

# OCHI OFFICE 事務所便り



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検

- 実務に役立つ Q&A
- 身近な労働法の解説  
—休日・休暇①—

## ◆最新・行政の動き

会期延長となった通常国会で、ようやく「働き方改革推進関連法案」が成立しました。時間外労働上限規制の強化、高度プロフェッショナル制度の創設、不合理な待遇格差の解消などが改正の柱で、「労基法施行後最も大きな改正」と位置付けられます。

審議の過程で、高プロ制については「同意の撤回に関する手続き」の明確化が要件に追加されました。労働時間等設定改善法、雇用対策法についても細かな修正が施されています。

今後、高プロ制対象者の健康確保措置の在り方など、各制度の具体的運用について議論が深められていく予定です。昨年12月に公表された「同一労働同一賃金ガイドライン案」は大臣告示に基づく指針となる見通しです。

### <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



検索

検索



## ◆ ニュース

### 労契法へ請求権を明記へ 解雇の金銭救済制度

厚生労働省は専門検討会を設置し、「解雇時の金銭救済制度」の具体的設計に関する議論をスタートさせました。半年ほどをかけて検討会報告をまとめる予定で、具体的金額は別途労働政策審議会で検討する見通しです。

金銭救済の法的モデルとしては、①判決確定後に改めて金銭救済を申し立てる仕組み、②不法行為として損害賠償とともに金銭救済を支払う仕組み、③一定要件を満たした場合の請求権を労働契約法などの実態法に新たに規定する仕組みが考えられます。

有力視されているのは、③の仕組みです。労契法等に基づき労働者が金銭救済を提起すると同時に、解雇が客観的合理的で社会通念上相当性を有しているかも判断する形をとります。解雇の合理性と金銭救済の支払いを裁判所が1回で判断する仕組みなので、労働者にとって分かりやすく、負担も軽減されます。

労契法 16 条（権利乱用）に基づく解雇が対象となるのは当然として、そのほか労基法 19 条（業務上傷病の解雇制限）によるもの等を含めるかも検討課題となります。

### 技術系で 3000 円増に 平成 31 年大卒初任給

労働新聞社が実施した調査によると、大卒技術職の初任給が前年より 3000 円ほど高くなっています。来年（平成 31 年）3 月に卒業を見込む学生を対象として、インターネット上に提示されている初任給を集計したものです。

系統別の平均は、技術系 21 万 7119 円、事務・営業系の総合職 21 万 4465 円、一般職 18 万 6844 円、営業系 23 万 556 円などです。

業種別にみると、技術系の中で最も金額が高かったのは「サービス業」の 22 万 2186 円、同じ 22 万円台が視野に入る「建設・不動産業」（21 万 7015 円）が次いで高い水準を示しました。

総合職では 20 万円未満の求人はすっかり影を潜めた一方、企業の収益力向上のカギを握る営業プロパーに至っては、22 万円以上の金額を提示しないと獲得が難しくなりつつあります。

### 欠勤でも出勤扱い 地震時に特別休暇を活用

6 月 18 日に発生した「大阪北部地震」では、多数の従業員が通勤困難に陥りました。

そうした状況下、神戸の IT 会社では、一昨年に導入済みの「有事の特別休暇」が大いに効果を発揮しました。

災害発生時に出勤できなかった場合に欠勤扱いとせず、出勤・在宅勤務の場合には「休日手当を支給する」という内容です。今回のケースでは、9 割の従業員が出社を見合わせ、一部は在宅勤務に従事したということです。



## ◆ 送検

### 足場組立ての特別教育をせず 法改正に未対応 安芸労基署

高知・安芸労働基準監督署は、足場組立に関する特別教育を怠っていたとして、建設会社と取締役現場責任者を安衛法 59 条（安全衛生教育）違反の疑いで高知地検に書類送検しました。

平成 29 年 9 月、体育館で吊り天井の改修工事中に、足場の組立て作業に従事していた労働者が墜落、死亡しました。安衛則改正で、平成 27 年 7 月から足場組立て作業が特別教育の対象となり、経過措置も平成 29 年 6 月末で終わっています。



対応が遅れている事業者は、早急な教育実施が求められます。

## ◆ 実務に役立つ Q & A

### どちらの労基署へ請求書？ 転勤直前業務でケガ

Q

本社への転勤が発令されていた従業員が、異動直前に業務でケガをしました。本人の希望は考慮するとして、予定どおりに転勤（引っ越し）した場合、休業補償の請求は本社を所管する労基署になるのでしょうか。

A

業務が原因でケガをして、療養のため労働ができないために賃金を受けない第 4 日目からは、休業補償給付が支給されます（労災法 14 条）。休業補償給付は休業 1 日ごとに請求が可能ですが、「1 カ月ごとぐらい」にまとめるのが一般的とされています（労災法コンメンタール）。

支給を受けようとする者は、請求書を所轄労基署長に提出しなければなりません（労災則 13 条）が、ご質問のケースでは、支社で被災した後に、本社へ異動する形となります。ここでいう所轄ですが、原則として被災した事業場を管轄する労基署と解されています。なお、本社管轄先に提出しても回送されるということです。



## ◆身近な労働法の解説

### －休日・休暇①－

労働者にとって大切な権利「お休み」には、休日・休暇・休業・休職・休憩などの呼び方があります。

そのなかで、「休日」と「休暇」について、次号にわたり取りあげます。

#### 1. 共通点と相違点

##### (1) 共通点

雇用関係を維持しながら、一定の理由や事情によって労働者の権利義務を免除する効果を発生させます。

##### (2) 相違点

「休日」は、もともと労働義務のない日です。

「休暇」は、労働日であるにもかかわらず労働義務が免除される日（または時間）です。

#### 2. 種類と性質

##### (1) 休日

###### ●法定休日

労基法 35 条の休日（原則として毎週 1 日、例外的に 4 週間に 4 日以上の日）。

与えなかった場合に使用者に罰則があります。

この日に労働させることは、36 協定を結んでいる場合にのみ例外的に認められます。

###### ●法定外の休日

労働契約等で定める法定休日を上回る休日。所定休日とも言われます。

##### (2) 休暇

###### ●法定の休暇

年次有給休暇（労基法 39 条）、産前産後休業（同 65 条）、生理休暇（同 68 条）、育児休業（育児介護休業法 5 条）、介護休業（同 11 条）、介護休暇（同 16 条の 5）、子の看護休暇（同 16 条の 2）などがあります。

なお、育児介護休業法では、短期のものを「休暇」と呼び、長期のものを「休業」と呼んでいます。

###### ●法定外の休暇

就業規則や労働契約で定める休暇で、例えば、リフレッシュ休暇、教育訓練休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇、誕生日休暇など、多種多様です。

就業規則で「夏休み」が規定されている場合、「休日」「休暇」のどちらに当たるのか、意識してみると良いでしょう。

