

■労働関係指標

完全失業率	9月の完全失業率(季節調整値) 2.3% (前月比0.1ポイント低下)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.64倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,665万人 (前月差3万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) 270,256円 (前年同月比1.1%増)

Topics 1. 平成31年4月施行! 年5日の年次有給休暇取得義務化への対応

「働き方改革関連法」のうち、「時間外労働の上限規制」とあわせて皆様の関心が高いのが、「年5日間の年次有給休暇の取得義務化」です。労働者に年5日の年次有給休暇を取得させることができなかった場合、使用者に対して30万円以下の罰金という罰則も設けられています。今回はすべての会社にとって身近で対応必須なこの法改正について解説いたします。

Point1 年次有給休暇の取得義務化ルール

- ①対象労働者：付与日数が10日以上である者（パート・アルバイトや管理監督者にも適用）
- ②取得期間：付与した日（基準日）から1年以内
- ③労働者がすでに5日取得している場合、時季指定は不要
5日より少ない場合は、合計5日に達するまで使用者が時季指定
- ④使用者は、指定する時季について労働者の意思を尊重するよう努めなければならない
- ⑤使用者は、労働者ごとに年次有給休暇の管理簿を作成し、3年間保存しなければならない

Point2 計画的付与との違い

既に労働基準法には「計画的付与」という制度があります。これは、労働者の保有している年次有給休暇の年5日を超える部分について、事業所全体や部署、個人別に計画的に年次有給休暇を付与できる制度です。計画的付与を実施するためには、就業規則への定めと労使協定の締結が必要となり、①計画的付与の対象者、②対象となる年次有給休暇の日数、③計画的付与の具体的方法、④対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い、⑤計画的付与日の変更、について定めなければなりません。

一方で、今回の法改正による使用者の年次有給休暇の時季指定は、労使協定の締結は必要とされておらず、労働者の時季指定権の行使が前提とされているため、会社が一方的に日を特定して強制的に年次有給休暇を取得させることは原則としてできません。

Point3 年次有給休暇の半日付与

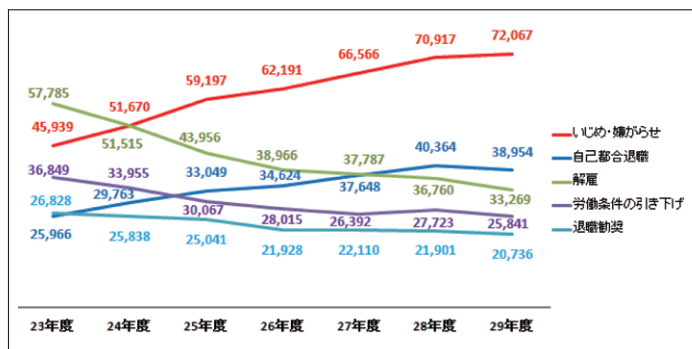
1日単位での取得が原則ではありませんが、半日単位の年次有給休暇を労働者が取得した場合、新労基法に定める年次有給休暇を与えた場合として取り扱って差し支えないとされています。また、労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合においては、会社が新労基法の年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことも差し支えありません。これらの場合において、半日単位の年次有給休暇の日数は0.5日として取り扱います。

来年に向けた準備としては、まず雇用形態を問わず全従業員の年次有給休暇の利用実態を把握することが何より大切です。勤怠システムや既に作成されている年次有給休暇管理簿を過去2～3年分用意し、年5日の年次有給休暇を取得していない社員を抽出し、取得できない理由を特定することで、その後の対策を考えやすくなると思います。

計画的付与の導入は必須ではありませんが、会社にとって今回の法改正を確実に履行するための有効的な手段であることは間違いありません。まずは自社の状況を把握し、確実に年次有給休暇を取得させるためにどのような方法がベストかご検討ください。

Topics 2. パワハラ防止対策 ～義務化?ガイドライン?～

近年、労働局や労基署への職場のパワーハラスメント（パワハラ）に関する相談・労働紛争等が増加を続けており（下図参照）、パワハラを理由とした精神疾患等による労災の認定が増加しているなど、社会的な問題となっています。



【平成 29 年度個別労働紛争解決制度施行状況（厚生労働省）】

しかしながら、現在はパワハラ行為に関して明確に規制する法令はありません。一方、セクハラやマタハラは、既に「男女雇用機会均等」に事業主に雇用管理上必要な防止措置を義務付けられています。そのような実態を受けて、政府は「働き方実行計画」の一つとして、職場のパワハラ防止対策について審議を開始しました。

厚生労働省は、これまで分科会で出た意見を集約し、以下三つの案を提示しました。

案	具体的内容	法的強制力	備考
A 案	パワハラ行為の禁止 加害者に損害賠償を 求められる	法制化	労働者側が主張
B 案	事業主にパワハラ防止の 措置を講じることを 義務づける	法制化	労働者側が主張
C 案	ガイドラインを策定	指針 (法的拘束力なし)	使用者側が主張

被害が深刻化する中、対策の強化が必要だとして法制化を強く求める労働者側と、ガイドラインで周知することが現実的だとする使用者側とで、意見は大きく隔たっていますが、政府は法制化の方針を固め、年内に最終的な結論を出す予定です。

政府の動向に注視したいと思います。

編集後記《師走》 大晦日

短かった秋も終わり、段々と寒さが身に染みてくる季節となりました。皆様もこれから年末の仕事納めに向かって、まさに“師も走る”ような忙しさが続くかと思えます。

皆様は、年末はどのようにお過ごしになられる予定でしょうか。実家に帰省される方、旅行に行かれる方、家でんびり過ごす方、多種多様かと思えます。

私は父方の実家に帰省するのが毎年の恒例行事となっています。今までは都心部に祖父母の家があり、何かあれば遊びに行っていたもの

Topics 3. もう一つの移民政策

政府が出入国管理法改正案を国会に提出し、外国人労働者受け入れ拡大に向けた、本格的な論議が始まりました。野党やメディアの注目は、新在留資格「特定技能」に集中し、実質的な移民政策であるとして、批判の声も大きいものがあります。これまで限定的にしか認めていなかった外国人労働者の単純労働を、正面から認めようというものですから、社会に甚大なインパクトを与えることは確かでしょう。

ここで、問題点として指摘できるのは、もう一つの移民政策が、そっと実行されようとしていることです。それは、留学生在が日本の大学を卒業して、年収 300 万円以上で、日本語による円滑な意思疎通が必要な業務に就く場合は、「特定活動」の在留資格を与えるというもので、政府はこれも来年 4 月からの導入を目指しています。「特定活動」の在留資格は現在でも存在し、外交官の家事使用人、アマチュア・スポーツ選手、インターンシップなど、幅広い分野で認められています。そして、今回は、既にある在留資格の範囲を拡大するだけなので、国会での審議事項となる「法律改正」ではなく、法務大臣による「告示改正」によることができるとして、議論をすり抜けようとしています。この新しい「特定活動」は、専門性も大学での専攻との関連性も問われず、単純労働を認めるものですから、まさにもう一つの移民政策と言えるはずす。

我が国政府は、移民政策とは、「国民の人口に比して、一定程度のスケールの外国人およびその家族を、期限を設けることなく受け入れることによって、国家を維持していこうとする政策」と定義づけ、今回はそれに当たらないとしています。今回の法改正・告示改正により、日本は本格的な移民社会に移行することを正面から認めた上で、バランスの取れた新しい社会を構築すべく、クオータ制（職種別等の人数枠）の導入や分断を生まない地域社会での受容策を、国会で議論して欲しいと思います。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

ですが、郊外に引っ越してからは足が遠くなり年末くらいしか顔を出すことができいていません。この頃ふと、自分は祖父母になにかしてあげられたか、今までの恩を返せているかと思うようになりました。考えてみれば、祖父母ももう 80 歳台半ばです。大晦日には一度、今まで自分がお世話になってきた恩を返そうと考えています。

「いつまでも、あると思うな親と金」。いつか、いつかと思っているうちに手遅れになってしまうこともあるかと思えます。皆様も年末は、例え小さな感謝の言葉だとしても家族、日ごろからお世話になっている方々にお声をかけてみてはいかがでしょうか。

(一)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>

