

■労働関係指標 [平成31年1月値]

完全失業率 (季節調整値)	2.5% (前月比 0.1 ポイント上昇)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.63 倍 (前月比 同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,628 万人 (前年同月比 66 万人増加)	定期給与 (現金給与総額 原数値)	277,001 円 (前年同月比 1.2%増)

Topics 1. 年次有給休暇の基礎知識

いよいよこの4月より労働基準法が改正され、年次有給休暇（以下、年休）の5日取得義務が施行されます。今回は、年休の基礎知識から、よくある問合わせについてまとめてみたいと思います。

Point1 発生要件

一定の継続勤務期間を経過した日（基準日）に8割以上の出勤率を満たすことにより、勤続年数に応じた日数の年休が付与されます。

① 勤続年数に応じた付与日数

勤続年数	6か月	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

② 全労働日の8割以上出勤要件

出勤したものと みなすもの	(1) 業務上の負傷により療養のため休業した期間 (2) 産前産後の女性が法第65条の規定により休業した期間	(3) 育児・介護休業法による休業した期間 (4) 年次有給休暇を取得した日
------------------	---	---

齊一的取扱いにより法定の基準日より前に付与する場合の出勤率算定は、短縮された期間は、全期間出勤したものとみなすこと。

③ 比例付与

次の条件を満たす労働者は比例付与の対象となります。

1 週間の所定労働時間 30 時間未満 かつ 1 週間の所定労働日数 4 日以下

Point2 時間単位年休

使用者は労使協定により、次の事項を定めた場合において、①の労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- 時間を単位として有給休暇を与えることができる労働者の範囲
- 時間を単位として与えることができる有給休暇の日数(5日以内に限る)
- 時間を単位として与えることができる有給休暇の1日の時間数
- 1時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数

- 利用目的によって時間単位年休の対象労働者の範囲を定めることはできない。
- 労使協定による計画的付与として時間単位年休を与えることはできない。

Point3 計画的付与

使用者は、労使協定により、有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、有給休暇の日数のうち（前年度からの繰越分も含めて）5日を越える部分については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

- 計画付与が決まった日数については、時季指定権、時季変更権とも行使できない。
- 事業場全体の一齐付与により、有給休暇の権利のない者を休業させる場合には、特別休暇を与える等の措置をとらない限り、休業手当を支払わなければならない。

Point4 よくある問合わせ

- 有期契約から無期契約に変わった場合の勤続年数の通算
契約形態が変更になっても雇用関係が継続している限り通算されます。
- 退職や育児休業申出により労働義務が免除されている者の取扱い
退職発令により、労働義務が免除されている場合には、年休の請求権を行使できない。
育児休業申出後の育休期間も同様に請求ができない。
- 年休の買上げ
時効等により結果的に未消化となった年休日数に応じて手当を支給することは違法ではない。
- 退職予定者から退職日までの所定労働日のすべてに年休請求があった場合の時季変更権行使
時季変更権については、「事業の正常な運営を妨げる場合に、使用者が他の時季にこれを与えることができる」とされており、退職後には変更ができないため、行使できない。

トピックス 2. 民法改正で人事労務分野にも影響が?!

平成32年4月より民法の大幅な改正が予定されています。人事労務分野では、労働契約の終了、賃金請求権の消滅時効、身元保証などにおいて影響があることが予想されます。今回は気になる労働契約の終了、賃金請求権の消滅時効についてご紹介したいと思います。

Point1 労働契約の終了について

①民法における期間の定めのない労働契約での退職の意思表示と労働契約の終了

〈改正前〉

- ・原則：退職の意思表示から**2週間経過**で終了
- ・月給制：退職の意思表示から**賃金締め日まで**で終了
(賃金期間後半の申出の場合は翌賃金期間の満了までで終了)
- ・年俸制：退職の意思表示から**3ヶ月経過**で終了

〈改正後〉

一律退職の意思表示から**2週間経過した場合**に労働契約終了となる

②民法改正により就業規則が無効に?

今回の改正で一律2週間とされることにより、現在就業規則で「労働者からの退職の申出は1ヶ月前(あるいは3ヶ月前)までにしなければならない」と定めている場合でも、この改正民法が強行法とされれば、法的には無効となるおそれがありますので今後留意が必要です。

Point2 賃金請求権の消滅時効

①民法の時効と労働基準法の時効

〈民法における時効〉

現在、職業別の短期消滅時効制度により賃金請求権の時効は**1年**だが改正後、職業別の短期消滅時効制度が廃止され、時効は**5年**に変更

〈労働基準法における時効〉

賃金**2年**、退職金5年

②民法と労働基準法の関係

この時効の消滅について民法の特則として労働基準法は制定されており、労働基準法が優先的位置付です。

〔民法<労働基準法〕の関係〕

よって、今まで民法では1年とされてきた賃金請求権の時効ですが、労働基準法が優先されるので2年となっていました。

③民法改正により時効が変わる?

そもそも民法で1年のものを労働基準法で2年に延ばし、労働者有利の法律が適用されてきましたが、民法でそもそもの時効が5年となった場合、特別法で2年に短縮することはできないのではないか、という見解がでています。まだ決せられていませんが賃金請求権の時効が変更になる可能性もあるので留意が必要です。

トピックス 3. 多文化共生社会へ

先日、外国人介護士雇用に関するセミナーが開催されました。外国人採用コンサルタント会社およびビザ専門行政書士事務所と並んで、外国人雇用における労務管理上の留意点について講師をさせていただきました。30社あまりの介護施設の運営担当者にご参加いただき、いかに介護事業者の方々が人材不足に悩み、外国人材に熱い視線を向けておられるか、肌で感じることができました。本年4月1日現在で、外国人介護職としては「EPA」「在留資格としての介護職」「技能実習生」「特定技能」の4種類が存在しますが、EPA以外はごく最近導入された制度であり、本格的な採用は、まさにこれからというタイミングです。

セミナーの中で、埼玉県のある介護施設の事務局長の方が、とても印象深いお話しをされていました。長年、日本人の採用が困難を極めていたので、近年になって、理事長の決断により外国人材活用の方向に舵を切りました。しかし、実際に某国の人材を採用してみたところ、勤務態度も不良で職場にも馴染めず、短期間で退職してしまったそうです。そこで諦めず、今度はベトナム人材を採用したところ、当初は日本人ほどの気働きができず、教育には少し時間がかかったものの、今では立派な戦力として活躍しており、とても感謝していると、切々と語ってられました。

セミナー終了後にさらにお話を伺うと、実は当初は日本の食事が口に合わないなど、生活面でのサポートが大変だったそうです。ベトナム人技能実習生が、日本の食事が口に合わないので、公園のカモを自分で調理して食べようと捕獲したとして、警察に書類送検されたという3月の報道を思い起こします。

数多くの外国人が入ってくるということは、日本が多文化共生社会にならざるを得ないことを意味します。自治体は、医療や災害対応、教育といった面で、生活者としての外国人に配慮せねばなりません。そして就労者としての外国人には、会社が対応せねばなりません。文化の異なる食事や宗教の扱いなど、これから大きな課題として浮上してくるでしょう。

これまで経験したことのない多文化共生社会が、試行錯誤を経ながら、日本で形成されていく過程と感じております。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《卯月》 「桜と和歌」

冬の寒さも和らぎ、日に日に春の訪れを感じられる季節になってきました。河川敷などを歩いてみると、ところどころでお花見を楽しむ人も見受けられます。一般的には、旧暦で四月を表す卯月は「卯の花」の略に由来するようですが、日本人の中には、春と言えば桜を思い浮かべる方も多いと思います。

歴史を遡ってみると、平安時代に作られた『万葉集』や『百人一首』と言った和歌の中にはすでに桜を題材として詠んだ作品があり、昔か

ら日本人の心の中には、桜が存在していたことが分かります。

また、中でも紀友則が詠んだ、

「久方の 光のどけき 春の日に しづこころなく 花の散るらむ」
(現代語訳：こんなに日の光がどかに射している春の日に、なぜ桜の花は落ち着かなげに散っているのだろうか。)には情景が浮かぶだけでなく、現代を生きる我々にも共感出来る点があるのではないかと考えてしまいます。これからお花見をされる方もいらっしやと思いますが、桜を見ながら昔の人が感じた心情を想像するのもいいかもしれません。(宇)



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>

