

# 桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 30 年 11 月 9 日

第 104 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

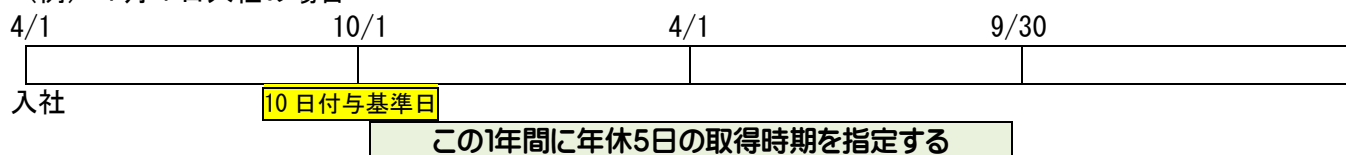
TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail [kuwano@cosmos.ocn.ne.jp](mailto:kuwano@cosmos.ocn.ne.jp) HP [www.kuwano.biz](http://www.kuwano.biz)

2019 年から「働き方改革」が開始

## 年 5 日の年休取得を企業に義務付け

(例) 4 月 1 日入社の場合



### 年次有給休暇日数

労働基準法第 39 条で、雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には、年10日の有給休暇が付与されることが規定されています。そして、この年次有給休暇は、下表のように勤続年数が増えるごとに付与され、最大で20日が限度となります。ただし、年次有給休暇は2年間使用することができます。

年次有給休暇の付与日数（週の所定労働日数が5日以上又は週の所定労働時間が30時間以上の労働者）

年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
日数	10	11	12	14	16	18	20

### 年次有給休暇の取得率と強制付与

日本における年次有給休暇は、平成 28 年は労働者 1 人平均 18.2 日、そのうち労働者が取得した日数は 9.0 日で、取得率は 49.4%となっています。

取得率を企業規模別にみると、1,000 人以上が 55.3%、300~999 人が 48.0%、100~299 人が 46.5%、30~99 人が 43.8%とのこと



です（厚生労働省「平成 29 年就労条件総合調査の概況」から）。

このような実態があり、「働き方改革」の中で平成31年4月から、全ての企業において、年10日以上、年次有給休暇が付与されている労働者については、そのう

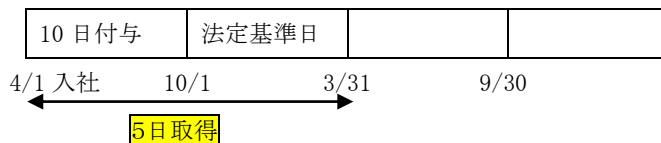
ち5日は使用者が時季を指定して取得させることになりました。

この時季指定の方法は、原則的には労働者が申し出て取得しますが、それに加え、使用者が労働者に取得時季の意見を聞いて、使用者が取得時季を指定することが、新たに設けられました。

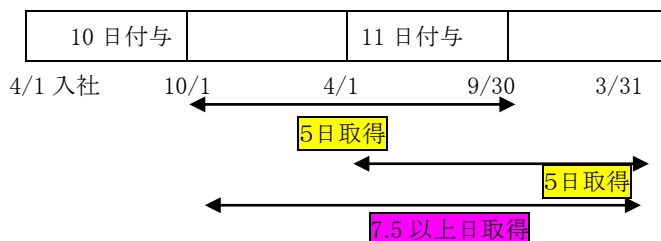
### 法定の基準日と異なる場合

企業によっては、法定の基準日とは異なって、入社日から付与する、年次有給休暇の起算日を合わせるために、年2回の基準日を設けている場合があります。これらの企業は、次のような取扱いになります。

<4月1日入社と同時に10日付与の場合>



<4月1日入社後、半年の10月1日に10日を付与し、基準日の調整のため、その半年後の4月1日に11日を付与する場合>



(5日 ÷ 12月 × 18月 = 7.5日)

(裏面に続く)

# 労働基準法 3

## 強制労働の禁止

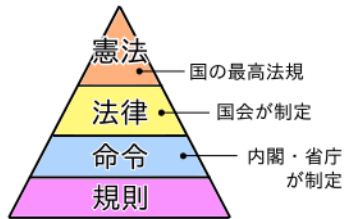
例えば、会社の費用で海外留学をした場合など、その後一定の期間の就労を義務付けるといったことは、ないでしょうか？会社としては多くの費用を負担したのだから当然と考えるかもしれませんが、労働者にはいつでも会社を辞める自由があります。このような取り決めは、強制労働の色彩が強いものです。

このようなことから労働者を守る次のような条文が、労働基準法にはあります。

**賠償予定の禁止**(第16条)使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

い。

すなわち、業務上のミスや会社施設の破損について、事前に損害賠償額を決



めてはなりません。ただし、現実に生じた損害について賠償させることはできます。

不良品の生産 1 個〇円、遅刻 1 回〇円という一定額を決めておくこと ×

会社の設備を破損した場合に、その実費を請求すること ○

契約期間中の退職に、違約金を定める ×

研修費を会社が負担し、参加者に一定期間の就労を義務付ける ×

自己研修等の費用を会社が負担し、一定期間を就労すると返済義務を免除する ○

**前借金相殺の禁止**(第17条)使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

会社からの借金を返済し終えるまで、就労を供与することはできません。また、賃金から差引くには、条件があります。

就職支度金を払い、一定期間の就労を強制する ×

賃金の前借りを返済するまで、退職させない ×

## 労働基準法に関連する法律

労働基準法の制定は、昭和22年のことです。これ以降、時代も大きく変化をし、同法だけでは対処できないことも増加し、様々な法律が生まれています。

賃金の最低基準を定めた「最低賃金法」や、職場での災害予防を目的とする「労働安全衛生法」は、かつては労働基準法の1節でした。それが今では、それぞれ独立した法律となっています。また、仕事上や通勤途上の労働者の病気やけがなどの保障については「労災保険法」に詳細がゆだねられています。また、パート労働法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児・介護休業法、職業安定法、職業能力開発促進法なども、労働基準法を取り巻く法律です。

(次号に続く)

## 事務所からひとこと



12月2日(日)、私が所属している社会保険労務士のある団体で、「人生百年時代に備える資産運用の極意」と題するセミナーが開かれた。講師は、三菱UFJ国際投信のセミナー講師である荒武さん。荒武さんは、セミナーを年100回ほどするという金融の専門家だ。

人生に降りかかる困難(=生活の質の低下につながる)として、「インフレ」と「長生き」を挙げられた。それに対応するには、人生にける突発的な不幸に対しては「保険」、インフレには「投資」であると。ただ、投資対象に詳しくなる必要があり、大事なことは「債券投資=安全な投資」ではないことを、理解する必要があるとのこと。①同じリターンならリスクの小さいものを選び、②同じリスクならリターン大きいものを選ぶという、「合理的意思決定」が必要であると。そして、「時間分散、投資対象分散、長期投資」の原則を、奥深い理解が必要であるとのこと。

次に、年代別の選に触れられ、20代から30代前半は、給与振込のある金融機関中心に考え、積立NISAは必須。30代後半から50代後半は老後イメージの確認をする。60代から70代前半は、人生100年を見据え、今後の人生設計を考える。最後に、自分の資産は自分で守り、命の次に大事なお金の話は大切に、販売している会社の看板と商品の性能は別物と思うこと。「時間分散、投資対象分散、長期投資」を忘れずにとのことであった。