

# INFORMATION

(Vol.240)

2018年12月号

## ■今年1年間の振り返って・・・

毎年12月号は1年間の中でお問合せや相談が多かったテーマについて、総括しています。

長らく「人手不足」が第1位でしたが、今年は法律の成立もあって「働き方改革」が第1位になりました。引き続き「人手不足」状態は続いています。ただ慢性化しているせいか、話題に上ることが少なくなったような気がします。

第3位のパワハラは、決して新しいテーマではありません。アメフトや体操などのアマチュアスポーツ界での事件が連日マスコミを賑わしていたことが影響して、相談が増えました。柄にもなく、パワハラの研修講師を務めたことが何度かありました。

### 第1位『働き方改革』

ようやく6月末に働き方改革関連法案が国会で成立し、2019年4月から順次施行されます。

働き方改革への対応は、残業時間の削減や有休の取得促進といった法律への対応を通じて、業務の棚卸、システム化等の効率化を図りながら生産性を向上させることが最大の目的です。普段は気づかないことでもその気になって見渡すと、無駄がいかに多いのに気づきます。

### 第2位『人手不足』

ハローワークでの求職者数と求人社数の比率を示す有効求人倍率が、44年ぶりの1.63倍になるほど人手不足感は年々深刻になっています。政府は出入国管理法の改正により外国人労働者で急場をしのぎようとしています。個々の企業としては在籍者や求職者にとって魅力ある会社作りを続けるとともに、IT化の更なる促進によって人手不足を回避する手段を模索する必要があります。

### 第3位『パワハラ』

パワハラは、セクハラやマタハラと違ってまだ法制化されていませんが、今後法制化に向けて動き始めています。パワハラを拡大解釈したり、逆に今の時代でも軽視しているケースがあります。どのような行為が該当するのか、人によって捉え方が大きく異なるため、まずは社内研修を通じて共通認識を持つことが必要と思います。

今年も1年間、ありがとうございました。2018年12月29日(土)から2019年1月3日(木)まで年末年始休暇とさせていただきます。来年も引き続きよろしくお願い申し上げます。

## 第21回 『超訳 ニーチェの言葉』 (フリードリヒ・ニーチェ/白取春彦編訳) より

～ 好奇心に振り回されない『漂泊者とその影』 ～

身の周りや世間で起きているいろいろな事柄に、そのつどごとに首を突っ込んでいると、結局は自分が空っぽになってしまいます。あるいは、自分の空虚さをなんとか埋め合わせるために、あらゆることに顔を向けている人もいます。好奇心は、自分の能力を発火させるためにはたいせつだが、世界のすべてを見聞できるほど人生は長くは続かない。若いときに自分が関わる方向を着実に見定め、それに専念していくほうが、ずっと賢く、自分を充実させていくことができる。

引き続き働き方改革関連法の重要ポイントについて解説しています。今回は第2回目で、多くの中小企業で対応が迫られる「年次有給休暇の取得義務」について解説します。業務の繁閑の時期を検討したり、本人の希望を聞いたりして、いつ、どのように付与するかを決める必要があります。

## 1. 年次有給休暇の取得義務（大企業・中小企業：2019年4月～）

### （1）義務化の内容

10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理職、パートを含む）に対し、毎年5日、時季を指定して有給を取らせる義務を事業主が負うことになりました。

労働者からの時季指定や計画年休により消化された分は、5日に含めてよいとされていますが、5日取得できない場合は、罰則が設けられました。（30万円以下の罰金）

### （2）年次有給休暇の取得率

2017年度の取得率は平均で51.1%（男：47.5%、女：57.0%）。従業員数別では、1,000人以上58.4%、300～999人47.6%、100～299人47.6%、30～99人44.3%です。政府はこの取得率を2020年までに平均で70%程度にすると成果目標を掲げています。

### （3）年次有給休暇の付与日数

有給休暇は、6ヵ月継続勤務し、かつ8割以上出勤した労働者に10日与えられます。さらに、1年6ヵ月勤務した場合、1日増えて11日、2年6ヵ月勤務した場合、12日、と毎年日数は増え、最終的に6年6ヵ月以上で20日になります。（所定労働日数が少ないパートは、別で正社員よりも少ない日数になります。）

## 2. 取得の促進方法

### （1）年度当初に労働者の意見を聴いた上で、年次有給休暇取得計画表を作成し、これに基づき有給休暇を付与する（事業主が時季を指定）

<ポイント>

- ・比較的閑散な時季に、会社が取得日を指定して取得促進を図る

### （2）半日単位の年次有給休暇を活用し、小刻みに取得促進をする

<ポイント>

- ・有給休暇分割の最低単位は原則として1日単位です。しかし、労働者が希望し、会社が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない場合は半日単位であっても問題ありません。
- ・半日単位で取得した場合、日数は0.5日として取扱います。

### （3）計画的付与を実施し、取得促進する

<ポイント>

- ・計画的付与とは、会社の業務が比較的閑散な時季に労使で協定を締結して、会社全体で有給取得、班・グループ別で交替制で取得、個人別で取得することで取得促進を図る方法です。
- ・計画的付与制度の導入では、就業規則への記載と労使協定の締結が必要条件になります。

## 2. 年次有給休暇の付与基準日統一

有給休暇の付与日は、労働者の入社日から6ヵ月後に権利が発生します。入社日が異なれば労働者ごとに発生日もバラバラになりますので、毎年5日の時季指定の管理が煩雑になります。

管理の煩雑さを避けるには、付与する基準日を統一する必要があります。ただし、基準日を統一する場合、労働者に不利な取扱いはできませんので、初年度は本来の基準日より前倒しになります。付与基準日統一により、基準日から1年以内に時季を指定して5日付与することで管理は簡素化されます。

## 3. 年次有給休暇管理簿

年次有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類を作成し、3年間保存することが新しく義務となりました。