



新年、明けましておめでとうございます。

社会保険等の手続きは、諸法令の改正等により相当複雑になっています。また、雇用管理も労働法令の改正等によりきめ細かい対応が必要となっています。

新年も人事・労務分野において皆様方の良きパートナーとなれますよう、精進して参りますので弊事務所の益々のご活用をお願い申し上げます。

労働生産性と年次有給休暇について

長時間労働の抑制が国の重要な方針として掲げられています。（1億総活躍プラン等）

この施策は、健康的な生活を営むことの重要性がポイントですが、一方で我国の労働生産性は低く、この向上を目標としています。日本生産性本部が発表している「日本の労働生産性の動向 2016 年度版」の概要は以下の通りです。

- ◇労働生産性とは、労働者が1時間で生み出す成果を指標化したものです。日本の労働生産性は、OECD加盟国34か国中21位で相変わらず下位に低迷していますが、時間当たり名目労働生産性は4,518円で過去最高となりました。この要因は、パートタイマーの比率の上昇に加え、一人当たりの労働時間が短くなっていることが影響しています。参考までに年間では784万円となっています。要するに、生産量を落とさず労働時間が短くなれば労働生産性は上がります。
- ◇労働時間抑制の最も有効な手段は、残業時間の抑制ですが、年次有給休暇（以下「年休」）の取得率を上げてリフレッシュして効率的に働ければ労働生産性を上げることに繋がります。我国の年休取得率は、常に50%を下回る状況であり、諸外国に比べて相当低い状況です。諸外国の取得率は高く、国際的な会計基準（IFRS）では年休の残日数は、企業が負っている債務という考え方をします。一方で、我国の休日・休暇数は各国に比べても多い方であり、実際に多くの企業で休日・休暇数は年間120日～130日以上で3日に1回は不労日となっており、これ以上年休取得率を上げて不労日を増やすことに疑問を持つ考え方もあります。
- ◇日本労働研究機構の調査では、年休取得率の高い属性として①「大企業勤務」②「女性である」③「収入が高い」④「本人や家族の健康状態が悪い」場合であり、一方、低い属性としては①「管理職・営業販売職」②「卸売・小売業・飲食業」③「日々の仕事量が多い」④「失業率の高い地域の勤務」などとなっています。
- ◇また、年休の取得率の低い理由を、4項目に分類しています。
 - ①「要員管理・業務量管理上の問題」仕事の量が多く、休んでいる余裕がない、仕事への責任感・他の社員に迷惑が掛かる」などの意識が強くみられるグループ・・・特に取得率が低い。
 - ②「人事・処遇への懸念」勤務評価への影響が心配、周囲の人が取らないなどの意識が強くみられるグループ・・・取得率が低い。
 - ③「病気や急用のため残しておく」病気等に備え一定数を残しておくという意識が強くみられるグループ・・・取得率が相対的に低い。
 - ④「休暇に対する消極性」休んでも特にすることがない、休みの時期が家族や友人と合わないなどの意識が強くみられるグループ・・・取得率が低い。
- ◇年休の取得率を上げると同時にこの低い属性のグループの取得率の向上が課題ではないかと思えます。対策の一つとして、国が年間5日の年休取得の義務化を検討していますが、現状においても計画的付与の制度があります。この制度は業務が比較的閑散な時期に計画的に年休を付与することにより取得率を向上させることができます。
- ◇長時間勤務者の健康問題に対する配慮は非常に重要です。このグループの貴重な人材は、一般的に自分から休暇を取ろうとしない場合が多いので、企業側が計画的付与制度を活用し、年休を付与させる制度を構築することをお勧めします。

（文責 K.I）