

シリーズ「働き方」が変わります～第6回～

岡山監督署に質問が多い「年5日の年次有給休暇の取得義務」について解説します

【現在】

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

【法改正後】2019.4～

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日の有給休暇を取得させることが義務となります。

年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です

Q.1 就業規則を変更する必要はありますか？

A.1 はい。休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項(労働基準法第89条)ですので、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、対象となる労働者の範囲及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。

これら以外のご質問は監督署までお問い合わせください。

Q.2 年次有給休暇について記録を残す必要はありますか？

A.2 はい。使用者は、時季・日数・基準日を労働者ごとに明らかにした書類(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。なお、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。



Q.3 前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか？

A.3 はい。労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、ご質問のような取り扱いも可能です。

Q.4 法定の年次有給休暇に加えて、会社独自に法定外の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を5日から控除することはできますか？

A.4 いいえ。法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇を取得した日数分については、控除することはできません。

Q.5 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか？

A.5 法違反として取り扱うこととなりますが、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

Q.6 年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか？

A.6 使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、法違反を問われることとなります。

働き方改革の推進に向けた特別チーム 「労働時間相談・支援班」からのお知らせ

働き方改革の推進をお手伝いさせていただきたく、各監督署には平成30年4月から特別チームとして「労働時間相談・支援班」(通称「支援班」)が置かれています。

支援班では、

中小規模事業場などからなる事業主団体への説明会(支援班員を派遣します)

監督署などの会場での説明会

希望される中小規模事業場への「個別訪問支援」(支援班員を派遣します)

などを行っており、きめ細やかな相談・支援に努めております。相談・支援の内容は、主には労働基準法等の改正内容を含む法制度の説明ですが、労務管理全般についてのご相談にも応じます(この場合は必要に応じて関係機関や相談先をご案内することもあります。)

の説明会や個別訪問支援に支援班員の派遣をご希望の団体、事業場におかれましては、是非とも支援班までご一報ください。(TEL:086-225-0591(岡山労働基準監督署))

働き方改革
待たなし!
ご利用を!!



労働条件・賃金・労働時間等のお問い合わせは
労働者の安全と健康確保のお問い合わせは
労災保険・労働保険等のお問い合わせは
解雇・賃金の引き下げ・いじめ・いやがらせ等の相談は

第1～4方面(086-225-0591)
安全衛生課(086-225-0592)
労災課(086-225-0593)
総合労働相談コーナー(086-283-4540)



厚生労働省 岡山労働局
岡山労働基準監督署

あなたの会社、病気になっても働き続けることができますか？



社長

労働者が、がん等の病気になってしまった時、どうすれば良いのだろうか。大事な人材だし、今は人手不足だし…。



労働者

がん等の病気になってしまった時、仕事を続けていくことができるかな。治療で業務を抜けても許されるだろうか…。

最近では、がん等の病気になっても、医療技術の進歩等により治療をしながら働き続ける人が増えています。しかし、事業場において治療に対する配慮や適切な措置がなければ、労働者が治療と両立して働き続けることは難しくなってしまいます。また、病気を抱えて働いている労働者が、業務によってその病気が悪化することのないよう、治療と職業生活の両立のために必要となる、一定の就業上の措置や治療に対する配慮は、労働者の健康確保対策として位置づけられるものでもあります。

これも働き方改革です！

そこで…

事業場における「治療と職業生活の両立支援」に取り組みませんか？

厚生労働省では企業における治療と仕事の両立支援の具体的な取組の進め方等をまとめた「ガイドライン」を作成しています。

ガイドラインの概要

【両立支援を行うための環境整備】

1. 事業者による基本方針等の表明。
2. 事業場内ルールの作成。
3. 労働者への周知。
4. 研修等による両立支援に関する意識啓発。
5. 相談窓口等の明確化。
6. 両立支援に関する制度・体制等の整備。

(1) 休暇制度の検討・導入（時間単位の年次有給休暇、病気休暇等）
(2) 勤務制度の検討・導入（短時間勤務制度、試し出勤制度等）



【両立支援の進め方】

1. 両立支援を必要とする労働者が、事業者に対して申し出を行う。
2. 事業者が、産業医等に対して必要な情報を提供し、就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見を聴取する。
3. 事業者が、主治医及び産業医等の意見を勘案し、就業継続の可否を判断する。
4. 事業者が労働者の就業継続が可能と判断した場合、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施時期等を事業者が検討・決定し、実施する。
5. 事業者が労働者の長期の休業が必要と判断した場合、休業開始前の対応・休業中のフォローアップを事業者が行う。また、主治医や産業医等の意見、本人の意向、復帰予定の部署の意見等を総合的に勘案し、職場復帰の可否を事業者が判断した上で、職場復帰後の就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施事項等を事業者が検討・決定し、実施する。

労働災害発生状況

2018年発生件数と前年同時期比較（死亡 12/31 速報値、休業 12/31 速報値）

業種	2018年		2017年		増減	
	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業
製造業	2	207	1	217	1	10
金属製品	0	39	0	44	0	5
機械器具	1	27	1	39	0	12
化学工業	0	24	0	17	0	7
食品	0	64	0	55	0	9
その他	1	53	0	62	1	9
建設業	2	84	1	87	1	3
運輸交通業	1	168	1	142	0	26
旅客	0	22	0	19	0	3
道路貨物	1	146	1	123	0	23
第三次産業	3	378	4	344	1	34
商業	1	115	3	108	2	7
保健衛生	0	92	0	92	0	0
接客娯楽	0	61	0	51	0	10
その他	2	110	1	93	1	17
その他の業種	0	21	0	16	0	5
全産業	8	858	7	806	1	52

「休業」は休業4日以上の災害



ガイドラインを
WEBでチェック！



岡山県最低賃金

平成30年10月3日から

時間額 **807 円**

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます

マッチョから始める健康づくり、筋肉は裏切らない！



この仕事を始め、ちょうど20年。年齢40を超え、体のあちこちでメンテナンスが必要になってきました。最近では友人との会話も健康に関することばかり…。悩みは高血圧とお腹周り。健康に長生きできるように、毎日欠かさずことなくハードな筋肉トレーニングに励んでおります。

さて、使用者の皆様には労働安全衛生法により、労働者に対する健康診断の実施が義務付けられています。ただ健康診断を実施するだけではなく、個人票の作成、有所見者に対する再検査の受診勧奨や医師の意見聴取等、健康診断実施後の措置が大変重要となってきます。

健康障害により貴重な人材を1人でも失うことがないように、健康管理の徹底をお願いします。

第二方面主任監督官 妹尾 直紀