

令和 4 年 12 月号

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬將

〒381-1221
長野市松代町東条 3116-3
電話:026-278-3555 FAX:026-278-3540
e-mail:ima@ichiba-sr.com URL:www.ichiba-sr.com



有休取得率の上昇 かつてと今

厚生労働省の令和 4 年就労条件総合調査が公表され、令和 3 年の年次有給休暇の平均取得率は 58.3%と、昭和 59 年以降では過去最高となったそうです。

労働者一人平均では 17.6 日の年次有給休暇が付与され、10.3 日が取得されました。また、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は 43.1%で、付与日数は「5～6 日」という企業が 71.4%と、最も多くなっています。

◆取得率上昇の背景は

今回、有休の取得率が最高となったのは、背景にコロナ禍があるのかもしれない。また、2019 年 4 月の労基法改正により、年 5 日以上の有休取得が義務化されたことも大きいでしょう。

◆前回取得率が高まったのは平成 3～4 年ごろ

平成 3～4 年ごろの世界情勢としては、イラクのクウェート侵攻・湾岸戦争、ソ連の解体などがあり、国内ではフリーターの増加などが問題となっていたり、雇用過剰感が高まり失業者数が増加したりした時期です。こう見ると、景気の後退期に取得率が上昇するという見方もできるかもしれません。

また、昭和 63 年に労基法が改正（法定労働時間が 1 週 40 時間、1 日 8 時間に）され、労働時間短縮の流れが続いている時期であったことも大きな要因でしょう。

◆前々回に高かったのは昭和 59 年ごろ

これまで取得率が最高だったのは、昭和 59 年ごろです。景気は比較的安定していたようです。この時期は週休二日制が拡大していく時期であったことが、取得率の高さの背景にあるかもしれません。

労働者一人平均年次有給休暇取得率の年次推移



厚生労働省 資料より

これらを見ると、昭和と平成以降とでは、世界が違っているような感じがしますが、背景に労働時間等に関する法律改正があることは共通しています。

年次有給休暇や労働時間に関する規定だけでなく、その他の規定についても、自社の就業規則や社内体制に昭和や平成の時代のものが残っていないか、一度チェックしてみましょう。見直しについては、弊所にお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/index.html>

中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に

◆猶予措置の廃止

令和5年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5割以上の率」とする規定が、中小事業主にも適用されることになりました。

もともと、使用者が時間外または休日労働させた場合には、2割5分以上5割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでした。2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされていました。

ただし、この改正は中小事業主（労働者の数が300人（小売業については50人、卸売業またはサービス業については100人）以下）である事業主には適用が猶予されていたのですが、令和5年4月1日からは適用される

ことになりました。

| (2023年3月31日まで) | | | (2023年4月1日から) | | |
|---|---|-------|--|-------|-----|
| 月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% (2010年4月から適用) 中小企業は 25% | | | 月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ | | |
| | 1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕 | | | | |
| | 60時間以下 | 60時間超 | 60時間以下 | 60時間超 | |
| 大企業 | 25% | 50% | 大企業 | 25% | 50% |
| 中小企業 | 25% | 25% | 中小企業 | 25% | 50% |

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

厚生労働省 資料より

◆代替休暇の規定も適用

中小事業主にも月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割以上の率とする規定が適用されることに伴い、「代替休暇」の規定も適用されることとなります。

代替休暇とは、1カ月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

労使で協定すべき事項としては、月60時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位（1日または半日）などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によること、労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があることにも留意しましょう。

📖📖📖今月のことば 📖📖📖

人間は何のために生きてんのかな？

見送りに来た満男に、参考書でも買えと千円札数枚を渡し、カバンを受け取る寅。

満男 「伯父さん」

寅 「何だ？」

満男 「人間てさ」

寅 「人間？ 人間どうした？」

満男 「人間は何のために生きてんのかな？」

寅 「何だお前、難しいこと聞くなあ、ええ？」

寅、しばし考える。

寅 「うーん、何て言うかな。ほら、ああ、生まれてきてよかったな
って思うことが何べんかあるじゃない、ね。そのために人間生きて
んじゃねえのか」

満男 「ふーん」

寅 「そのうちお前にもそういう時が来るよ、うん。まあ、がんばれ、なっ」

『いま、幸せかい？ 「寅さん」からの言葉』

選 滝口 悠生

❁❁❁事務所よりひとこと❁❁❁



早いもので2022年もあと残りわずかとなりました。

毎年この時期に事務所の健康診断があります。その結果が先日届きました。

そこで決定的に突き付けられた現実があります。数年前から何となく気配を感じてはいましたが気が付かないふりをしてきたもの。その名は『老い』です。

まずは身長。若い頃163cm超だった身長が毎年じわじわと低くなっていき、今回なんと160cmを切ってしまったのです。小学生以来の159cm代に大きなショックを受けています。

次に視力。やはり毎年じわじわと視力が低下し、若い頃は両目1.5だった視力が右目に至っては今や0.4。しかも老眼も進んでいるため結果、遠くも近くもろくに見えていない、という現状です。☹

そして聴力。最近聴こえにくいのはマスクのせいだ、と思おうとしていたのですがやはり聴力低下の判定が出てしまいました。

ここで本来なら、なんとかこの『老化』を失速させたいと思い、努力(運動と食事)するのが普通の人間でしょう。分かっています。分かっていますが、今日も昼休みウォーキングに行く同僚達の努力を横目に、毎日揚げ物のお弁当をほおぼる私です。近頃は注文するクリスマスケーキの品定めに命を燃やし、脱走し襲ってきた秋田犬がいたことを言い訳に犬の散歩コースを変更し距離を短くしている私です。

休日はNetflix鑑賞三昧、気がつけば朝のラジオ体操もしなくなっていました。

ここまでお見事だと書いていて自分でも笑ってしまいます。逆に来年の健診結果が楽しみです。

今年1年ありがとうございました。来年もよろしく願いいたします。

(池亀)