

こんにちは。

毎月お送りしている「人事労務レポート」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【目次】

1. 企業の特別休暇制度に関する調査結果
2. 次世代法による一般事業主行動計画の作成・届出義務

■ 社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 企業の特別休暇制度に関する調査結果

みなさんの会社では特別休暇制度を定めていますか？比較的ポピュラーな夏季休暇、最近耳にすることが増えてきたリフレッシュ休暇やボランティア休暇など、特別休暇にも様々な制度があります。

特別休暇は法律で定められた制度ではありませんから、定める・定めないは企業が自由に決めることができます。では実際には、どれくらいの企業がどのような休暇制度を設けているのでしょうか。

厚生労働省から公表された「平成 25 年就労条件総合調査の結果」によると、特別休暇制度を設けている企業は全体の 57.9%です。休暇の種類別にみると「夏季休暇」が 44.7%で最も多く、以下「病気休暇」が 22.4%、「リフレッシュ休暇」が 11.1%と続きます。比較的多くの会社が採用していると思われる夏季休暇でも、制度を定めている会社は半数以下ということがわかります。

また、夏季休暇は 8 割以上の企業が有給(全額支給)としていますが、病気休暇やボランティア休暇は無給としている企業も多いようです。

今回の調査結果を参考に、自社の休暇制度を再検討されてみてはいかがでしょうか。また特別休暇を設けず、お盆やGW期間を有給休暇の取得奨励期間として有給休暇の取得率向上を図るのも一つの方法です。

参考：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/gaiyou01.html>

2. 次世代法による一般事業主行動計画の作成・届出義務

厚生労働省は、平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法である「次世代育成支援対策推進法」(次世代法)を 10 年延長する方針です。
次世代法では、少子化が進行する中で子どもの育成を支援するための雇用環境の整備等について定められています。

この法律により従業員数 101 人以上の企業には、育児支援策等を定めた「一般事業主行動計画」の作成・届出やホームページ等への公表、従業員への周知が義務付けられています。

従業員数 100 人以下の企業の場合は、この行動計画の作成・届出は努力義務となりますが、育児休業関係の公的助成金を受ける場合は、企業規模にかかわらず作成・届出等が必要となっています。

なお、義務ではありませんが、企業が労働局へ申請を行い、「男性の育児休業取得者がいる」等の一定の条件を満たすと、厚生労働大臣の認定を受けられ、次世代育成支援対策に取り組んでいることをアピールすることができます。

参考: 今後の次世代育成支援対策推進法について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000031775.html>

参考: 一般事業主行動計画について

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/2010_manual.pdf

*** 毎月 1 回、メールでも配信しています。メール配信をご希望の方は、下記の連絡先までお気軽にご連絡ください。**

★ご要望に合わせた個別の人事・労務研修会を開催中！

<http://ameblo.jp/ys-office/entry-11543958690.html>

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL: 03-5775-0762 FAX: 03-5775-0763

Email : t-sato@ys-office.co.jp

Homepage : <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>
