

T&M 労務通信

5
2023

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1 | 企業名公表
労働基準関係法令違反の公表事案 | 6 | すっきりわかる。健康保険
知っていますか？
出産育児一時金の申請方法3パターンの違い |
| 2 | 特集
準備は何から？「労働保険の年度更新」 | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
正社員のための休憩室、
パートに使わせなければならない？ |
| 4 | TOPICS
●障害者雇用率、来年4月より段階的に引き上げ
●賃金のデジタル払い、半数が「知らない」と回答
●協会けんぽ、申請書様式を変更 受取代理人欄は削除
●「賃金引き上げ特設ページ」企業の取り組み事例を公開 | 8 | 特別な休暇制度
ボランティア休暇 |
| | | 8 | 労務ひとこと
つながらない権利 |

企業名公表

労働基準関係法令違反の公表事案

厚生労働省は1月31日、「労働基準関係法令違反に係る公表事案」をホームページ上で公表しました。所在地と事業所名、違反内容などが公表されています。

この企業名公表制度は、過労死ゼロを目指す取り組みの1つとして実施されているもので、労働基準関係法令違反の疑いで送検された事案などが対象となっています。

* * * * *

違反内容を見てみると、危険な場所に労働者を立ち入らせたなど、建設業や製造業における労働安全衛生法違反に関する事案が多くなっていますが、他の業種でも起こりうる、右のような

違反も公表されています。

半永久的に残る可能性も

まずは是正勧告や指導票の交付がおこなわれ、それでも是正しない場合に送検されることが多いようです。ただし、いわゆる労災隠しなど悪質なものについては是正するかどうかに関係なく送検されることもあります。

公表内容は一定期間で厚生労働省のホームページ上からは削除されますが、いったん公表されれば他のサイトに転載され、半永久的にインターネット上に残る可能性もあります。取引先からの信用を失ったり、採用が困難になるなど経営に大きな打撃となるかもしれません。

公表された違反内容の一部

労働基準法違反

- ・36協定の延長時間を超えて違法な時間外労働をおこなわせた
- ・労働条件について、書面を交付する等により明示しなかった
- ・労働基準監督署長の報告命令に対して、虚偽の報告をした
- ・賃金台帳などを3年間保存しなかった

労働安全衛生法違反

- ・4日以上以上の休業を要する災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかった



特集

準備は何から？「労働保険の年度更新」

毎年6月から労働保険料の申告・納付手続きがスタートします（労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。この手続きを「年度更新」といい、前年の4月から今年の3月までの賃金総額をもとに労働保険料を計算します。そろそろ賃金の集計作業など準備を始めましょう。

労働保険の「年度更新」とは

まず、労働保険の年度更新とは何かを簡単に確認しましょう。労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。労災保険では、業務上または通勤途中のケガや病気などに、雇用保険では、失業したときや、在職中に育児・介護休業を取得するときなどに給付が受けられます。

この2つの制度の保険料は、労働者に支払った賃金総額をもとに算出されるため、年に一度、賃金を集計し、保険料の申告と納付をおこなう手続きをします。これを年度更新といいます。

年度更新では、前年度の保険料の確定精算と、今年度の保険料の仮払いを同時におこないます。つまり今年は、令和4年4月から令和5年3月までの保険料を確定精算し（「確定保険料」といいます）、令和5年4月から令和6年3月までの保険料を仮払い（「概算保険料」といいます）します（下図参照）。

前年度の確定保険料は前年度の賃金総額*をもとに、今年度の概算保険料は今年度の賃金総額の見込額をもとに算出します。事業を急激に拡大して人員を大幅に増やす予定があるなど大きな変動（賃金総額の見込額が1/2未満または2倍超）がある場合でなければ、「今年度の賃金総額の見込額＝前年度の賃金総額」とします。実務的には、今年度の賃金総額の見込額は、前年度の賃金総額を使用することがほとんどです。

*建設業などで賃金総額が正確に算出できない場合は「賃金総額」の代わりに、「請負金額×事業の種類ごとに定められた労務費率」を使用して保険料を算出することができます。

昨年假払いした概算保険料の額が今年の確定保険料額に対して不足していた場合は、今年の概算保険料に不足分を加算して納付します。逆に、多く払っていた場合には、今年の概算保険料に多かった額が充当され、残りの額だけを納付します。

申告・納付は7/10まで

年度更新の申告・納付期間は6月1日から7月10日までとなります（口座振替を申し込んでいるときは第1期が9月6日。労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。

保険料は3回に分けて納付することもできます（「延納」といいます）。ただし、延納できるのは概算保険料が40万円以上（二元適用事業所など労災保険か雇用保険のどちらか一方のみ場合は20万円以上）の場合または労働保険事務組合に事務処理を委託している場合に限られます。

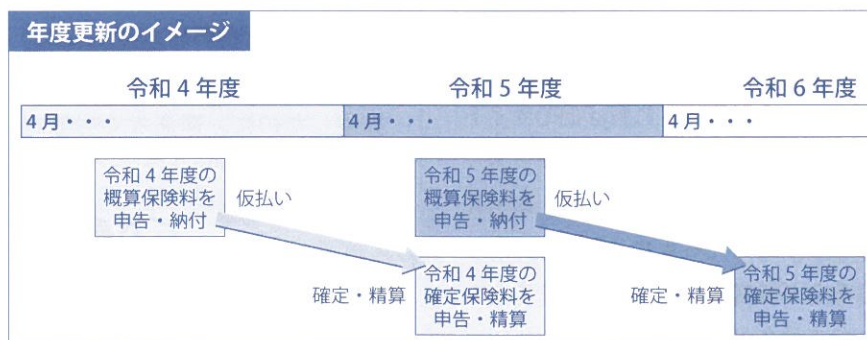
雇用保険料率は引き上げ
労災保険料率は据え置き

令和5年4月分より雇用保険料率が引き上げられ下表の率となります。

令和5年度の雇用保険料率

事業の種類	率（うち労働者負担）
一般	15.5/1000（6/1000）
農林水産・清酒製造	17.5/1000（7/1000）
建設	18.5/1000（7/1000）

なお、令和4年度は年度途中で雇用保険料率が変わったため、確定保険料は3ページの表のように半期ずつ異なる保険料率で計算する必要があります。



ます。

令和4年度の雇用保険料率

事業の種類	4/1～	10/1～
一般	9.5/1000	13.5/1000
農林水産・清酒製造	11.5/1000	15.5/1000
建設	12.5/1000	16.5/1000

労災保険の保険料率は変更ありません。ただし、メリット制が適用される場合はこの限りではありません。

賃金を集計するには Q & A

Q 賃金には通勤交通費も含めますか？賞与も集計に含まれますか？

通勤交通費(出張旅費などは含まない)や賞与も含めて集計してください。特に、通勤定期券を現物で支給している場合は、集計漏れのないように注意してください。

Q パートタイマーやアルバイトの賃金もすべて含めるのですか？

労災保険料の計算では、すべてのパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険料の計算では、雇用保険に加入するパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険の被保険者となるかどうかは、右下の表を参照してください。

Q 役員の報酬も含めるのですか？

法人の役員報酬は集計に含めません。ただし、役員の地位にあっても事実上は労働者性があると認められる場合は労働者(被保険者)となるため賃金の集計に含めます。この場合、「役員報酬」の部分は含めず、「賃金」の部分のみ算入します。

労働者性のある役員として取り扱う場合は「兼務役員届」を事前にハローワークに提出しておく必要があります。

事業主と同居する家族従事者の賃金についても、原則集計に含めません。

ただし、就業実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は労働者(被保険者)となるため集計

メリット制とは、災害発生率の高い事業主には労災保険料率を高く設定し、災害発生率の低い事業主には労災保険料率を低くするというものです。事業が一定の規模以上になると自動的に適用されます。

なお、メリット制が適用される場合、別途、保険料率が事業所に通知されず(申告書にも印字されます)ので、その率で計算します。

に含めます(労災では、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務または現場作業等に従事していることも条件となります)。

Q その他、賃金の集計に含めなくてよい人はいますか？

出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向元で支払われた賃金を出向先の賃金に含めて計算し、雇用保険料の計算では生計を維持するのに必要な主たる賃金を受け一方の会社でのみ被保険者となり集計に含めます。

準備は何から？

まず、昨年4月分から今年3月分までの賃金の集計をします。保険料は「賃金総額×保険料率」で算出します。

賃金を集計する際は、下のQ & Aのような点に注意しましょう。

一般拠出金も忘れずに

年度更新の際に、アスベスト健康被害者の救済費用にあてる一般拠出金(率は0.02/1000)の申告・納付もおこないます。



Q 4月から3月までの賃金を集計するということですが、当社は3月25日までの給与を4月5日に支払います。この場合、どこからどこまでを集計すればよいのですか？

「月＝締め日の属する月」として集計しますので、昨年5月5日支払い分(4月分)から今年4月5日支払い分(3月分)までです。
※労働保険事務組合では異なる場合があります。

労災保険・雇用保険における賃金の取り扱い

	労災保険	雇用保険
短時間労働者の賃金(パート・アルバイト)	すべて集計に含める	以下の要件を満たせば被保険者となり、集計に含める ①31日以上の雇用見込みがある ②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上である ※昼間学生は除く。その他例外あり。
派遣労働者の賃金	派遣先では集計に含めない	
法人の役員報酬	集計に含めない ※事実上、労働者性が認められるなどの場合は集計に含める。その場合、「役員報酬」は含めず労働者としての「賃金」の部分のみ算入する。	
事業主と同居する家族従事者の賃金	集計に含めない ※就業実態が他の労働者と同様の場合などは集計に含める。 なお、労災保険の方が労働者となるか否かの判断が厳しい。	
出向者の賃金	出向先での集計に含める	生計を維持するのに必要な主たる賃金を受け、会社で被保険者となり、集計に含める
通勤交通費	集計に含める(出張旅費など実費弁償分は含めない)	
賞与	集計に含める	

障害者雇用率、 来年4月より段階的に引き上げ

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。

来年4月に2.3%→2.5%へ

まずは令和6年4月1日より、民間企業の法定雇用率が2.3%→2.5%となります。これまで従業員数43.5人^{*}以上の企業は障害者を1人以上雇用する必要がありましたが、この改正により従業員数40人^{*}以上の企業が対象となります。

^{*}一部業種では除外率が設定されており、これより多くなります。

令和8年7月に2.7%へ

さらに、令和8年7月1日からは2.7%に引き上げられ、従業員数37.5人以上の企業に障害者の雇用義務が発

生することになります。

計算方法は

自社で雇用すべき障害者の人数は、法定雇用率を使って右上の式で求めます。

雇用している障害者のカウン

ト方法は、障害の種類、程度、所定労働時間の長さによって上の表のように定められています。改正により令和6年4月からは青枠の短時間労働者もカウントできるようになります。

雇用すべき障害者数の計算方法

(常用労働者数+短時間労働者数×0.5)×法定雇用率

※週の所定労働時間が30時間以上の人を常用労働者、20時間以上30時間未満の人を短時間労働者と言います。
※計算結果の小数点以下は切り捨てます。

雇用している障害者のカウント方法（青枠は令和6年4月より追加）

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5※	0.5

※一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度末までとされているが、省令改正により延長予定

雇用率を満たせない場合は

法定雇用率を満たせない場合は、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を納めなければなりません（従業員数100人超の企業のみ）。

賃金のデジタル払い、 半数が「知らない」と回答

今年4月より賃金のデジタル払い（デジタル給与）が解禁されています。これは、企業が銀行口座を介さずに、「〇〇ペイ」の口座に賃金を直接振り込む仕組みのことです。

この「デジタル給与」について、エン・ジャパンは昨年末、求人サイト「エン転職」のユーザーを対象にアンケートを実施し、1万2,171人から回答を得ました。

半数以上が「知らない」

デジタル給与についての認知度を調べると、「知っている」人は48%（内容をよく知っている6%、概要は知っ

ている42%）、「知らない」人が52%と、半数以上が知らないという結果になりました。

ました。

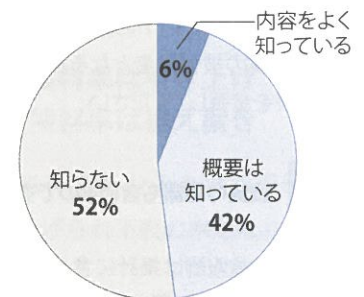
利用したい人は2割

デジタル給与が解禁された場合、利用したいかという問いに対しては、「利用したい」が19%（とても利用したい4%、利用したい15%）にとどまる結果となりました。「利用したくない+あまり利用したくない」は57%、「わからない」が24%となっています。

具体的な理由は

利用したくない理由として、「まだまだ日本では使用できる店舗が限られている」「財産管理が面倒になるので

「デジタル給与」について知っているか



（エン・ジャパン『エン転職』調べ）

はないかと感じる」といった意見がありました。

一方、利用したい理由としては「電子マネーを使う機会が増えているため、自分でチャージする手間を省けるのは良いと思う」「電子マネーがとても便利だと感じているが、銀行振込みと電子マネー割合が分けられるとより良いと思う」といった声がありました。

協会けんぽ、申請書様式を変更 受取代理人欄は削除

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、令和5年1月から申請書の様式を変更しました。より分かりやすく、記入しやすくするとともに、迅速に給付金を支払うこと等を目的としています。

様式変更のポイント

変更となるのは、傷病手当金や出産手当金、出産育児一時金の申請書や、任意継続関係の申出書、健康保険証の再発行にかかる申請書などです。

主に、以下の点が変更されています。

- マス目化した記入欄が増えた。
- 記述式から選択式へ。
- 傷病手当金や出産手当金の申請書から、「受取代理人の欄」を削除。

受取代理人欄の削除

旧様式では、「本申請に基づく給付金に関する受領を下記の代理人に委任します。」という記載があり、その文言のもと、協会けんぽから代理人に対し給付金を支払うことが可能でした。

しかし、健康保険法では被保険者へ給付金を支払うことが原則であることから、今回、被保険者への確実な給付金の支払いをおこなうため、給付金の振込口座は被保険者のものに限られることになりました。



受取代理人への支払いがなくなったのは、受取代理制度を悪用した不正受給が

発生していたことなども背景にあります。

会社での必要な対応は？

旧様式で申請した場合、事務処理等に時間を要し給付金の支払いが遅れる可能性があるため、新様式で申請するようにしましょう。

また、社会保険料を確実に回収するために、受取代理人として会社が傷病手当金を受け取り、会社が立て替えている社会保険料や住民税等を控除した上で、本人へ残金を支払っていた場合は、今回の協会けんぽの取り扱いを踏まえ、自社の対応を見直す必要があります。

特に、何ヵ月もの長期間に渡り休職する人については、社会保険料や住民税を毎月会社に振り込んでもらうなどの方法も検討すべきでしょう。

「賃金引き上げ特設ページ」 企業の取り組み事例を公開

政府は企業の賃上げを促進するためのさまざまな取組をおこなっています。その一環として、厚生労働省は今年1月、最低賃金特設サイト内に「賃金引き上げ特設ページ」を開設し公開しました。特設ページでは、右のような情報を提供しています。

企業の取り組み事例を一部紹介しましょう。

【イチゴの生産・販売：従業員数 16 名】

厚生労働省の業務改善助成金を利用し、これまで人の手でおこなっていたビニールハウスの環境制御を自動化する環境制御システムを導入。このシステムにより、作業の省力化および安定

的な生産量の確保が可能になるとともに、規格外品は減少して良質なイチゴを生産できるよう

になった。その結果、パートタイム従業員 15 人の時間当たり賃金額を 30 円引き上げることができた。

【ビジネスホテル：従業員数 30 名】

コロナ禍で人員を削減せざるを得ない時期もあったが、他の仕事と掛け持ちしながらも在籍し続けてくれる従業員もおり、そのような貴重な人材をつなぎ止めるためにも賃上げが必要と考え、ベッドメイク等を担当するパート従業員を対象に、時間額 100 円の引き上げを実施した。

その結果、他の会社のパートと掛け持ちで働いていた方が、当社の仕事 1 本に絞ってくれる等、人材引き留めの

①企業の取り組み事例

賃金引き上げに向けた取組内容、そのポイントや従業員の声など

②平均的な賃金検索

都道府県別に、年代別や業種・職種別の平均的な賃金額を検索

③政府の支援情報

賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報



効果が得られた。さらに従業員が友人等に声をかけて紹介してくれこともあり、新たな人材確保にもつながった。

仮に売上が下がった場合を考えると厳しいのは間違いないが、今回の取り組みで人材確保につながったことは大きな成果と言える。



知っていますか？ 出産育児一時金の申請方法3パターンの違い

Q 以前は、出産した社員から出産育児一時金の申請を依頼されることがよくありましたが、最近ではほとんど聞かなくなりました。現在、出産育児一時金はどのように支給されているのでしょうか。

A 昔は病院で出産費用を支払い、後日健康保険に申請して出産育児一時金を振り込んでもらうという流れでしたが、今はほとんどの病院で「直接支払制度」が導入され、加入する健康保険から病院に childbirth 一時金が支払われるようになっています。

健康保険への申請が必要なのは、直接支払制度が導入されていない小規模な診療所で出産する場合や、出産費用が安かったために差額を請求する場合などに限られています*。

*健康保険組合において付加給付を受ける場合は別途請求が必要です。

出産育児一時金 42万円→50万円に増額

出産は、異常分娩の場合を除き、健康保険の療養給付が適用されません。しかし、出産には多額の費用がかかるため、負担軽減を目的に設けられたのが「出産育児一時金」制度です。

令和5年4月には、近年の出産費用

の増加を反映し、出産育児一時金の額がこれまでの原則42万円から50万円に引き上げられています。

申請方法は3パターン

出産育児一時金の申請方法には、「①直接支払制度」、「②受取代理制度」、「③直接申請（事後申請）」の3つがあります。

「①直接支払制度」と「②受取代理制度」は出産する病院がどちらを実施しているかで決まります。

①と②はいずれも、出産育児一時金が加入している健康保険から病院に直接支払われるため、被保険者がまったく出産費用を立て替える必要が無いというメリットがあります。

「①直接支払制度」と「②受取代理制度」の違いは

それでは、2つの制度の違いはどこにあるのでしょうか。

「①直接支払制度」は、出産する本人が病院へ合意書を提出して利用します。健康保険への申請は必要ありません。

現在ほとんどの病院が「①直接支払制度」を実施しているため、会社が本人のために申請をするケースは少ないと言えます。

一方、「②受取代理制度」では、本人（または会社）が出産予定日の2カ

月前以降に、健康保険に事前申請をおこなう必要があります。

「②受取代理制度」は、小規模な診療所・助産所など*で実施されています。

*年間の分娩件数が少なく、厚生労働省に届出をおこなっている医療機関

「③直接申請（事後申請）」とは

③の「直接申請（事後申請）」は、いったん本人が出産費用を全額支払った後、健康保険に申請して出産育児一時金を本人の口座に振り込んでもらう方法です。

海外での出産など、①や②の制度を導入していない病院で出産する場合に利用されます。また、①や②の制度が導入されていても、本人が希望すれば③の事後申請を選択できます。クレジットカードで高額な出産費用を支払ってポイントを貯めるために③を選択する人もいます。

差額の請求も忘れずに

出産にかかった費用が一時金の額を超えた場合は、本人が病院へ差額を支払う必要があります。

一方、出産費用が一時金の額よりも少なかった場合には、必要書類を添えて健康保険に請求することで差額が支給されるため、請求を忘れないよう注意が必要です。

① 直接支払制度	② 受取代理制度	③ 直接申請（事後申請）
<ul style="list-style-type: none"> ・立て替え不要 ・本人が病院へ合意書を提出（健康保険への申請は不要） ・ほとんどの病院で実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・立て替え不要 ・本人または会社が健康保険へ事前申請（出産予定日の2カ月前以降） ・小規模な診療所・助産所などで実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・本人がいったん立て替える ・本人または会社が健康保険へ事後申請



正社員のための休憩室、パートに使わせなければならない？

Q 倉庫をかたづけして休憩室にしました。少しせいたくに改装したので正社員だけに使わせようとしたら、パート従業員から違法だといわれました。本当ですか？

A 指摘されたとおり、正規雇用とパートタイマーや有期雇用の従業員との間で不合理と認められる待遇の格差がある場合、いわゆる「同一労働同一賃金」のルールに違反する恐れがあります。これは賃金に限らず福利厚生にも適用されるルールです。

同一労働同一賃金とは

パート有期労働法では、通常の労働者（正社員）と短時間労働者（パートタイマー）や有期雇用労働者の間で、不合理な待遇の格差を禁止しています。不合理とは、説明がつかないような待遇差ということです。

また、職務内容などの程度が異なる場合は、その程度に応じた待遇（均衡待遇）とし、職務内容などが正社員とほぼ同じであれば差別のない待遇（均等待遇）とするよう求めています。

福利厚生には

ただし、福利厚生については、職務内容などで待遇差を考えるものではありません。食事をする、休憩するなど、正社員、パートタイマーの区別なく誰もが必要な行為だからです。ですから、基本的には正社員とパートタイマーを同じにする必要があるのです。

厚生労働省では、このような判断の基準を分かりやすくするためにガイド

パートタイマー・有期雇用労働者の待遇に関して原則となる考え方

福利厚生	原則となる考え方
福利厚生施設 (給食施設、休憩室、更衣室など)	正社員と同一の事業所で働く場合は、正社員と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。
慶弔休暇、健康診断の際の勤務免除・受診時間の給与保障	正社員と同一の慶弔休暇の付与などをおこなわなければならない。
病気休職	正社員と同一の病気休職の取得を認めなければならない。なお、有期雇用労働者の場合、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。
法定外休暇 (勤続年数に応じて取得を認めるもの)	正社員と同一の勤続期間である場合は、正社員と同一の法定外休暇を付与しなければならない。なお、有期契約を更新している場合、最初の労働契約から勤続年数を通算する。

ラインを公表しています。

ガイドラインにある一般的な福利厚生の内容とその判断のポイントは上の表のようなものです。下線の部分は判断の要件を示している部分です。

ご質問の「休憩室」については、「同一の事業所で働く」者であれば、正社員とパートタイマーの区別なく使用させるよう示しています。

問題とならない事例

ガイドラインでは、このような場合は問題ないという事例も書かれています。たとえば、次のようなものです。

正社員と同様の出勤日が設定されているパートタイマー A には正社員と同様に慶弔休暇を付与しているが、週 2 日の勤務のパートタイマー B には、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

1 年契約の有期雇用労働者について、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、正社員に対しては、勤続 10 年で 3 日、20 年で 5 日、30 年で 7 日の休暇を付与しており、パートタイマーに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

検討を忘れていませんか

賃金などの同一労働同一賃金については取り組んでいる会社も多いようですが、福利厚生などについては検討が漏れている会社が見受けられます。パートタイマーにはウォーターサーバーを使わせない、インフルエンザの予防接種代の補助をしない、などもあるようです。

特別な 休暇制度



ボランティア休暇

法律で義務付けられている休暇とは別に、福利厚生の一つとして特別な休暇制度を設ける企業が増えています。

多様で柔軟な働き方・休み方が可能となる環境を整えることで、生産性向上や人材確保、社員の定着率アップにつながるからです。従業員の声や具体的なニーズがきっかけとなって新たな休暇を導入したという企業も少なくありません。

今回は、ボランティア休暇制度を設けている企業の事例をご紹介します。

導入企業の事例

A社では、社会課題の解決に関心が高い従業員が多く、会社としても従業員が社会貢献につながる活動をおこなうことで社外でのネットワークが広がり、通常の業務では得られない経験が得られると考え、有給のボランティア休暇制度を導入しました。

清掃ボランティアや、子ども食堂、高齢者の買い物の補助・サポートなどの理由で取得されています。自身が役職に就いているPTA・自治会等の活動のために取得する人もいます。

休暇取得後は、活動による学びや体験について社内システムで報告をあげてもらい、グループ全体の知見として共有し活かしています。

学生時代からフードバンク活動^{※1}に興味があった社員が、フードバンク活動をおこなう団体が農地で野菜を育てていることを知り、社内でも広く声をかけ、5名で農業ボランティアに参加した例もあるそうです。

※1 企業などから寄贈された食品等を福祉施設や生活困窮者の支援団体等に届ける活動。

参加した社内のメンバーは初対面で年代も20代から50代までとバラバラでしたが、農作業をしながら他部署の仕事の話を聞き、新たなつながりを

作ることができたといいます。

ボランティア休暇の日数は？

ボランティア休暇の日数は年2日程度の会社もあれば20日付与している会社もあります。

企業が独自に設けている休暇制度ですから、有給・無給は企業が定めることができます。調査^{※2}によると有給としているところが8割以上を占めています。時効によって失効した年次有給休暇をボランティア目的で利用できるようにしている企業もあります。

※2 令和4年度「仕事と生活の調和」の実現および特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査



労働ひとつ

「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日に、仕事上のメールや電話への対応を拒否する権利のことです。2017年にフランスで法制化され世界的に注目されました。

誰もがスマホを持ち歩き、いつでもどこでもメールやチャット、電話で連絡を取れる時代です。帰社しなくても報告を送信できるなど便利になった反面、帰宅後や休日に上司や顧客から連絡が

あれば対応せざるを得ないなど、仕事と私生活の境界線があいまいになるという問題点もあります。

ビッグロブの調査結果[※]による

つながらない権利

と、「つながらない権利に対する配慮が必要だと思うか」という質問に対して「思う」(39.9%)、「やや思う」(35%)を合わせ7割強となってい

ます。

※「2023年の働き方に関する意識調査」

時間外や休日の業務連絡のあり方については労使で話し合い、ルールを設けることも検討していくべきでしょう。

たとえば、勤務時間外は緊急時を除いて連絡しない、時間外の業務連絡に対する返信は次の日でよいとする、社外からのメールには、「本日不在のため返信は〇月〇日にさせていただきます」と自動で返信される機能を活用するなどが考えられます。