



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 日本は有給消化率ワースト1位！～有給休暇取得の促進方法について～
- 労働トラブル防止のための求人広告作成上の留意点
- おすすめ温泉～清滝の湯 那珂川～

●日本は有給消化率ワースト1位！有給休暇取得の促進方法について

○日本人は働きすぎ？

「日本人は働きすぎ」という言葉はよく耳にします。

この言葉に関連して、先日、ある旅行会社から気になる調査結果が発表されました。

これによれば、有給休暇の消化率について、24カ国を対象に調査したところ、日本は、6年連続で世界ワースト1位となりました。

日本は、有休の支給日数自体は18日と、韓国の10日、アメリカの14日に比べて多いものの、有給消化日数（7日）を支給日数で割った「有休取得率」は39%にとどまりました。

また、ワースト2位の韓国は、有休消化日数は日本と同じ7日ですが、有休取得率に換算すると70%でした。そして、アメリカは有休消化日数10日で有休取得率は71%でした。

さらに、有休を1日も消化していない人の割合は、日本人がもっとも高く、全体の17%となりました。ちなみに、2位はアメリカの13%、3位はカナダの5%でした。

このように、日本人の有給休暇の消化率の低さは国際的に見てダントツであり、また、1日も有給休暇を取得していない人が5人に1人くらいはいることとなります。

上記のデータからすると、日本人は働きすぎで気の毒のように感じます。

しかし、当の従業員達はどのようにでしょうか？

この点について、アンケートの「現在の有休消化日数に満足していますか？」という質問に対する回答がとても興味をひきました。

まず、有休取得率で1位を獲得したフランス（取得率100%）では、なぜか90%もの従業員がそれでも「満足していない」と回答していました。

一方、有休取得率がワースト1位だった日本はといいますと・・・何と、約半数の49%は、今の有休消化日数に「満足している」と回答しているのです。

ちなみに、同じ有給日数を取得している韓国は、70%が「満足していない」という回答です。

このような結果からすると、「日本人は働きすぎ」というよりも、もともと休みに対する欲求が少ない、つまり「日本人は働くのが

弁護士法人 デイライト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル 7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時00分～午後8時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは宮崎までお気軽にどうぞ。



好き」ともいえるのではないのでしょうか。

○有給休暇取得の促進方法～計画年休の活用～

いかに日本人が勤勉といえども、約半数の従業員は、有給休暇を取得できないことに対して不満をもっていることも事実です。不満がある従業員にとって「働きすぎ」はストレスとなり、メンタルヘルス上の問題を引き起こしかねません。

また、適度に休息を与えてあげることで、オンとオフのメリハリが付き、従業員の作業効率が高まることも考えられます。

さらに、休暇が多いと従業員満足度が上がり、離職率を低下させる等、ひいては企業の生産性を高める結果に繋がるとも考えられます。

このようなことから、有給休暇を取得しやすい職場環境を整備していくことは、決して従業員のためだけではなく、企業にとっても重要な課題であるといえます。

そこで、ここでは、有給休暇の消化を促進するための方策の一つとして、計画年休について、ご紹介します。

計画年休とは

計画年休とは、労使協定により、有給休暇日の時季を特定して計画的に付与する制度です。本来、休暇の使用は個人の自由にまかされています。

しかしながら、日本の労働環境は、上司や同僚の目を気にして休暇が取得しにくいといわれています。これは、上述した調査結果からも明らかでしょう。

そこで、有給取得を促すために、あらかじめ計画的に、職場でいっせいに、またはグループ別の交代で休暇を使用する制度として、この計画年休があります。

計画年休の導入方法

計画年休を導入するためには、労使協定が必要です。

すなわち、使用者は、事業場の過半数労働者を組織する労働組合または過半数労働者を代表する者との書面による協定により年休を与える時季についての定めをすることで、計画年休を導入できます（この労使協定については**労基署への届出は不要**です。）。

計画年休の内容

労使協定で有給休暇日とされた日については、特別の事情が認められる場合を除き、労働者個人がその日に休暇を取る意思のあるなしにかかわらず、休暇日とされます。

例えば、夏季休暇（8月13日から8月15日）や年末年始休暇（12月31日から翌年1月3日）を特別休暇としている会社が、これに有給休暇を付加する形で指定する場合、次のような協定が考えられます。

「平成26年の年次有給休暇のうち4日分については、次の日に与えるものとする。
8月11日、8月12日、12月29日、12月30日」

上記の場合、従業員は、特別休暇や土日と合わせると、夏季は8月9日から8月17日まで、年末年始は12月27日から1月4日まで、それぞれ9連休となります。

そして、労使協定で計画年休日として指定された日数分（上記の例では4日分）、労働者が休暇日として自由に指定できる日数は消滅します。

なお、上記は、従業員にいっせいに休暇を取得させる例ですが、例えば、ある従業員については、8月18日と8月19日、1月5日、1月6日と指定することで、交代制で休暇を取得させることも可能です。

このような制度は、有給休暇の消化率を促進できるだけでなく、従業員も十分な休養を取ることができるので、モチベーションアップにもつながるといえます。



また、会社にとっても、あらかじめ従業員の休暇取得日を指定できるので、業務上の支障も少ないといえるでしょう。

ただし、労働者が自由に指定できる休暇日数として最低5日は残しておかなければなりません。例えば、有給休暇の残日数が8日間しかない従業員に対しては、3日間しか指定できません。また、従業員の中には、病気などの理由で長期に休みを取らねばならないときのために、ある程度は有給休暇をストックしておきたいと考える方もいるので、指定する日数については、よく考えてあげなければならないでしょう。

なお、この計画年休についての活用法、運用上の注意点や労使協定の様式例については、当事務所労働問題専門サイト（下記URL）に掲載しておりますのでご参考にしてください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/150/15001/index.html#000602>

●求人広告作成時の注意点

福岡は少しずつ暖かくなり、昼間は上着を着ずに過ごせる日も増えてきました。

博多駅周辺では、就職活動シーズンということもあり、就職活動中の学生をよく見かけます。そこで、ここでは、就職活動にちなみ、求人広告作成時の一般的な注意点についてご紹介したいと思います。

○前提—採用の自由

使用者側には採用の自由が認められています。つまり、企業側がどのような人を、どういった方法で募集するかは、原則として自由なのです。

しかし、募集については、法律で様々な制約が課されています。また、募集方法に問題がなくても、求人広告に記載された事項と異なる対応をとることが許されない場合もあります。

○企業側が気をつけるべきこと

以下では、求人広告作成の際に、企業側が気をつけるべき法的規制やポイントをご紹介します。

法的規制

①労働条件の明示義務

労働者の募集を行う場合、使用者は、従事すべき業務の内容および賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。また、新聞、雑誌に掲載する広告等で募集を行う場合は、労働者に誤解させるような表現は使わないよう注意しなければなりません。これらの規制に違反した場合、罰則（厚生労働大臣からの指導、改善命令、6月以下の懲役または30万円以下の罰金）に処せられる等のおそれがありますので注意が必要です。

②女性（男性）の排除あるいは優遇の禁止

求人広告上に、男性（女性）のみを採用する方針のもと、「男性（女性）が活躍中」などと記載すると、その方針自体が違法とみなされる可能性があります。求人広告は、求職者が職につくための重要な第一歩です。男女の均等な機会の確保を重視していることを頭に入れておかなければなりません。

③年齢制限の原則禁止

募集・採用にあたり、年齢制限を設けることは、雇用対策法で原則として禁止されています。もっとも、長期勤続によるキャリア形成のため若年者等を採用する場合など、例外的に年齢制限が認められる場合もあります。

注意すべきポイント

①雇用期間

期間の定めのある労働契約を締結する場合には、雇用期間を明記した求人広告、労働契約書を作成しましょう。

過去の裁判例には、ハローワークに「パート採用募集」「常用長期」と記載した求人票



を掲載した事案について、契約書の記載内容及び面接の際、会社側が労働者に契約期間が6ヶ月であると告げていないことなどから、期間の定めのない労働契約が成立していると判断された例があります。

②勤務地・職種限定

異動の可能性がある場合は、その旨一言載せておきましょう。

勤務地・職種を限定した求人票で募集した場合でも、会社の方針や、その他の事情から、勤務地や職種の変更が許される場合があります。

しかし、後々トラブルにならないためには、異動の可能性があることを一言載せておくことをおすすめします。

③退職金

退職金を支給しない場合、求人票には「なし」と明示しておく必要があります。

仮に、退職金があると明記すると、退職金を支払わなかった場合に、その措置が違法であるとみなされる可能性が高いです。

そもそも退職金を支払うかどうかは企業側が自由に決めることができる事情ですので、退職金を支払う予定がまったくない場合は、求人票には「なし」と明確に記載しましょう。

仮に検討中であれば、退職金の欄は「なし」としたうえで、「ただし検討中」などと記載するとよいでしょう。

求人広告に載せる内容と異なる条件で労働契約を締結することが必ずしも許されないわけではありません。しかし、求人広告の記載内容は、労働契約の内容を判断する上で重要な事情です。また、求職者は求人広告の条件を期待して応募してくるのですから、条件と異なる待遇であった場合、トラブルに発展してしまうことは十分考えられます。

このようなトラブルを未然に防止するために、上記の点に注意して求職活動を行っていただければ幸いです。

●おすすめ温泉～清滝の湯 那珂川～

これまで、温泉に興味などなかった私ですが、あるきっかけで、最近、たまの休みに温泉巡りをするようになりました。とってもし近場ですが(^_^;)

福岡近郊でも良い温泉がたくさんありますね。今回は、その中からわたしの一押し温泉をご紹介します！



那珂川の清滝の湯です。この温泉は、福岡市から車で約30分というアクセスのよい場所にあります。天神や博多駅からは無料巡回バスも出ているようです。

近場でありながら、都市部の喧噪とは無縁の自然を感じさせてくれる温泉です。

また、露天を含めたお風呂の種類が多く、サウナ（塩サウナがお気に入りです。）や施設内には美味しい食事処もあり、言うことありません。

天気の良い日に、木々に囲まれた中でゆったりと露天風呂に入ると、心身ともにリフレッシュできます。温泉の後は、食事処で、生ビールを飲みながら和食を堪能してください！

那珂川 清滝 福岡県筑紫郡那珂川町南面里 326
TEL 092-952-8848

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
宮崎晃
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp