



TEL 0721-24-8764
8:30~12:00 13:00~17:30

休日数確保に動く 企業が続出!

中小企業においては、1ヶ月単位や1年単位での変形労働時間制を用いることが多かったのですが、近時これを見直して完全週休2日制に移行する動きが活発化しています。

◆原因は人手不足

見直しのきっかけは大よそ共通しています。企業が採用の際に、土曜日や祝日に出勤日のあることが応募者から敬遠され、事業に必要な人員を確保できなくなってきたためです。現今、国内の完全失業率は3%を下回る、いわゆる「完全雇用状態」が続いています。そんな中、他企業との比較で「悪目立ち」してしまつては人材の取り負けは避けられないという心理です。

◆年間休日数はどの程度?

厚労省の就労条件総合調査において、令和3年調査計の1企業平均年間休日総数は110.5日となっています。1年間を52週と考えて週休2日を実施すると104日。これに年末年始やGW、夏季休暇を加えると110

115日となることでしよう。それ以外の祝祭日もすべて休みとすれば年間120日を越えてきます。よし悪しは別として、「休日数の多い会社」としてアピールするにはこのような水準が必要なのかもしれません。

◆休日数増の先にあるもの

- ① 人員をさらに確保し体制を整える
- ② 1日の労働時間を長くして年間の労働時間数を確保する
- ③ 設備投資により生産性を上げること

①は人件費の増加をどのよう吸収するか課題が残ります。



労基署の調査が活発化?!

また、下記の書類の提出も求められますので、日ごろからきちんと備えておくことが大切です。

- ・タイムカード/出勤簿(直近6か月分)
- ・賃金台帳(過去3か月分)
- ・協定届(36協定や変形労働時間関係届)
- ・就業規則、雇用契約書、労働条件通知書
- ・健康診断等実施記録、年次有給休暇等取得記録

最近、労働基準監督署による労務調査の件数が増えている印象です。背景に、長時間残業撲滅や有給休暇の取得向上のためには、一点突破主義ではなく広く薄く網をかけるやり方がより効果的であろうという労働局サイドの思惑が働いているようです。

調査には、労基署への呼び出しを受けるものと、事業所への立入り調査があります。前者は、事前に日時のお知らせが届きますが、立入り調査の場合は、予告なく監督官が訪ねてくることが多いです。たいていの場合は問題点を指摘された後に、日を改めて是正勧告書や指導票が交付され期限内での是正を求められます。

労基署の目的は、あくまでも「安全な事業所の維持」「労働基準関係法令の遵守」「労働者への適切な賃金支払い」といった労働環境の改善です。きちんと誠実に対応すれば怖いものではありません。当事務所では、呼び出し調査でも、突然の訪問による調査後の対応も可能です。上記の書類をご用意いただき、まずはご連絡ください。



②はすでに1日8時間労働の企業であれば難しいです。③は、製造業などでは○ですが、全業種に通用するやり方ではないかもしれせん。

何が正しい対策かは企業ごとに答えが違ってくるので、ご検討の際はまさかき事務所までご連絡ください。

雑感



はじめまして、このたび新しく事務所に入所しました堤千里と申します。

羽曳野市で生まれ育ち、現在は河南町に住んでいます。私の身長は144センチと平均より小さく、高いところの物を取るは大変ですが、人に覚えられやすく得をした気分です。

4歳の娘がおり、最近は特に女の子らしくなり、おしゃべりや歌が好きなお子に育っています。

新しい生活環境の中慌ただしい毎日が過ぎていきますが、仕事に精進してまいりますので、よろしくごお願い申し上げます。

