

社会保険労務士法人

OCHI OFFICE 事務所便り

2019年3月号



■ ニュース

■ 身近な労働法の解説

— 一年5日の年休の確実な取得 —

■ 助成金情報

■ 送検

◆ ニュース

外国人受入れは14分野 政府が「基本方針」を策定

「特定技能」資格を創設する改正入管法は、平成31年4月1日施行で、政府は急ピッチで関連規定の整備を進めています。

外国人の受入れが必要な「人材確保を図るべき分野」や「入国を認める人材基準（試験等）」は、年末に出された政府の「基本方針」および法務大臣の「運用方針」等で定められました。

対象分野は、「介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造、外食業」の14種類です。

雇用形態は「直接雇用」が原則ですが、農業・漁業は「派遣形態」も可能とされています。



<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



◆ 身近な労働法の解説

一年5日の年休の確実な取得一

2019年4月から、全ての企業において、年次有給休暇（以下、年休）の日数のうち年5日については、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。



1. 対象者

法定の年休が10日以上付与される労働者（管理監督者、比例付与のパート労働者等を含む）です。

前年度から繰り越した年休の日数は含まず、当年度に付与される法定の年休の日数が10日以上である労働者が義務の対象です。

2. 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年休を付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年休を取得させなければなりません（改正労基法39条7項）。

2019年4月1日以後、最初に年10日以上の子休を付与する日から、確実に取得させる必要があります。※前倒し付与の場合の取扱については解説を省略します。

3. 時季指定の方法

使用者による時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければなりません（面談、年休取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません（改正労基則24条の6）。

4. 時季指定を要しない場合

「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で年5日以上の年休を取得させれば足りるので、これらいずれかの方法で合計5日に達した時点で、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません（改正労基法39条8項）。

なお、繰り越し分の年休を取得した場合には、その日数分を時季指定すべき年5日の年休から控除できます。

5. 就業規則への規定、年休管理簿

使用者による時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲および時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません（労基法89条）。

労働者ごとに、時季、日数および基準日を明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、3年間保存しなければなりません（改正労基則24条の7）。なお、労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。

6. 半日単位・時間単位の年休の場合

時季指定で労働者から半日単位での年休の取得の希望があった場合には、半日単位で取得でき、取得1回につき0.5日として、その日数分を時季指定すべき年5日の年休から控除することができます。

時間単位の年休については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません。

◆ 助成金情報

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

「非正規雇用労働者の処遇改善」はいわゆる労働契約法の無期転換権の発生等を受けて、人事労務管理の分野で話題にならない日はありません。そこで、改めて、キャリアアップ助成金の正社員化コースの要件を確認します。

【キャリアアップ計画の作成・提出】

有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、大まかなイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組み）をあらかじめ記載する。

就業規則等の改定
（正社員への転換規定がない場合）

就業規則に基づく正社員等への転換

転換後 6 カ月の賃金の支払い

- ※ 転換後 6 カ月間の賃金を、転換前 6 カ月間の賃金より 5%以上増額させていること。
- ※ 転換の手続、要件、転換または採用時期を必ず規定する必要がある。

就業規則規定例

第●条 勤続 2 年以上の者で、本人が希望する場合は、無期雇用に転換させることができる。

2 転換時期は、毎年 6 月 1 日とする。

3 部門長の推薦を経て、面接および筆記試験を課し、一定以上の基準点を満たし合格した者について転換する。

【支給申請】

転換または直接雇用した対象労働者に対し、正規雇用労働者、無期雇用労働者としての賃金を 6 カ月分支給した日の翌日から起算して 2 カ月以内に申請すること

支給申請書に添付が必要な書類を申請案内に従って添付すること

【支給額】

分類		中小企業	中小企業以外
①	有期→正規	1人あたり 57万円(72万円)	42万 7500円(54万円)
②	有期→無期	1人あたり 28万 5000円(36万円)	21万 3750円(27万円)
③	無期→正規	1人あたり 28万 5000円(36万円)	21万 3750円(27万円)

※ ①～③を合わせて、1年度1事業所あたりの支給申請上限人数 20人まで

※ () の額は、助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」がその3年度前に比べて 6%以上伸びていることなど、各助成金共通の生産性要件を満たした場合に適用。

※中小企業とは、原則として次の表の(1)または(2)いずれかを満たす企業が該当します。

産業分類	(1)資本金の額・出資の総額	(2)常時雇用する労働者数
小売業(飲食店を含む)	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

※制度の詳細は厚生労働省 HP「キャリアアップ助成金のご案内」等をご参照ください。

◆ 送 検

最賃引上げに対応せず 小規模スーパーを捜索・差押え 北大阪労基署

大阪・北大阪労働基準監督署は、最低賃金未満で従業員を雇用していたとして、個人経営規模のスーパーとその代表取締役を大阪地検に書類送検しました。

最低賃金法4条では、使用者に対して最低賃金以上の賃金支払いを義務付けています。

大阪府の地域別最低賃金は、平成30年10月に1時間909円から936円に引き上げられました。しかし、同社ではその後も従業員5人に対して1時間当たり909円しか支払っていませんでした。

同労基署では、「最低賃金に関する臨検を契機として、数年前から適正な賃金を支払うよう複数回の是正指導をしてきた」と話しています。しかし、改善がみられないために、店舗に対して捜索・差押えを実施し、送検に至りました。

