

桑野社労士&FP事務所だより

平成31年2月12日

第107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 HP www.kuwano.biz

4月1日から、有給休暇が10日以上ある労働者に 年5日の有休を付与しなければなりません

働き方改革のひとつとして、今年の4月から、年10日以上の有給休暇が付与されている労働者(管理職も含む)に、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が義務付けられました。

これを実施するためには、①有給休暇の基準日をどう設けるか、②具体的な付与をどうするかを、考える必要があります。

有給休暇の基準日

有給休暇は、下表のように入社して6か月経過後、その期間の8割以上勤務すれば、10日付与します。そして、1年経過するごとに11日、12日、14日、16日、18日、20日付与することになります。

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

※ 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時間以上の労働者です。

しかし、付与基準日を入社時からにすると、ひとりひとりの労働者の基準日がバラバラで、「5日の付与期間」もひとりひとり異なることとなります。労働者が少なくて問題にならない場合は良いですが、この管理が厄介なこととなります。そこで考えられるのは、次のように、付与基準日を4月に1回、若しくは4月と10月に年2回設けることです。



【4月に1回基準日を設ける場合】

	入社年10月	翌年4月	翌々年4月
4~9月入社	10日	11日	12日
10~3月入社	—	10日	11日

【4月と10月に2回基準日を設ける場合】

	入社年 10月	翌年4 月	翌年10 月	翌々年 4月	翌々年 10月
4~9月 入社	10日	—	11日	—	12日
10~3 月入社	—	10日	—	11日	—

具体的な付与方法

年5日の有給休暇の付与方法は、次のようなものが考えられます。

- 【例1】所属やチームでの話し合いで、付与する労働者が仕事をしている所属やチームで、仕事の進行状況について情報を共有し、話し合いで決める。
- 【例2】自分や家族の記念日に付与する
誕生日や結婚記念日など、何らかの記念になる日に取れば、比較的職場の理解は得やすくなります。
- 【例3】暇な時季に付与する
職場ごとの比較的暇な時季に取れば、業務に支障をきたさないで取ることができます。
- 【例4】休日が飛び石になっている平日付与する
職場に余裕があれば、休日が飛び石になっている時季に取り、連休とすることができます。
- 【例5】夏季や年末年始に付与する
職場に余裕があれば、夏季や年末年始に取り、大型連休とします。



(裏面に続く)

労働基準法 5

就業の機会均等の保障

どのような人をどのような形で採用するかは、原則として会社が自由に決められます。しかし、**就業の機会**はあらゆる人に均等に保障されるように、次のように定められています。

職業安定法(第3条) 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱いを受けることがない。

男女雇用機会均等法(第5条) 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別に関わりなく均等な機会を与えなければならない。

雇用対策法(第10条) 事業主は、労働者がその能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならない。

したがって、「営業マン募集」や「セールスレ

ディ募集」などの性別による募集の制限は許されませんし、採用試験においても男女同一の方法と基準が適用されなければなりません。つまり、女性に対して「結婚後も働けますか」、「恋人はいますか」、「残業はできますか」などの質問は、差別的質問になります。また、職務上必要もないのに、身長、体重・体力を募集条件にすることも、禁止されます。そして、性別を理由とした差別を禁止する規定に違反した事業主に対しては、厚生労働大臣が勧告を行い、勧告に従わないときは企業名の公表も行うことにしています(雇用対策法第30条)。

男女別・年齢制限は例外的な場合だけ

男女別の募集・採用が認められるのは、次の6種類だけです。①女性が少ない職場での女性優遇、②芸術・芸能分野での表現の真実性が必要な職務、③防犯上男性であることが必要な職務、④業務の性質上、男女

いずれかのみに従事させる必要がある職務、⑤法の規定により男性が就業できない場合、⑥風俗風習の違いにより男女いずれかが能力を發揮しがたい海外勤務等。

また、年齢制限が認められるのは、次の6種類だけです。①定年年齢未満の労働者を対象とする場合、②法令により年齢制限が設けられている場合、③キャリア形成を図るため若者を対象とする場合、④特定の職種において特定の年齢層に限定する場合、⑤芸術・芸能分野での表現の真実性が必要な場合、⑥特定の年齢層の雇用を促進する国の施策の対象者に限定する場合。

内定通知とは

企業は人を採用する場合、「内定通知」をするのが普通です。内定通知には、①労働契約締結の予約、②労働契約の成立という意味があります。具体的な労働の提供が無くとも、内定通知によって雇用関係が成立したとみなされます。したがって、「内定取り消し」は解雇にあたるため、合理的な理由が必要になります。

(次号に続く)



事務所からひとこと

今年の4月から働き方改革の諸施策が始まります。その中のひとつに、有給休暇を10日以上付与されている労働者には「年5日の強制付与」があります。先月から、関与先にこの説明をしている。

ひとことで有給休暇と言っても、各企業でその付与の仕方や付与パターンは、様々です。法的には、入社して6か月経過後、その期間8割以上の出勤があれば有給休暇が10日付与されます。しかし、事業主の中には、有給休暇をなるべく与えたくないと考えている方もいます。特に、時間給や日給の場合は、「仕事をしなければ、お金がもらえない」仕組みのため、有給休暇を実質的に与えていない所もあります。しかし、今年の4月からの「年5日の強制付与」が始まると、最高30万円の罰則規定もあり、付与せずに放っておくことはできません。

また、有給休暇の与え方も、入社月ごとに法律どおり付与であれば、従業員ひとりひとりの有給休暇の付与月が異なり、管理が複雑になります。この際、基準月を4月に1回、若しくは4月と10月に年2回設けることも、検討の対象になると思います。