の「パワハラ」問題。パワハラ防止は、働き方改革の施策においても喫緊の課題として示され、今国会でも、パワハラに関する法整備を含めた改正案が議題に上がっています。

### ◆ミドルの8割以上がパワハラを受けたことがある

エン・ジャパン株式会社が、転職サイト『ミドルの転職』上で 35 歳以上のユーザーを対象に実

施した「パワーハラスメント」に関するアンケートによると(回答:2,911名、調査期間:2018年12月28日～2019年1月31日)、「パワハラを受けたことがある」との回答が8割にも上っているそうです。実際にパワハラに当たるか否かの判断は難しいところですし、程度も様々であると考えられますが、「パワハラを受けた」と認識している人が8割もいるというのは見逃せない数字でしょう。

#### ◆「精神的な攻撃」、「被害を受けた相手は同性・年上の社員」が最多

同調査では、パワハラ被害の内容としては、「精神的な攻撃(公の場での叱責、侮辱、脅迫)」(66%)が最多となっており、次いで「過大な要求(不要・不可能な業務の強制、仕事の妨害)」、「人間関係からの切り離し(隔離、無視、仲間はずれ)」が続いています。また、被害を受けた相手として最も多かったのは「同性・年上の社員」(75%)で、男女別では、女性は男性に比べ、「異性・年上の社員」(40%)が多く挙がっています。

#### ◆より一層求められる企業対策

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントが、企業・団体の担当者にハラスメントに対する取組みについて実施した調査によると、パワハラにおける対策を「実施している」との回答は全体の8割弱となっています。しかし、企業規模別の差は大きく、50人未満の企業についていえば、7割近くが「実施していない」と答えています。

パワハラ被害を受けた場合、解決策として「退職」を選ぶ人が多いそうです。人手不足の状況が続く中、離職者が増えることは企業にとって大きなリスクとなります。今後は、企業にも一層の対策が求められてくることでしょう。

#### 【ミドルに聞く「パワハラ」実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16367.html>

#### 6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

##### 3日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>[労働基準監督署]

##### 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]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

##### 7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]

##### 雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票[事業場]

#### 当事務所よりひと言

GW期間中のTVニュースで、「退職代行サービス」を事業としている会社の報道がありました。

当事務所の見解としては、「退職代行サービス」会社による代行行為は明らかに弁護士法第72条違反の非弁行為です。会社は退職代行会社との交渉一切を拒否し、労働者本人または適法な代理人以外との交渉等を一切断ることが可能です。

なお弁護士や「あっせん代理」の特定社労士による退職代行交渉は、適法であり可能となります。今後の弁護士会の動きに注目しています。(高野裕之)