

チコ労務管理事務所通信

「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

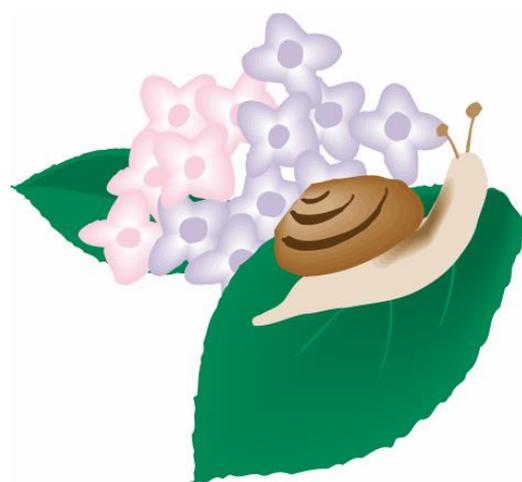
有給休暇の取得義務化の認知度を伺うと、96%が「知っている」（内容も含めて知っている：63%、概要を知っている：33%）と回答しました。

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。

【エン・ジャパン「有給休暇の取得義務化」実態調査】
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/17179.html>

外国人労働者が感じた「働きにくさ」の理由～マイナビ「在日外国人へのアルバイト意識調査」

在日外国人の日本におけるアルバイトに対する意識を明らかにすることを目的とした調査が行われています（「在日外国人へのアルバイト意識調査」株式会社マイナビ）。

今後、これまで以上に外国人労働者の増加が見込まれるなかで、外国人労働者はどのようなことに不安や大変さを感じているのかなどの実態を知ることが、企業にとっても押さえておくべきことと思われます。以下、調査結果を見ていきます。

◆アルバイトを探す際に大変だと思うことは

「外国人が勤務可能な求人が少ない、又は限られている」が最も高く（40.1%）、次いで「日本語での履歴書等、書類の準備」（27.9%）、「求められる日本語レベルが高すぎる（日本人と同等など）」（26.5%）、「就労に必要なビザ取得などの手続き」（23.1%）、「求人情報が日本語でわかりづらい」（20.4%）、「面接時のマナー（5分前行動や、服装等）」（20.1%）、「労働条件が分かりづらい」（14.3%）、「アルバイトの探し方が分からない」（4.8%）などの声が上がっています。

アルバイト探しに利用するものとしては、「インターネットの求人サイト」が最も高く（79.6%）、次いで、「知人からの紹介」（40.8%）、「求人アプリ」（37.8%）となっています。

◆日本で働く際の不安要素は？

「自分の日本語能力」（56.1%）が最も高く、次いで「職場の人間関係」（40.8%）、「外国人だからという理由で不当な待遇や扱いをされないか」（40.1%）、「仕事は難しくないか」（32.3%）、「文化や生活習慣の違いを互いに受入れることが出来るか」（31.0%）となっています。上位3つについては、「実際に働き始めて不安が的中したこと」と同じ結果となっています。

◆働きやすさの理由と働きにくさの理由

働きやすさの理由としては、「希望通りの勤務時間で働ける」（31.5%）、「立地が便利である」（29.7%）、「仕事が楽しい」（29.2%）、「仕事がらく」（28.8%）、「職場の人間関係が良い」（26.9%）、「職場の設備環境が良い、清潔である」（26.9%）、「時給（日給）に満足している」（26.5%）となっています。

一方、働きにくさの理由としては、「仕事内容が過酷」（36.0%）、「職場の人間関係が悪い」（26.7%）、「時給（日給）に満足していない」（20.0%）、「異文化への理解がない」（20.0%）、「希望より勤務時

間が増やされる」（18.7%）、「外国人向けの教育、研修をしてくれない」（17.3%）が続いています。他にも、「日本人以外の人が非常に少ない」（13.3%）、「日本語を学ぶ環境がない」（12.0%）がありました。

アルバイトをしていてストレスを感じるタイミングについて、「職場の人とコミュニケーションがうまくとれないとき」「外国人に対する偏見を感じたとき」（いずれも29.6%で最も高い）を挙げています。

【マイナビ「在日外国人へのアルバイト意識調査」】
<https://nalevi.mynavi.jp/download/5943/>

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各種責任

◆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。

◆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用し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。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185