

働き方改革



# 「働き方改革」実務対応セミナー

## ～高まる労務リスクへの対応～

2020年1月23日

三井住友海上経営サポートセンター

特定社会保険労務士 横山智之

Copyright 三井住友海上火災保険株式会社 無断転載・複写を禁止します。

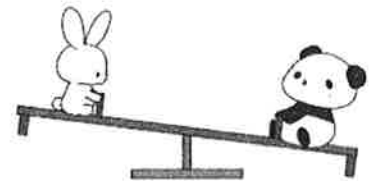
## 企業を取り巻く主な法律改正の動き

MS&AD

三井住友海上

- H13.10 個別労働紛争解決促進法  
労働相談コーナー設置
- H16.1 労働基準法改正  
解雇事由の就業規則明記、入社時の明示 等
- H18.4 労働安全衛生法改正  
長時間労働者を対象に、医師の面接指導を義務付け
- H19.4 改正男女雇用機会均等法の施行  
セクハラ対策の雇用管理上必要な措置を義務付け
- H20.3 労働契約法  
判例で確立された労働契約ルールを法令で明文化（安全配慮）
- H20.4 改正パートタイム労働法の施行  
労働条件書面明示事項の追加、均等待遇、説明義務 等
- H22.4 労働基準法改正  
60時間超の法定外労働は5割増し（中小猶予） 等
- H25.4 労働契約法改正  
有期労働契約の無期労働契約への転換 等
- H25.4 高年齢者雇用安定法改正  
65歳まで希望者全員の継続雇用 等
- H27.4 パートタイム労働法改正  
パートタイム労働者の公正な待遇確保 等
- H27.12 労働安全衛生法改正  
ストレスチェック 等
- H29.1 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法改正  
介護離職防止、介護保険適用拡大 等
- H29.12 労働安全衛生法改正  
最長2歳までの育児休業再延長 等

総合労働相談件数は、平成20年度～30年度まで11年連続で100万件を超えるなど高止まり。（厚生労働省発表）



# 働き方改革関連法の施行スケジュール

MS&AD

三井住友海上

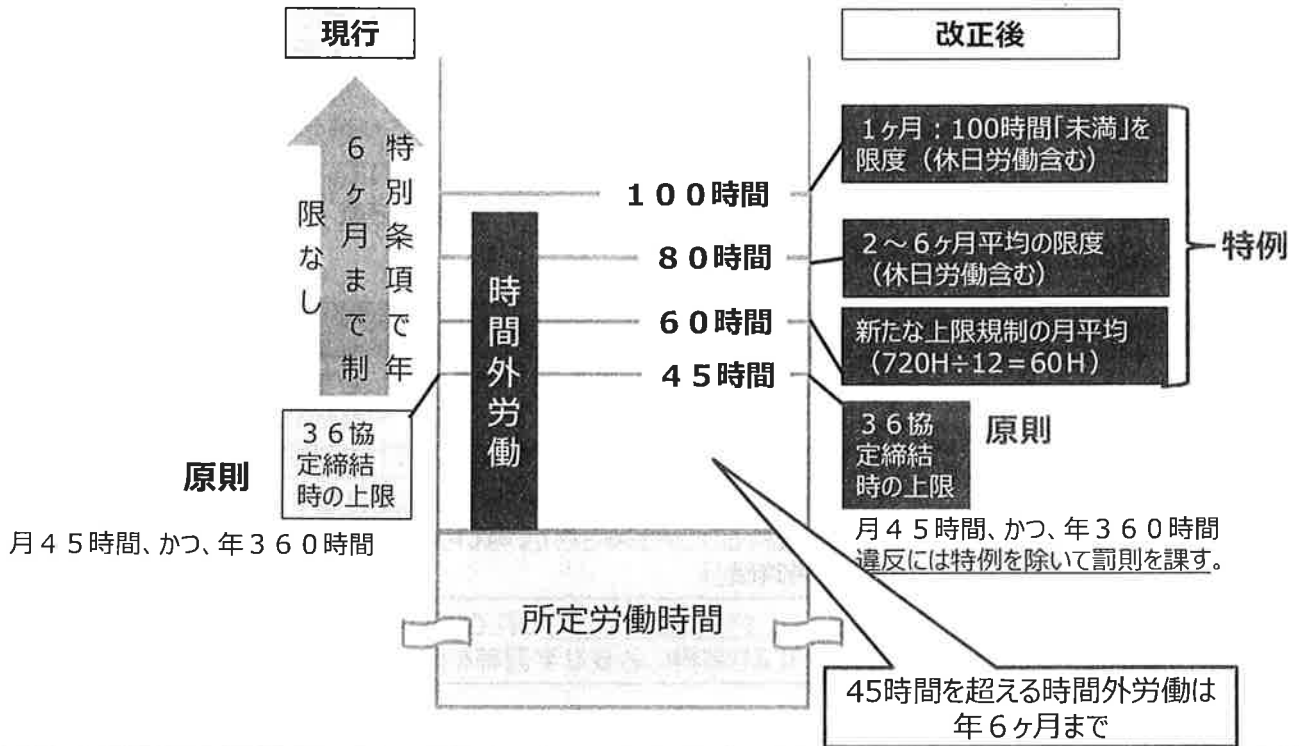
		2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
労働基準法	罰則付き労働時間上限規制 (中小企業)						
	年休5日取得義務化、 高度プロフェッショナル制度						
	60時間超割増率引上げ (中小企業)						
パート法	同一労働同一賃金 (中小企業)						

MS&AD

三井住友海上

## 平成32年4月より始まる罰則付き労働時間規制 (中小企業)

## ■ 1ヶ月の時間外労働を巡るルール



# 新しい残業時間上限規制

	現行	改定後
自動車の運転業務 	限度基準告示の適用除外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・罰則付きの時間外労働規制の適用除外とはしない</li> <li>・改正法一般則施行日の5年後に年960時間 (=月平均80時間) 以内の規制を適用する</li> <li>・将来的には一般則の適用を目指す</li> </ul>
建設の事業 	限度基準告示の適用除外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・罰則付きの時間外労働規制の適用除外とはしない</li> <li>・改正法一般則施行日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する (ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2ヶ月ないし6ヶ月の平均で80時間以内の条件は適用しない)</li> </ul>
新技術、新商品等の研究開発の業務 	限度基準告示の適用除外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医師による面接指導、代替休暇の付与等実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。</li> </ul>
医師	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用する。</li> <li>・2年後 (H31年) を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策について検討し、結論を得る。</li> </ul>

## 1. 「労働時間の考え方」が追加された

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。（中略）なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め*のいかんによらず*、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

	労働時間に当たる
着替え時間・清掃時間	使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
手待時間	使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
研修・教育訓練・学習時間	参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

# 労働安全衛生法の改正のポイント

## 事業者による労働時間把握の義務化 （面接指導）

第66条の8の3 事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第1項に規定する者を除く※）の労働時間の状況を把握しなければならない。 ※高度プロフェッショナル制度の対象者のこと。

管理監督者や裁量労働制対象者も含まれる  
（除かれるのは、高プロ対象者のみ）。

「その他の適切な方法」には、労働時間適正把握ガイドラインに沿った自己申告制は含まれる。

## 施行規則第52条の7の3

- 1 法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。
- 2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

## 同第52条の2

- 2 事業者は、第1項の（休憩時間を除く1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその）超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない。

I T 利活用

過労死等事案においては、実労働時間の把握が重要であることから、タイムカード等の実労働時間と直結する資料が得られない場合については、同僚、取引先や家族からの聴取に加えて、監督担当部署と協議しつつ、事業場建物への入退館記録、パソコンによる作業履歴等の分析、IC定期券等の乗車記録の確認を行う等、労働時間の迅速・適正な把握を行うこと。

出典：平成28年2月12日 労災発0212第1号「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」より抜粋  
(厚生労働省大臣官房審議官（労災・賃金担当）から、都道府県労働局長宛への通達）



## トラブルから「会社を守る」就業規則のポイント

### 労働時間

(始業、終業の時刻および休憩の時刻)

第〇条 始業、終業の時刻および休憩の時刻は次のとおりとする。なお、**1日実働8時間、週平均実働40時間とし**、〇月〇日を起算日とする1ヶ月単位の変形労働時間制を採用する。ただし、事業所、職務により変更することがある。

**但し、勤務カレンダーに基づき個別に指示することがある。**

[A勤務] 始業 8時	[B勤務] 始業 7時
終業 17時30分	終業 16時30分
休憩 12時から13時まで	休憩は同じ
10時から10時15分まで	
15時から15時15分まで	

2 労使協定を締結の上、1年単位の変形労働時間制をとることができる。

(時間外労働)

第〇条 業務の都合により所定時間外に労働させることがある。

2 **時間外労働は会社の指示により行うものとする。**

3 社員は前項の会社の指示を受けたときは、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

4 社員は自らの判断で第1項の勤務を行う場合は、**事前に所属長の承認を受けなければならない**。なお、**承認を受けない勤務については、賃金を支払わないことがある。**

5 法定の労働時間を超える時間外労働は、所轄労働基準監督署長に届け出た社員代表との**時間外労働協定の範囲内**とする。

6 満18才未満の者に対しては、通算して実働1日8時間を超えて労働させないものとする。

【業務の効率化】

1,200 職場アンケートから厳選した仕事のコツ「仕事術 100 選」の活用



【ポイント】

- ① 職場単位で決定 ② 個人で取り組んだ効果を共有（職場内で実施）

【例】

- メールで 4 行超となる業務報告は、口頭で実施
- 会議開始時、ゴールと終了時刻を宣言、スマホタイマー機能を使用
- 内輪では社内資料（出来合いの資料）そのまま活用
- 80%クロージング
- 資料・提案書の作成は「20%クイックスタート」とする
- 指示は納期と精度を同時に伝える（受け手は不明確なときは確認する）

三井住友海上の取組例

【退社時間宣言ツール】

【ポイント】

- ① 職場全体の状況を可視化 ② 部下・同僚への思いやり醸成



## 【業務の棚卸し】

「業務棚卸しシート」を活用し、慣例慣習に捉われない抜本的な見直し

〇〇部支店・〇〇課支社 業務棚卸しシート

【シートの活用例】

- 1 全員で「やめる・減らす・簡素化する」など思い切って見直したい業務と、期待できる創出時間を考える。
- 2 ライン長が「廃止・頻度削減・簡素化」を決める。部内の打合せや、他部との協議が必要なものは持ち出し、別途部内・他部との調整の上、決定する。
- 3 現場全体で、上記で決めたことが徹底できているか、定期的、かつ継続してチェックする。

NO.	業務内容	業務の 重要性	業務の 頻度	業務の 所要時間 (1人あたり)	業務の 所要人数	業務の 所要時間 (総計)	業務の 削減率	削減後の 所要時間 (総計)	削減後の 所要人数	削減後の 所要時間 (総計)	削減後の 所要人数
1	〇〇業務	高	毎日	100分	5人	500分	0%	500分	5人	500分	5人
2							0%				
3							0%				
4							0%				
5							0%				
6							0%				
7							0%				
8							0%				
9							0%				
10							0%				
11							0%				
12							0%				
13							0%				
14							0%				
15							0%				
16							0%				
17							0%				
18							0%				
19							0%				
20							0%				
21							0%				
22							0%				
23							0%				
24							0%				
25							0%				

## 【ポイント】

- ① 「見直せる業務」でなく、「全ての業務」
- ② 業務量の可視化（定量評価・相対化）
- ③ 上司が決断（やめる、減らす）

## 労働基準監督署の動き

## <参考> 監督指導による賃金不払残業の是正結果の推移

※対象事業は、労基署が定期監督及び申告に基づく監督を実施し、割増賃金の不払いに係る指導を行った結果、各年度の間に1企業で合計100万円以上の支払いがなされたもの。

	平成 22年度	平成 23年度	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度
是正企業数	1,386	1,312	1,277	1,417	1,329	1,348	1,349	1,870
割増賃金 合計額 (円)	123億 2,358万	145億 9,957万	104億 5,693万	123億 4,198万	142億 4,576万	99億 9,423万	127億 2,327万	446億 4,195万
対象労働者数	11万 5,231	11万 7,002	10万 2,379	11万 4,880	20万 3,507	9万 2,712	9万 7,978	20万 5,235
支払われた割増 賃金の平均額 (1企業当 たり)	889万	1,113万	819万	871万	1,072万	741万	943万	2,387万
支払われた割増 賃金の平均額 (労働者1人 当たり)	11万	12万	10万	11万	7万	11万	13万	22万

※厚生労働省労働基準局監督課発表資料「監督指導による賃金不払残業の是正結果」をもとに作成。

厚生労働省HPより

# 過重労働撲滅特別対策班 「かたく」

## 平成27年4月通称「かたく」が発足 「ブラック企業」対策の目玉

- ・過重労働による健康被害の防止などを強化
- ・違法な長時間労働を行う事業所に対して監督指導を行う

「かたく」第一弾 平成27年7月

大手小売店が36協定を超える違法な残業をさせたとして  
役員および店長を書類送検。

36協定 ⇒ 79時間/月

違反 ⇒ 97時間 ~ 112時間/月

労働基準法第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)の規定に違反した場合には六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金(法119条1項)

違法残業 = 犯罪

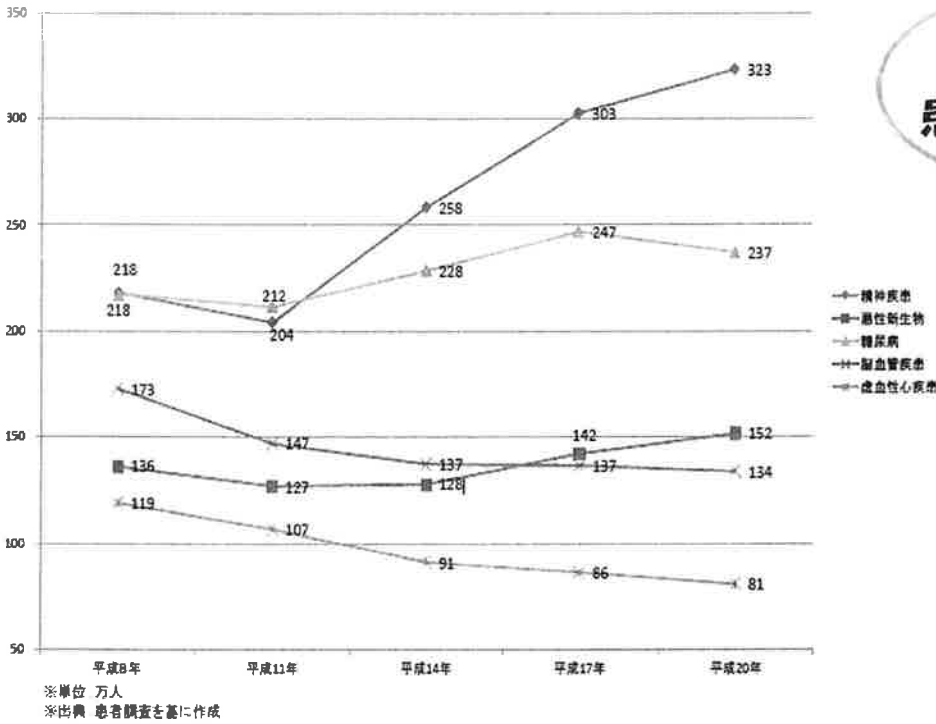
労働基準監督 **署**



厚生労働省HPより



## 傷病別の医療機関にかかっている患者数の年次推移

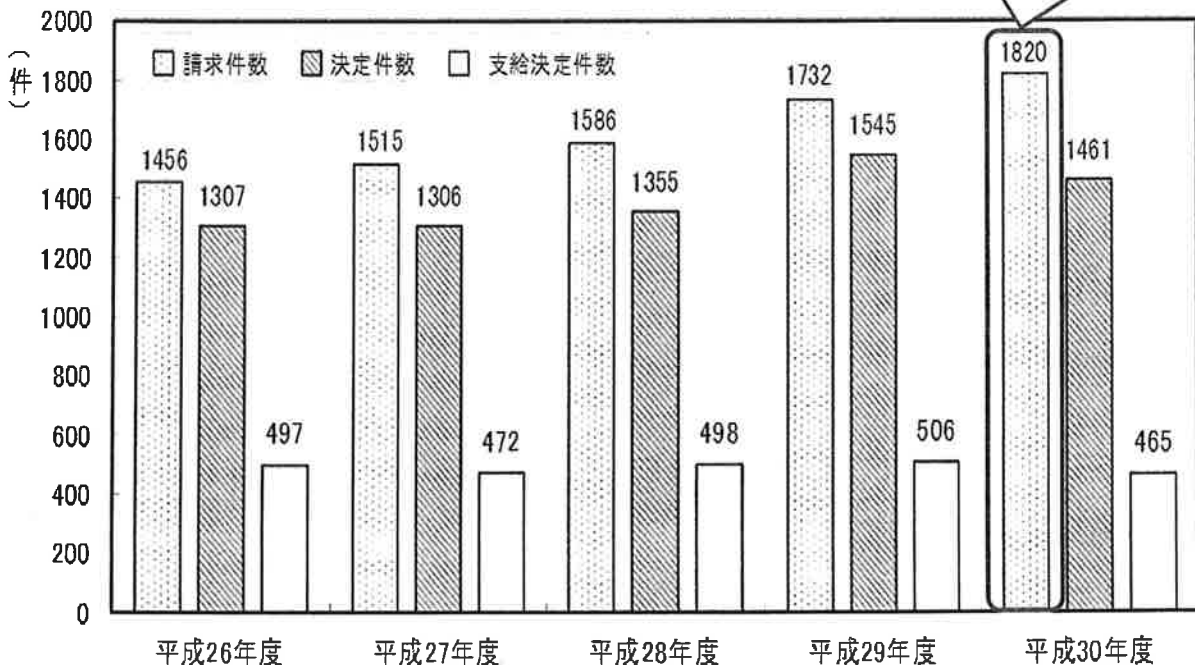


**糖尿病・癌  
患者が多い**

社会保険審議会資料

## 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移

1. 過去最多



(出典：厚生労働省報道資料、R1年6月28日)

メンタル不調 = 心理社会的要因(ストレス)が原因となって心身の不調をきたすこと。

具体例：

精神疾患：うつ病、適応障害など

身体疾患：ストレス性胃潰瘍、過敏性腸症候群など

\* 長時間労働や人間関係ストレスが影響するが、症状の出やすさは個人差が大きい。

**うつ病の診断基準**

以下の症状のうち、少なくとも1つある。

- ① 2週間以上、ほとんど毎日・一日中持続する抑うつ気分
  - ② 2週間以上、ほとんど毎日・一日中持続する興味または喜びの喪失
- さらに、以下の症状を併せて、合計で5つ以上が認められる。
- ③ 食欲の減退あるいは増加、体重の減少あるいは増加
  - ④ 不眠あるいは睡眠過多
  - ⑤ 精神運動性の焦燥または制止（沈滞）
  - ⑥ 易疲労感または気力の減退
  - ⑦ 無価値観または過剰（不適切）な罪悪感
  - ⑧ 思考力や集中力の減退または決断困難
  - ⑨ 死についての反復思考、自殺念慮、自殺企図

## 心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例

心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例(厚生労働省報道資料を抜粋・加工)

弱	中	強
		業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした
軽微な事故、事件の場合	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態等)
同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された	達成困難なノルマが課された	客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された
クレームを受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった	顧客や取引先からクレームを受けた	重大なクレームを受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整にあたった
1カ月に80時間未満の時間外労働を行った	1カ月に80時間以上の時間外労働を行った	・発病直前の連続した2カ月間に、1月あたり約120時間以上の時間外労働 ・発病直前の連続した3カ月間に、1月あたり約100時間以上の時間外労働
非正規社員である自分の契約満了が迫った	非正規社員であるとの理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものが継続した
複数の同僚等の発言により不快感を覚えた	上司の業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた
客観的にトラブルといえないものも含む	上司・同僚・部下とのトラブルがあった	大きな対立
上司が変わった		
「○○ちゃん」と呼ばれた	セクシャルハラスメントを受けた	身体接触を含むセクハラが継続

表2-2-1 精神障害の請求件数の多い業種(中分類の上位15業種)

平成30年度

	業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	192 ( 135 ) < 6 ( 4 ) >
2	医療、福祉	医療業	127 ( 104 ) < 9 ( 4 ) >
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	89 ( 24 ) < 7 ( 0 ) >
4	建設業	総合工事業	68 ( 7 ) < 16 ( 0 ) >
5	情報通信業	情報サービス業	65 ( 16 ) < 10 ( 1 ) >
6	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	58 ( 26 ) < 8 ( 2 ) >
7	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	56 ( 24 ) < 3 ( 0 ) >

## トラブルから「会社を守る」就業規則のポイント

### 休 職

(休 職)

第〇条 社員が次の各号の1に該当した場合は休職とする。

- (○) 精神または身体上の疾患により、**完全な労務提供ができない**とき。
- 2 必要に応じ**会社指定の医師の会社所定様式による診断書を提出させる**場合がある。  
この場合、医師との必要な診察・面談等に協力しなければならない。
- 3 傷病等での休職期間中は当然のことながら安静にて生活することとし、**療養に専念しなければならぬ**。異なる事実が判明した場合懲戒に処す場合がある。

(休職期間)

第〇条 休職期間は次のとおりとする。

(○) 前条第1号の場合

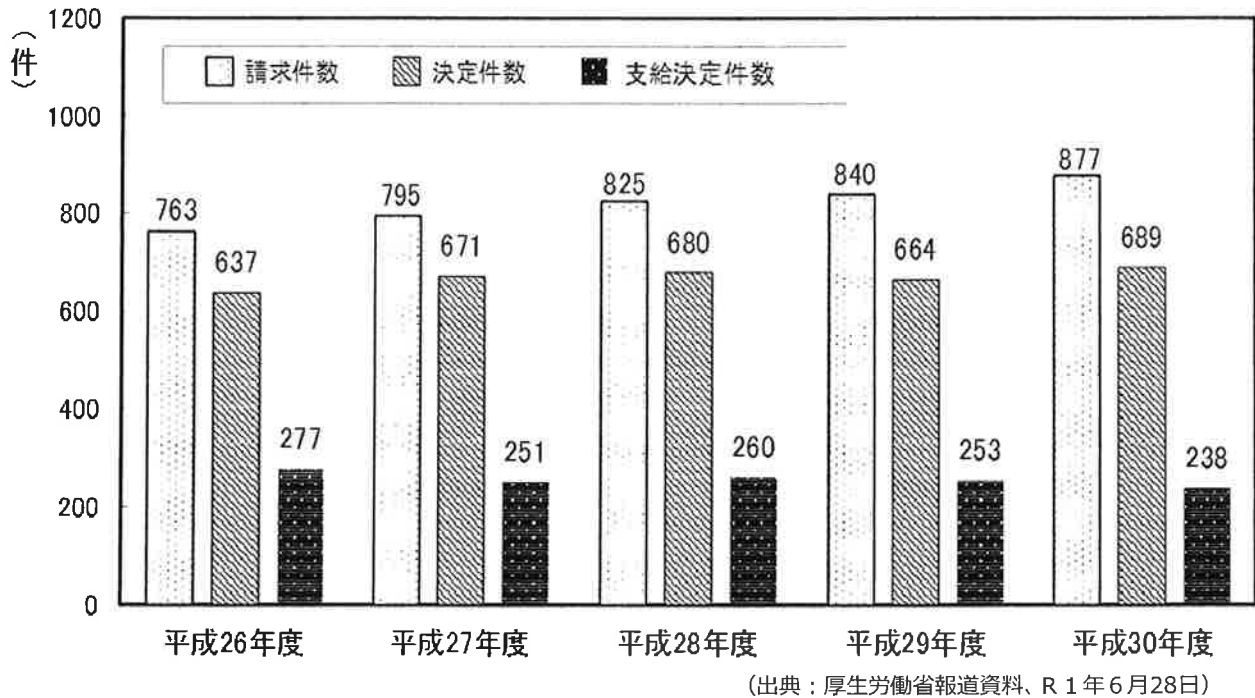
	一般傷病
勤続4月未満の者	1ヶ月
勤続4月以上1年未満の者	2ヶ月
勤続1年以上3年未満の者	3ヶ月
勤続3年以上5年未満の者	4ヶ月
勤続5年以上10年未満の者	5ヶ月
勤続10年以上の者	6ヶ月

(○) **休職が複数回におよぶ場合、同一又は類似した理由で再休職が認められた場合には休職期間を通算し**、休職期間は本条(1)の期間を限度とする。

(復 職)

第〇条 休職の事由が消滅したときは、旧職務に復職させることとする。休職期間を過ぎてなお、健康時に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復していない場合は、自然退職とする。なお、業務への**復職可否の判断は医師等の意見を参考に会社が決定**する。

図1-1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



## 脳・心臓疾患に係る労災請求の多い業種

			平成30年度
	職種(大分類)	職種(中分類)	請求件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	170 ( 0 ) < 48 ( 0 ) >
2	事務従事者	一般事務従事者	48 ( 11 ) < 9 ( 2 ) >
3	販売従事者	商品販売従事者	47 ( 11 ) < 8 ( 0 ) >
4	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	44 ( 2 ) < 19 ( 0 ) >
5	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	43 ( 0 ) < 9 ( 0 ) >
6	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	40 ( 8 ) < 7 ( 3 ) >
6	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	40 ( 1 ) < 8 ( 0 ) >

# 脳・心臓疾患の時間外労働時間数別支給決定件数

MS&AD

三井住友海上

年度 区分	平成28年度						平成30年度					
	評価期間1か月		評価期間2～6か月 12か月平均		合計		評価期間1か月		評価期間2～6か月 12か月平均		合計	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	
45時間未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45時間以上 ～60時間未満	0	0	2	1	2	1	0	0	2	1	2	0
60時間以上 ～80時間未満	0	0	11	5	11	5	0	0	13	6	13	0
90時間以上 ～100時間未満	5	1	96	37	101	38	3	1	85	27	88	28
100時間以上 ～120時間未満	42	15	34	11	76	26	41	17	13	7	54	24
120時間以上 ～140時間未満	14	6	9	5	23	11	22	3	8	3	30	6
140時間以上 ～160時間未満	13	5	3	1	16	6	16	4	1	1	17	5
160時間以上	17	3	3	0	20	3	18	9	1	1	19	10
合計	91	30	158	60	249	90	100	34	123	46	223	80

過労死  
ライン

(出典：厚生労働省報道資料、R1年6月28日)

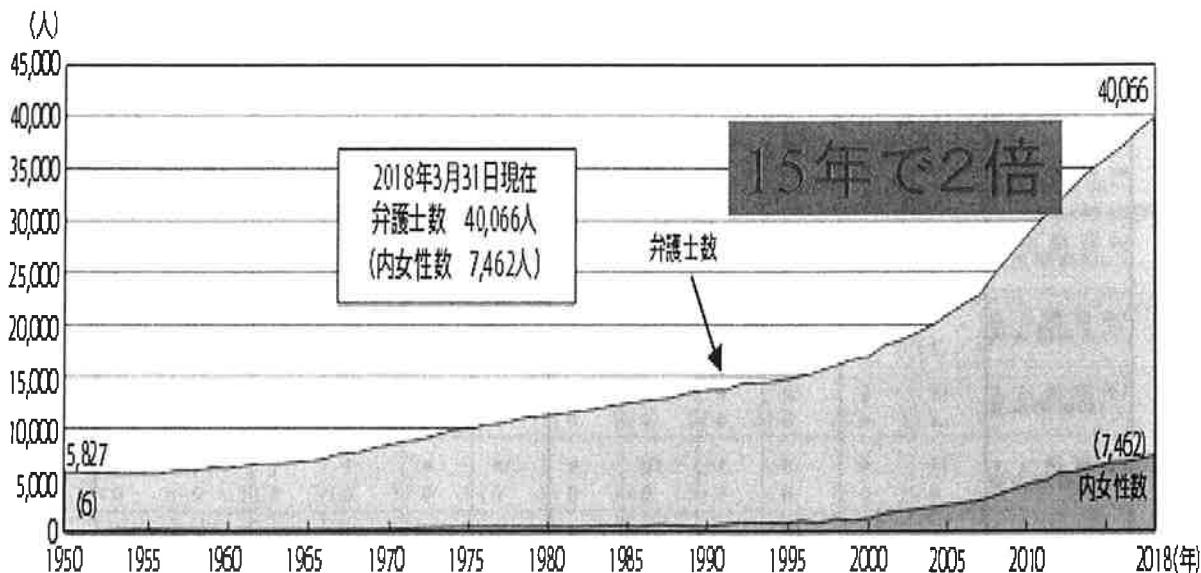
Copyright 三井住友海上火災保険株式会社 無断転載・複写を禁止します。

MS&AD

三井住友海上

## 会社を訴える労務トラブルの背景と実態

資料 1-1-3 弁護士数の推移 (1950年~2018年)

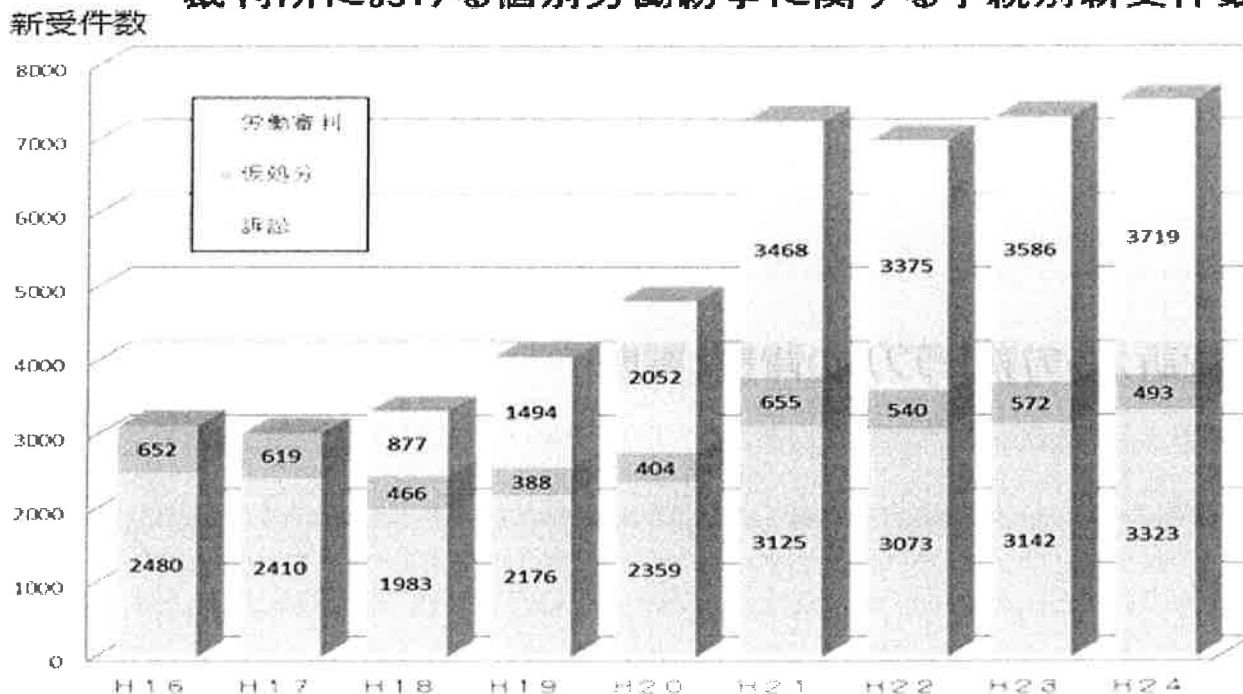


【注】各年3月31日現在。( )内は内女性数である。

出典 日弁連HPより

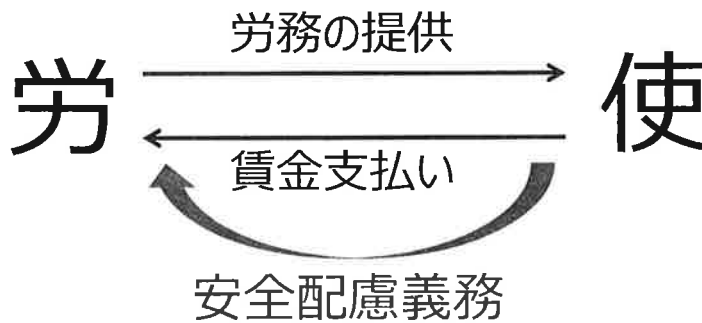
## 増える裁判件数

裁判所における個別労働紛争に関する手続別新受件数



出典：最高裁判所事務総局行政局より

使用者の義務は、本来は賃金を支払うことにあるが、  
「労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮を」しなければならない（労働契約法第5条）



<安全配慮義務違反>  
「予見可能性を前提とした結果回避義務違反」

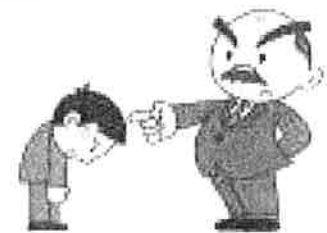
## 長時間労働⇒安全配慮⇒訴訟へ

### D事件 (最高裁第2小法廷平成12年3月24日)

平成3年8月従業員（24歳）の「**過労自殺**」を労災として裁判所が認定  
入社2年目、残業月147時間、靴でビールを飲まされるなどパワハラも  
1億6800万で結審

### W事件 (東京地裁平成27年12月28日和解)

26歳女性が入社2カ月で自殺 残業は月140時間超  
1億3000万支払いで和解

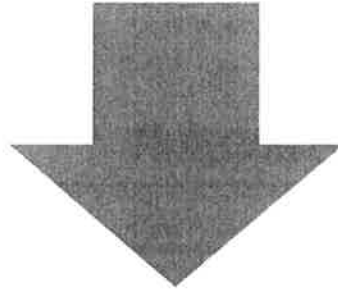


### D事件

入社1年目の24歳女性、長時間労働（労基認定は104時間）により自殺  
（平成27年12月）。翌年9月労災認定。

「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」「今の業務量で辛いのはキャパがなさすぎる」「髪ボサボサ、目が充血したまま出勤するな」 損害賠償は、、、

長時間労働をさせたのは事実だが、自殺をすることまでは予測できない。



長時間労働・過重労働型の場合は、自殺の予見可能性までは不要で  
長時間労働・過重労働の認識ないし認識可能性があれば足りる。



福岡高判平成19年10月25日

Copyright 三井住友海上火災保険株式会社 無断転載・複写を禁止します。

31

## パワハラ訴訟

### A 事件 (福井地裁平成26年11月29日)



入社後、1年もたたずに男性（当時19）が自殺したのは、上司のパワーハラスメントが原因だとして、男性の父親が会社と当時の上司に

計約1億1千万円の損害賠償を求めた訴訟

上司の発言は「うそを平気でつく」「死ねばいい」など。裁判官は「人格を否定する言動を繰り返し、精神障害を発症させた」と指摘。

裁判所は「上司が人格否定を繰り返した」とし、

計約7200万円の支払いを命じた。



## A 事件 (大阪地裁平成25年11月28日和解)

女性が「指導役の男性からセクハラを受け、退職に追い込まれた」として、  
約 万円の損害賠償を求めた訴訟が和解した。

女性は訴状で指導役から

- ・「数字を達成できなかつたら彼女になるか、転勤だ」
- ・キスを迫られたりして精神的に不安定になり、休職した

結果心的外傷後ストレス障害 (PTSD) と診断され退職と訴えていた。



和解内容は

- ①解決金として 万円を支払う (会社・指導役折半)
- ②会社は原告の居住地域に男性を転勤・出張させないよう努める

# セクハラ訴訟 2

## K 事件 (最高裁平成26年2月26日)

40名の男性社員2名が派遣社員である女性に対するセクハラ

「俺の性欲は年々増すねん」

「結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで。」等

会社側 出勤停止10~30日 降格処分

側が会社を訴え

「会社側が事前注意、警告なしに出勤停止処分したのは**懲戒権濫用**」

1審で会社勝訴も2審では会社敗訴 (セクハラ行為として就業規則所定の懲戒事由に当たるとまではいえない)

**最高裁**⇒研修を受け、指導する立場である。懲戒権の濫用ではない!

- ①就業規則で厳罰
- ②研修で周知
- ③相談窓口設置、迅速な調査・処分



## 制裁・解雇

### (懲戒解雇)

第〇条 次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては、諭旨退職、減給、出勤停止若しくは降格にとどめることがある。

～次の各号 抜粋～

- (○)重要な経歴を詐称して雇用されたとき
- (○)正当な理由なく、連続して5日以上、または3ヶ月以内に10日以上無届欠勤をした場合。ただし、天災ほかやむを得ない事情のある場合を除く。
- (○)正当な理由なく、3回以上注意・指導したにもかかわらず業務上の指示・命令に従わないとき。
- (○)正当な理由なく、無断で3回以上遅刻、早退または欠勤を繰り返し、再三にわたって注意を受けても改めなかったとき。
- (○)相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、またはその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき。
- (○)許可なく会社の金品、物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき。
- (○)その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき。
- (○)個人番号(マイナンバー)を故意に外部へ漏えいした場合

## 年次有給休暇の強制付与（労働基準法改正）

## ①原則となる付与日数

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

## ②パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数					
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月
4日	169日～ 216日	付与日数	7日	8日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日

# 年次有給休暇の取得義務化

### ◆一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10日以上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こととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

パートタイマー等も対象

繰り越し不可

### ◆20日付与された場合のイメージ

使用者による時季指定義務



従業員による時季指定権

2日間は義務不履行

労基法違反（罰則あり）

### ◆年休管理簿が法定義務化

各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、使用者は、年次有給休暇の管理簿を作成（期間満了後3年間保存）しなければならないものとするを厚生労働省令で定める。

使用者は、労働者ごとに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。

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/4/1 ← 基準日		(補足) 基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には、基準日を2つ記載する必要があります。								
	取得日数	18日 ← 日数		(補足) 基準日から1年以内の期間における年次取得日数 (基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年次取得日数) を記載する必要があります。								
	年次有給休暇を取得した日付	2019 4 4(木)	2019 5 7(火)	2019 6 9(月)	2019 9 2(月)	2019 10 9(水)	2019 11 5(火)	2019 12 6(金)	2020 1 14(火)	2020 2 19(月)	2020 3 19(木)	2020 3 20(金)
		時季 (年次有給休暇を取得した日付)										

## 就業規則への記載例

年次有給休暇が10日以上与えられた社員に対しては、前第○項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該社員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が社員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。

ただし、社員が前第○項又の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

## 取得の対象となる休暇

種類	内容	労使協定の締結	改正法の対象となるか
計画年休	計画的に取得日を定めて年次有給休暇を当てるのが可能。但し、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要がある。	必要 (届出不要)	対象
半日単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則だが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能。	—	対象
時間単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則だが、労働者が時間単位での取得を希望した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能。	必要 (届出不要)	対象外
特別休暇	年次有給休暇に加え、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度を設けることも可能。	—	対象外

# 特別休暇との関係

MS&AD

三井住友海上

特別休暇の取得は「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の対象外

## <法改正前>

年次有給休暇：20日

特別休暇  
夏季休暇：5日



## <法改正後：A案>

年次有給休暇：20日（夏季休暇5日含む）



NG

## <法改正後：B案>

年次有給休暇：25日（夏季休暇5日含む）



?

法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇について、今回の改正を契機に廃止し、年次有給休暇に振り替えることは法改正の趣旨に沿わないものであるとともに、労働者と合意をすることなく就業規則を変更することにより特別休暇を年次有給休暇に振り替えた後の要件・効果が労働者にとって不利益と認められる場合は、就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要がある。

（平成30年12月28日 基発1228第15号）

# 年次有給休暇に関する罰則（新設）等

MS&AD

三井住友海上

	違反条項	違反内容	罰則規定	罰則内容
Point2	労働基準法 第39条第7項	年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合（※）	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
Point6	労働基準法 第89条	使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
その他 (P4参照)	労働基準法 第39条 (第7項を除く)	労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合（※）	労働基準法 第119条	6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

## 付与基準が異なる場合

- ①法定の基準日（雇入れの日から6か月後）より前に10日以上 of 年次有給休暇を付与する場合
- ②全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合
- ③10日のうち一部を法定の基準日より前倒して付与した場合

## 年次有給休暇の計画的付与制度の活用例

### ① 夏季、年始年末の大型連休の例

8月 夏季休暇と所定休日の間に計画的付与を用い連続休日に

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

は所定休日 是年次有給休暇の計画的付与

### ③ アニバーサリー（メモリアル）休暇制度の例

9月 Aさんの誕生日5日を含む連続3日間をアニバーサリー休暇として設定

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

は所定休日 是年次有給休暇の計画的付与

(例)  
スーパーA社では、年次有給休暇の計画的付与制度(6日)を活用して「アニバーサリー休暇」と「多目的休暇」を設けています。従業員一人ひとりの年次有給休暇のうちの6日間について、年度始めに計画を立てるように奨励しています。

### ② ブリッジホリデーの例

3月 日曜日と前日との間をブリッジホリデーとして4連休に

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

は所定休日 是年次有給休暇の計画的付与

### ④ 閑散期の土曜日に年休の計画的付与を活用

2月 閑散期の土曜日に年休の計画的付与を活用

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

は所定休日 是年次有給休暇の計画的付与

(例)  
電気機械器具メーカーB社は、閑散期である1～2月の土曜日(4日間)を計画的付与日に指定し、実質的な労働日数を減少させています。

出典：厚生労働省 岡山労働局ホームページより

# 年次有給休暇の計画的付与

## 年次有給休暇の計画的付与制度の導入に必要な手続き

年次有給休暇の計画的付与制度の導入には、就業規則による規定と労使協定の締結が必要になります。

### (1)就業規則による規定

年次有給休暇の計画的付与制度を導入する場合には、まず、就業規則に「5日を超えて付与した年次有給休暇については、従業員の過半数を代表する者との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする」などのように定めることが必要です。

労使協定を締結した上で、社員の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について時季を指定して与えることがある。

### (2)労使協定の締結

実際に計画的付与を行う場合には、就業規則の定めるところにより、従業員の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結する必要があります。

なお、この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。

労使協定で定める項目は次のとおりです。

- 計画的付与の対象者(あるいは対象から除く者)
- 対象となる年次有給休暇の日数
- 計画的付与の具体的な方法
- 対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い
- 計画的付与日の変更

## 前倒し付与等の場合

「年次有給休暇 わかりやすい解説」

検索

## 非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金）

## 均衡処遇（労働契約法20条）

### Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

均衡処遇

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより、不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

対象となる労働条件	<p>一切の労働条件について、適用されます。</p> <p>賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。</p>
判断の方法	<p>労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、</p> <p>① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）          ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲          ③ その他の事情</p> <p>を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。</p> <p>とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。</p>

（出典：厚生労働省ホームページ）

◆契約社員のドライバーが、「正社員のみ諸手当が支給されるのは、労働契約法に抵触する不合理な労働条件である」と訴えた事案

	正社員	契約社員	地裁判断	高裁判断	最高裁判断
基本給	月給	時給	—	—	—
無事故手当	該当者は1万円	支給なし	—	請求認容	請求認容
作業手当	該当者は1万円	支給なし	—	請求認容	請求認容
給食手当	3,500円	支給なし	—	請求認容	請求認容
住宅手当	20,000円	支給なし	—	—	—
皆勤手当	該当者は1万円	支給なし	—	—	請求認容
家族手当	あり	支給なし	—	—	—
通勤手当	5万円上限	支給なし	請求認容	請求認容	請求認容
定期昇給	原則あり	原則なし	—	—	—
賞与	原則あり	原則なし	—	—	—
退職金	原則あり	原則なし	—	—	—

## 同一労働同一賃金ガイドライン案（平成28年12月20日）

### 前文（抜粋）

#### （目的）

- 本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。
- 我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決め方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。
- 不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。
- このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである。





## （2）手当

### ①賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

	事例	判定
1	賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給しているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしている。	問題なし
2	B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課せられる。一方、無期雇用フルタイム労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対して賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティを課していないことの見合いの範囲内で、支給していない。	問題なし
3	賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。	問題あり
4	賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。	問題あり

## お問い合わせ先

三井住友海上火災保険株式会社  
熊本支店熊本第二支社（担当者：佐々木）

〒862-8666

熊本市中央区新屋敷 1 - 5 - 1 - 4 F

T E L : 096-371-7221

F A X : 096-364-5383

本資料の内容および当社個別アドバイスに関するご質問は上記までご連絡ください。



三井住友海上は保険業界で初めて中小企業経営力強化支援法に基づく「経営革新等支援機関」として認定されました。\*平成25年6月認定

\*三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様に有益な情報をご提供致しております。

