

発行人:

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

## 令和7年度定時社員総会開催報告

去る令和7年6月24日(火)18:00より消費者生活センター第一集会室にて令和7年度定時社員総会が開催されました。全ての議案について可決され、議事は無事終了しました。ご来場くださった方々をはじめ、会員の皆様からご協力たまわりまして誠にありがとうございました。



## 新設法人個別説明会のご案内

新しく法人を立ち上げのご予定の方、もしくは法人を立ち上げたばかりの方を対象に、各種制度や仕組みをご説明し、疑問にお答えする新設法人個別説明会を9月に開催予定です。

前回昨年9月に開催した同様の新設法人個別説明会も盛況で、満足していただけたようでした。

会員様方は是非、該当しそうなお知り合いの方を是非ご紹介ください。ご興味のある方のご連絡をおまちしております。

担当:音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562)

## 企業法務個別相談会のご案内

会社様の経営上のお悩みをお聞きし、相談によって解決の方向性を見いだしていただくための税理士・公認会計士・行政書士・社会保険労務士による企業法務個別相談会(無料)を10月に開催予定です。

前回昨年11月に開催した同様の企業法務個別相談会も、参加者の方々は満足された様子でした。

ご興味のある方のご連絡をおまちしております。

担当:音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562)

## 令和7年度労働セミナー開催のご案内

来る令和7年11月6日(木)の午前10時より、ライフコミュニティ西馬込(大田区西馬込2-20-1)にて当協会毎年恒例の労働セミナーとして「補助金・助成金のいろはと労務リスク対応」と題しましたセミナーを開催いたします。

参加費は無料です。奮ってのご参加をお待ちしております。

担当:音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562)

## 会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年 30,000 円(月 2,500 円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和 7 年 8 月 1 日現在当協会会員数：30名



## TOPICS

### ①年次有給休暇の取得状況について

年次有給休暇は労働基準法に定められた休暇で、従業員の関心も高いです。特に、年次有給休暇を10日以上与えた人について、企業は、与えた日から1年以内に少なくとも5日の年次有給休暇を取らせなければなりません。取らない従業員に対しては、会社が取得時季を指定して年次有給休暇を取らせる義務(時季指定義務)があります。本稿では、厚生労働省が今年5月に公表した「労働時間制度等に関する実態調査結果(概要)」から、年次有給休暇の取得状況などに関する最新の状況をお伝えします。

#### 1. 時季指定なしで取得が6割

同調査は令和6年9~10月に行われ、事業所調査4,921、個人調査5,505の有効回答がありました。労働時間制度の見直しなどを検討する基礎資料として、政府の審議会で今年2月に速報値が、5月に確定版が公表されました。

時季指定義務に関する個人調査では、58.9%の労働者が「指定されずとも5日自分の希望どおりに取得できる」と回答しました。「自らの希望に合わせて使用者側が5日指定している」も13.7%となっています。

事業所調査でも、52.0%が「労働者の取得にゆだねて年5日取得できている」、17.9%が「労働者の意見を聞いた上で使用者が年5日を指定している」と答えました。

#### 2. 年間取得日数は「6~10日」が最多

個人調査で、令和5年4月から1年間に取った年次有給休暇の日数を聞いたところ、「6~10日」と答えた労働者が29.6%で最多でした。続いて、「5日以下」が25.4%、「11~15日」が22.2%、「16~20日」が15.7%、「21日以上」が5.2%となっています。

個人調査では年次有給休暇を取り残す理由(複数回答可)についても尋ねました。もっとも多かった理由は、「病気や休養のために残しておきたい」で42.9%続いて「休むと職場に迷惑がかかる、または仕事に支障が出る」が17.9%、「現在の休暇日数で十分」14.1%などとなりました。

また年次有給休暇を時間単位で取る「時間単位年休」についても質問したところ、年5日と決まっている時間単位年休の上限日数については、「今のままがよい」32.3%、「6日以上に増やすべき」25.2%、「どちらでもよい・わからない」40.4%などと、意見が分かれました。

上限日数を増やすべき理由(複数回答可)としては、「今より年次有給休暇を取得できる機会が増えるから」48.1%、「育児・介護等を行うために有用だから」29.3%、「1日単位や半日単位よりも気兼ねなく取得できるから」16.9%、「自身の通院やリハビリなどの両立がしやすいから」14.3%、「行政手続きなど個人的事情に対応するために有用だから」11.6%となっています。反対に、上限日数を減らすべき/廃止すべき理由では、「必要性を感じないから」が54.8%に上りました。

事業所調査では、労働者が取得せずに2年間の時効を経過した年次有給休暇の取り扱い(複数回答可)についても調べました。結果は次の表の通りで、「そのまま消滅としている」が6割を占め、多くの事業所で、付与されてから2年たつと、時効により年次有給休暇を取る権利がなくなることがわかりました。

#### ■時効を経過した年次有給休暇の取扱い

そのまま消滅としている	60.0%
年次有給休暇と同じ条件で次期に繰り越している	21.3%
年次有給休暇とは取得条件を変え、特別休暇等として積み立てている	6.6%
消滅分に対する補償(金銭的補償を含む)をしている	4.2%

※厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果(概要)」より

#### 3. さいごに

年5日取得義務は、あくまで“最低限”のラインです。計画付与の有無は職場に合わせて柔軟に考えつつも、「できるだけ使い切る」文化づくりが大切です。せっかくの休暇が時効で消えてしまうと、「どうせ消えてしまう」という失望感が広がり、モチベーションの低下を招きかねません。残日数の見える化や繁忙期を避けた取得推奨などの運用を通じて、休暇を消滅させない仕組みを構築し

ましよう。運用方法などでお悩みの際は、当協会までお気軽にご連絡ください。

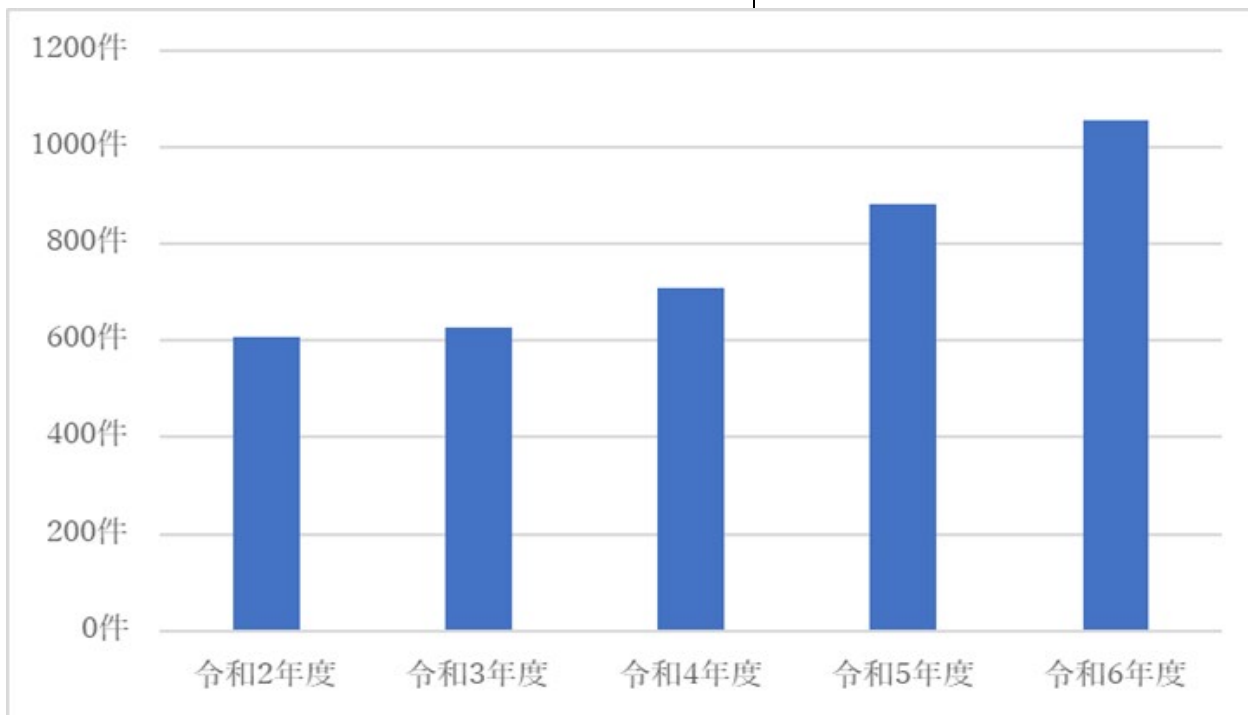
## ②精神障害の労災 1,000 件超え

仕事によるストレスが原因で精神障害を患い、国から「労災」と認められた件数が、令和6年度に1,055件に上りました。年々増える傾向にあります。初めて1,000件を超え、過去最多となりました。本稿では、厚生労働省が今年5月に公表した「令和6年度 過労死等の労災補償状況」から、精神障害の労災認定に絞って主なデータを紹介します。

### 1. 10年前の2倍以上に

精神障害の労災認定1,055件は、前年度と比べ172件増えました。10年前の平成26年度（497件）と比べると、2倍以上となっています。1,055件のうち自殺や自殺未遂に至ったのは88件でした。

※厚生労働省「令和6年度 過労死等の労災補償状況」より



1,055件を業種別に見ると、多い順に「社会保険・社会福祉・介護事業」152件、「医療業」118件、「道路貨物運送業」69件、「総合工事業」46件、「飲食店」44件となっています。このほか、「その他の事業サービス業」「その他の小売業」「食料品製造業」「宿泊業」などが上位15業種に入りました。

職種別では、1,055件のうち最多が「一般事務従事者」の97件、続いて「保健師、助産師、看護師」70件、「自動車運転従事者」と「介護サービス職業従事者」がそれぞれ62件、「営業職業従事者」51件、「社会福祉専門

職業従事者」47件となっています。このほか、「法人・団体管理職員」「接客・給仕職業従事者」「商品販売従事者」などが上位15職種に入っています。

### 2. 原因はパワハラが1位

1,055件を原因別に見ると、最も多かったのは、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の224件。続いて、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が119件でした。「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）が108件で3番目に多く、「セクシュアルハラスメントを受けた」が105件で4番目となっています。

長時間労働も主要な原因となっています。「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が51件、「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」も36件ありました。仕事に伴うメンタル疾患を防ぐには、まず、ハラスメントや長時間労働を防ぐことが重要なのです。

ただ、それだけでは不十分です。日頃から、会社全体で従業員のメンタルヘルス対策に取り組む必要があります。スト

レスチェックや面接などで、従業員一人一人の精神の状態を把握し、不調がある場合には、医療機関の受診を勧めるほか、業務量を減らしたり、休暇を与えたりといった配慮も欠かせません。

このような対策は、企業規模にかかわ

らず求められるものですが、実際には事業場の規模によって対策の実施状況に差があるのが現状です。厚労省の「令和5年労働安全衛生調査（実態調査）」によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は、労働者数50人以上の事業場では91.1%に上りますが、30～49人の事業場では73.1%、10～29人の事業場では55.7%となっています。一定数の企業が取り組みを行っているものの、規模が小さくなるにつれて実施率は下がっており、特に小規模事業場では、人的な余裕の不足などを背景に、取り組みが低調になりがちな状況が浮かび上がります。

こうした中、2025年5月には、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施を義務付ける改正労働安全衛生法が可決・成立しました。施行日は政令で定められ、公布日から3年以内とされています。事業場の負担に配慮し準備期間が設けられていますが、今のうちから法改正に備え、社内体制の整備を進めておくことが重要です。

### 3. さいごに

仕事が原因の精神疾患については、労災の請求件数自体も増える傾向にあり、令和6年度には、過去最高の3,780件の請求がありました。企業が、精神疾患について労災を国に請求するような事態は、かなり深刻なケースです。そうなる前に、日頃から従業員の心の状態に配慮し、メンタルヘルスケアに力を入れていきましょう。

すぐに参考になるのは、厚労省の「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト ころの耳」です。このサイトには、「中小企業の事業主の方へ～メンタルヘルスケアに役立つコンテンツ～」と題した特設ページがあります。このほか、「5分でできる職場のストレスセルフチェック」「働く人の疲労蓄積度セルフチェック」などに利用できるコンテンツもあります。

メンタルヘルスケアについては、弊社でも随時相談に乗っています。お困りのことがあれば、いつでもお声がけください。



## Q&A

**Q：同一労働同一賃金実現のため、どのように自社点検を進めていけばよいでしょうか。**

**A：社内で短時間労働者や有期雇用労働者を雇用しており、かつ賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取り扱いの違いがある場合、以下の手順で点検を進めてみましょう。**

<b>① 違いを設けている理由の確認</b>	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理では無い」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けている
------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	のか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
<b>② 違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理</b>	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるように、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておく便利です。
<b>③ 法違反が疑われる状況からの早期の脱却を目指す</b>	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。

**Q：ストレスチェックの調査票に、標準的な質問項目に加え、ストレスに関連する自由記述欄を設けてもよいでしょうか。**

**A：法定のストレスチェックは、調査票を用いて、「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目により検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価するものです。この条件を満たしていれば、独自に自由記述欄を設けることは差し支えありません。**

ただし、事業者が調査票を決定するに当たっては、実施者の意見の聴取、衛生委員会等での調査審議を行う必要があります。また、結果の提供に当たっては、当該自由記述欄の内容についても、ストレスチェックの結果と同様に、労働者の同意なく事業者に提供することはできないことに留意する必要があります。