

人事労務ニュース BOX

2023 年 7 月号

年休違反が大幅増加**2021 年労働基準監督年報**

厚労省がまとめた 2021 年労働基準監督年報で、定期監督を受けた事業場のうち、年 5 日の年次有給休暇の時季指定義務などを定める労働基準法第 39 条（年次有給休暇）に違反した事業場数が前年の 3 倍近くに増加したことが分かった。

2019 年 4 月の改正労働基準法により、全ての企業において、年 10 日以上、年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年 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義務付けられた。法改正から 3 年目に当たる 2021 年の定期監督総数は 12 万 2,054 事業場で、このうち「年次有給休暇」の違反がみつかったのは前年比 2.8 倍の 9,783 事業場で、送検された件数は前年（2 件）の 3 倍に当たる 6 件だった。年次有給休暇管理簿の作成・保存を定めた労基法第 24 条の 7（年次有給休暇管理簿）の違反も増加しており、2021 年に違反がみつかったのは 7,370 事業場で、前年比の 1.4 倍だった。

男性育休促進 給付率引上げへ**雇用保険被保険者拡大も検討**

国が示した少子化対策「こども未来戦略方針」の素案によると、両親ともに育休を取得した場合、最大 28 日間、手取り収入が減少しないよう、2025 年度から育児休業給付金の給付率を現行の 67% から 80% 程度へ引き上げる。気兼ねなく育休を取得できる職場環境を目指し、育休を支える体制整備を行う中小企業への助成措置を拡充する方針も示した。2028 年度を目途に、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築に向け、週所定労働時間が 20 時間未満の労働者も雇用保険の適用対象に加える。

NPO 法人ファザーリング・ジャパンの調査によれば、2022 年 4 月以降に子どもが生まれた男性労働者に対し、55.1% の企業が育休制度の個別周知・意向確認を実施していないことが分かった。改正育児介護休業法では労働者から妊娠・出産の報告を受けた事業主に対し、個別の制度周知、意向確認を義務付けており、半数以上の企業に法違反の可能性があるという結果となった。

精神障害の労災認定**労災認定基準「カスハラ」追加**

厚労省は、精神障害の労災認定基準の見直しに向けた専門検討会の報告書案を明らかにした。社会情勢の変化や精神障害の労災認定の請求件数増加を踏まえ、審査を迅速・適切に行えるようにするため、業務上の心理的負荷に関する評価項目を追加・整理した新たな評価表を盛り込んだ。今秋にも通達を改正する方針。

労災審査では、精神障害発症前のおおむね 6 か月以内に起こった出来事の心理的負荷の程度について、客観的な基準を示した評価表（リスト）に基づき評価し、業務起因性の有無を判断している。

新評価表の「対人関係」に関する具体的出来事として「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた（カスタマーハラスメント）」を追加した。平均的な負荷の強度は「II」とし、治療を必要としない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していないケースの負荷は「中」と評価する。一方、治療が必要な程度の暴行を受けたり、執拗な暴行を受けたりするケースは「強」と判断するとした。

賃上げ額 平均 1 万 807 円**日本労働組合総連合会**

日本労働組合総連合会は 2023 年 6 月 1 日時点で賃上げ集計をまとめ、平均賃金方式による定期昇給分込みの賃上げ額は過重平均で 1 万 807 円（昨年同時期比 4,758 円増・1.57 ポイント増）になったことを明らかにした。うち 300 人未満の中小組合の平均は 8,328 円（昨年同時期比 3,471 円増・1.39 ポイント増）となった。

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 52.78 円（昨年同時期比 29.03 円増）・月給 6,982 円（昨年同時期比 2,993 円増）であった。引上げ率は、それぞれ比較可能な 2015 年集計以降で最も高く、時給の引上げ率は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

一方、働き方改善に関する取組みについて 2023 年 4 月末時点の集計結果によると、年次有給休暇の取得促進に向けた取組み（年 5 日未取得者をなくす等）が、要求・取組み 1,189 件に対して 536 件が回答・妥結に至っている。

どんな研修が 労働時間となるか

はじめに

労働者のスキルアップを目指して会社が主導して研修や教育訓練を実施することはよくありますが、その研修が労働基準法上の「労働時間」に当たるか否かについては判断が難しいこともあります。以下、研修と労働時間の関係について解説します。

労働時間の定義

労働時間とは、「**使用者の指揮命令下に置かれている時間**」のことをいいます。使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。ちなみに**黙示の指示**とは下記を指します。

直接命令はしていないが、雰囲気的に断ることが困難であったり、参加しないと人事評価でマイナスとなったりと、実質的に強制しているのと変わらない状態

研修・教育訓練の取扱い

研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。しかし研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、参加しないと業務を行うことができなかったりするなど「事実上参加を強制されている」場合には、前述した黙示の指示があるものとして労働時間に該当します。以下に具体例を記載します。

【労働時間に該当しない事例】

- ・ 終業後の勉強会で、参加の強制はせず、また参加しないことについて不利益な取扱いもしないもの
- ・ 労働者が自ら申し出て、会社の設備を無償で使用するものの許可をとった上で、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練

労働者に対して実施する研修については「労働時間としてカウントすべきか否か」という問題がつきまといえます。研修と労働時間について解説します。

※ただし、同調圧力などにより居残り訓練が実質的に強制されている場合は労働時間となる場合がある

- ・ 会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の業務とは関連性がない英会話講習。

【労働時間に該当する可能性が高い事例】

- ・ 仕事に使用する技術や資格を習得するために会社から指示された研修
- ・ 書籍等を会社が提供し、読書と感想文の提出を義務付ける場合の読書およびレポート作成時間
- ・ 休日に参加するよう指示された社外研修で、後日レポートの提出も課されるなど実質的な業務指示で参加する研修。
- ・ 自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。
- ・ 会社が出席を命じた研修兼懇親会

会社における「研修・教育訓練」の取扱いについて

「研修は労働時間ではない」と取り扱う場合には、まず上司からの強制・指示、事実上の強制がないように注意してください。また、仕事に必須のスキルを学ばせるものは原則として労働時間として取り扱うほうが間違いないでしょう。

その他、通常の勤務場所と物理的に違う場所で研修を行ったり、仕事用ユニフォームを一旦着替えてから研修を受講するようルールを設けたりといった「通常労働との形式上の違い」を明確化することも有効です。

また、職場で居残りして訓練などを行っている場合も「会社設備を利用した訓練の許可申請書」などの書面を用意することも良いでしょう。