

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

2018年5月号

- ニュース
- 職場でありがちな
トラブル事例

- 身近な労働法の解説
一年次有給休暇①
- 実務に役立つ Q&A

◆ ニュース

禁煙は客席 100 平方メートルが基準 健康増進法改正案



多数が利用する場所での受動喫煙対策を定めた健康増進法改正案が、国会に上程されました。学校や病院、官公庁は屋内全面禁煙としますが、屋外に受動喫煙対策を講じた喫煙場所を設置できます。

その他の多数が利用する場所（船舶・鉄道等含む）では、専用室内でのみ喫煙可を原則とします（加熱式たばこは経過措置で喫煙室外も可）。飲食店のうち、個人経営または資本金 5000 万円以下の中小企業で、客席面積 100 平方メートル以下の既存の小規模店は、喫煙可能であることなどを記載した標識を掲示すれば、喫煙を認めます。

さらに、小規模飲食店も含めすべての施設で、客・従業員ともに 20 歳未満の喫煙スペースへの立入りを禁止します。施行は一部を除き 2020 年 4 月 1 日です。

「LINE で応募」OK 面接時の履歴書不要に

日本マクドナルド(株)は、パート・アルバイトで働く従業員（クルー）確保対策として、スマートフォンアプリの「LINE」を活用します。学生など求職者が気軽に応募しやすい環境整備が狙いです。



応募希望者は、同社公式アカウントと「友だち」となり、LINE で名前・連絡先・顔写真などを送付。この手順を使うと、履歴書は不要となります。

<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

◆職場でありがちなトラブル事例

シフト減で賃金が大幅ダウン 教室統廃合により異動も連続

学習塾の受付事務として採用されたものの、当初の約束と違って、勤務時間・日数が極端に減らされたケースです。入社時に交付された労働条件通知書には、週5日・1日7時間勤務と記載され、異動があり得る点については何も説明されていませんでした。

ところが、学習塾側の都合によって何度も異動を命じられたうえに、シフト減（1日2時間勤務や自宅待機等）により収入が落ち込んだ従業員が、困り果てて、都道府県労働局長による助言・指導を求めました。



従業員の言い分

求人広告には当初勤務地の記載しかなく、入社時の面接でも、異動があるという話は聞かされていませんでした。異動があっても1日7時間・週5日勤務の約束が守られれば我慢もできます。しかし、シフトが減らされた結果、収入は半分ほどにダウンしてしまいました。

総務課長に苦境を訴えましたが、「今、教室の統廃合をしているので、他の人も似たり寄ったりの状態だ。あなただけじゃないから、わがままをいわないで」と取り合ってくれません。契約どおりに仕事をさせてもらえるようにしてください。

事業主の言い分

当社の就業規則には異動に関する規定が設けられているし、県内に教室が十数か所あると説明する際、転勤の可能性についても本人に伝えてあったと、当方としては認識しています。

しかし、契約内容と実態に隔たりがあることは事実なので、早急に改善を図ろうという気持ちはあります。



あっせんの内容

就業規則に記載はありますが、本人と話し合いの機会を設けることもなく、一方的に配置転換およびそれに伴う賃金ダウンという決定を行った点に関しては、人事権の濫用として無効とされるおそれもあるところです。

事業主として、できるだけ早く従来の勤務シフトに戻すように助言・指導を行いました。

結果

話し合いの結果、事業主側が「勤務場所の異動はあっても、週5日・1日7時間労働の契約は順守する」ことを約束しました。異動に関しては、従業員側が一步譲ったうえで、円満な解決が図られた事案です。

◆ 身近な労働法の解説

一年次有給休暇①一

年次有給休暇の付与日数

労働基準法の改正案において、「一定日数の年次有給休暇の確実な取得」が盛り込まれています。具体的には、「10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならない」と義務化する内容です。

「確実な取得」の前提となる年次有給休暇の付与日数について、労働法の取扱いを簡単に確認しましょう。

1. 法定の付与日数

①②を満たす労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられます。

- ①雇入れの日から起算して6か月継続勤務
- ②全所定労働日の8割以上を出勤

その後、基準日の前年における②を要件として、継続勤務年数1年ごとに継続勤務年数に応じて11労働日から20労働日の年次有給休暇が与えられます。

週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間数が30時間未満の労働者については、比例付与として、労働日数および継続勤務年数に応じて1労働日から15労働日が付与されます。

※認定職業訓練を行う未成年者および週以外の所定労働日数を定める場合の付与日数については割愛します。

2. 労働契約（所定労働日数等）に変更があった場合の付与日数

（1）付与日数

年次有給休暇は基準日に発生するので、基準日現在の労働契約により付与日数が定まります。

例えば、5月1日が基準日のパートで3労働日の比例付与対象だが、その後、6月から正社員になることが決定したという場合でも、3労働日分の付与のままで問題ありません。

なお、基準日から1年内の退職が決定している場合でも、法定の付与日数を下回る付与はできません。

(2) 勤続年数のカウント

継続勤務年数については、「実質的に労働関係が継続している限り勤務年数を通算する」とされています。例えば、次のようなケースです。

- ・ 定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再採用している場合
- ・ 短時間アルバイト等を正社員に切り替えた場合
- ・ 在籍型の出向をしている場合
- ・ 日々雇い入れられる者等でも、その実態よりみて引き続き使用されていると認められる場合

3. 全所定労働日の8割を出勤しなかった場合

その年度の付与はありませんが、次の年度に8割以上を出勤した場合は、勤続年数に応じた日数が付与されます。

例えば、入社6か月経過後に10労働日が付与され、その後1年間に出勤が8割に満たなかった場合、1年6か月経過では付与なし(0日)、その次の1年間に8割以上出勤した場合は、2年6か月経過の12日が付与されます。

以上は、労働法上の最低基準です。

なお、労働基準法第41条の管理監督者についても、年次有給休暇の規定は適用されます。

今回は、8割以上出勤の計算実務について確認します。

◆ 実務に役立つ Q & A

通勤災害として請求？ 共用ビル内で負傷

Q

オフィスのある共用ビル内で、従業員が帰宅の際、階段から転落してケガをしました。労基署に申請する際、通勤災害用の様式を使用するのでしょうか。

A

従業員のケガが、業務災害になるか、通勤災害になるかは、災害の発生した場所により決まります。「就業の場所(オフィス内等)」であれば業務災害、「就業の場所と住居とを往復する経路上」であれば通勤災害と判断されます。



しかし、事故のあった階段は就業するオフィスの外側ですが、いまだ共用ビルの中にあるので、問題はちょっと複雑です。

この点については、次のような解釈が示されています(昭51・2・17基収252号の2)。

ビルには不特定の者の出入りがなく、ビルの管理も入居している事業主が共同で行っていたという事情が認められたケースで、「ビルの内部も事業主の支配が及ぶ就業の場所である」と判断されています。

しかし、小売店や飲食店の入っているビル等では、また判断が異なってくる可能性もあるので注意が必要です。