



発行所 小柳人事労務サポート

〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9

TEL: 045-342-8378

FAX: 045-489-9065

E-Mail: info@jr-support.com

HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援、採用支援、
労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
給付関係など諸手続、就業規則など諸規程の作成・
見直し・整備、行政官庁の調査対応、
各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

有給休暇5日の取得義務化 平成31年4月から施行

平成31年4月から、年間10日以上の有給休暇の権利がある従業員には、最低でも5日以上は有給休暇を現実に与えることが義務付けられました。有給消化日数が5日未満の従業員については、会社が有給休暇を取得すべき日を指定することになります。この改正による義務に違反して、対象となる従業員に有給休暇の指定をしなかった場合は、30万円以下の罰金が課されます。正社員はもちろんですが、パート・アルバイトでも、所定労働日数と勤続年数によって、年10日以上の有給休暇の権利がある場合には、対象となります。

有給休暇取得日の指定義務化に対する会社側の対応として、①個別指定方式と②計画年休制度の導入が考えられます。①は、従業員ごとに消化日数が5日以上になっているかをチェックし、5日未満になってしまいそうな従業員について、会社が有給休暇取得

日を指定する方法です。個別の従業員ごとにチェックが必要ですが、会社と従業員個人との話し合いで柔軟な対応ができるので、従業員数が比較的少なく、また、現状で多くの従業員が5日以上取得しているような場合には向いているでしょう。②は、従業員代表との労使協定により、各従業員の有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ日にちを決めてしまうことができる制度です。有給取得が現状で年5日未満が多数で、チェックの手間を省きたい場合は、向いているでしょう。業務の繁閑を考えながら、全社一斉、グループ毎、個人毎のパターンで決めることができ、GWやお盆のタイミングに合わせるなど、計画的に付与することができます。が、労使協定で決めた有給休暇取得日は会社側の都合で変更することはできませんので、業務の見通しが見つからない場合には採用は難しいでしょう。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 退職予定者の年休は、すべて取得させなければならないか。少なくとも仕事の引継ぎに必要な期間は出勤するように命じることはできるか。

A. 請求があればすべて取得させなければならない。現実的には、引継ぎに必要な日数分、退職日を遅らせたり、就業規則の規定に基づき、引継ぎをしない場合には所定の制裁を行うなどといった対応が考えられる。

労働者の年休の請求に対し、使用者の対抗手段は、請求された時季に年休を付与することが、事業の正常な運営を妨げる場合であって、使用者が時季変更権の行使をした場合に限られます。しかしながら、時季変更権の行使は、時季変更権の行使によって、取れなかった年休を別の日に取ることができる場合でなければなりません。仮に、1カ月後に退職予定の従業員が、退職までの全日について有給を請求してきた場合、仮に事業の正常な運営を妨げる場合に該当したとしても、時季変更権の行使はできないと考えられます。時季変更権の行使をしたとしても、1カ月経過後は、労働関係は無くなってしまうので、年休をとる機会はないからです。この点につき、解釈例規では、解雇予定日が20日後の従業員が20日の年休を請求した場合について、当該20日間の年休の権利が労働基準法に基づくものである限り、従業員の解雇予定日を超えての時季変更は行えないものと解するとされています。これは、解雇の場合の解釈ですが、退職の場合でも、時季変更権の行使によって、従業員の年休権を事実上奪ってしまうのも、法の趣旨からして問題があると考えます。現実的な対応策としては、引継ぎに必要な日数分、退職日を遅らせる、少なくとも何日かは出勤して引継ぎをするのが義務であろうとして引継ぎをするように誘導する、就業規則の「退職にあたっては、所定の引継ぎをしなければならない」という趣旨の規定に基づき、引継ぎをしない場合には、就業規則に基づく所定の制裁をするなどといったことが考えられます。(参照：新・労働法実務相談)

助成金情報

人材開発支援助成金～教育訓練休暇付与コース～

1. 助成内容

自発的に教育訓練を受講する従業員（非正規含む）に対して、教育訓練休暇制度を導入し、就業規則に定めて、適用した場合に助成されます。

助成金額は、30万円（一定の場合36万円）です。

2. 助成金の対象となる教育訓練休暇制度等とは？

助成金の対象となる教育訓練休暇制度は、従業員に事業主以外が行う教育訓練、各種検定、キャリアコンサルティングを受けるために必要な休暇を与える制度です。従業員が自発的に職業能力開発を受ける機会を確保するためのものであって、業務命令による場合は、対象外です。

3. 助成対象となる制度の内容

助成対象となる教育訓練休暇制度は、下記内容を満たす必要があります。

- ①従業員が業務命令ではなく、自発的に受講する必要があること
- ②すべての従業員（非正規含む）を対象とし、3年間に5日以上、取得が可能であること
※この有給の教育訓練休暇は、労働基準法による法定の年次有給休暇とは別に付与する必要があります。
- ③制度を規定した就業規則を従業員へ周知し、労働基準監督署に届出ていること
- ④導入の初日から1年ごとの期間内に1人以上に当該休暇を付与すること
- ⑤事業主以外が行う教育訓練等であること

4. 申請のおおよその流れ

- ①事業内職業能力開発計画の策定、職業能力開発推進者の選任
- ②教育訓練休暇制度案・適用計画（3年間）の作成・労働局へ提出
- ③労働局認定後、教育訓練休暇制度を就業規則に規定・監督者へ届出、従業員への周知（施行日前までに）
- ④制度を適用し、教育訓練休暇を5日以上付与する。3年の計画期間の各年毎に1人以上、当該休暇を与える必要あり
- ⑤計画期間後（3年後）に支給申請

5. 前年度からの主な変更点

- ①助成金額が47.5万円から30万円に減額
- ②無給の教育訓練休暇は対象外に
- ③支給申請の時期が、適用後計画期間後（3年後）に変更

～～::お知らせ::最低賃金の変更予定～

平成30年10月1日から最低賃金に変更になる予定です。神奈川県→983円(旧956円)、東京都→985円(旧958円)です。特に、月給者の場合は、時給換算をしてみて最低賃金割れになっていないか、確認しておきましょう。

●Topix● パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

最近では、管理職が、パワハラという言葉を意識しすぎて適切な指導ができない、管理職世代と若い世代の意識格差があり指導との境がわからない、など、ご相談を受けることも多い内容です。

パワハラは、「無意識のうちに」「悪意なく」が行われているケースも多いと思います。自分が受けてきた古い体質の教育・指導方法が、実はパワハラに該当するのに、そのことに気付かず、昔と同じように無自覚に部下へ行ってしまうのです。特に40代以上は、自分の正しいと思っている教育・指導方法が、今の時代の価値観では、パワハラに該当してしまう場合がありますので注意が必要です。

まずは、どのような場合、パワハラにあたるのか、知ることも大事です。パワハラ的典型例として、①暴行・傷害（身体的な攻撃）②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離・仲間外れ・無視（人間関係からの切り離し）、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）、を厚労省が挙げています。直接的でなくても、大きな音を立てる、物を投げる、椅子を蹴る、雇用不安を煽る、大声を出す、罵声等もパワハラとされる場合があります。指導・教育する際には、指導の目的とゴールを明確にし、理不尽な叱責と捉えられないよう、指示や指導の理由を明確にし、相手が不本意と感じるような言い回しや繰り返しは避ける配慮が必要です。また、相手のあることですので、日頃から信頼関係を築くことも重要となります。

編集後記

異様な酷暑が続きますが、皆さま体調は大丈夫でしょうか。今年の夏休みは、毎年恒例の学童キャンプが台風で中止になってしまい、娘は、大泣き。ラストキャンプは6年生の最大の楽しみなので、あまりに可哀想と、2日間予定を空けていた母たちで急遽プランを考え、連日、ログハウス、科学館、サーカス鑑賞、スポッチャ、お泊り会と、遊びに連れまわりました。キャンプの穴埋めとまでは流石にいかないでしょうが、子供たちも、母たちも楽しい夏の思い出になりました。