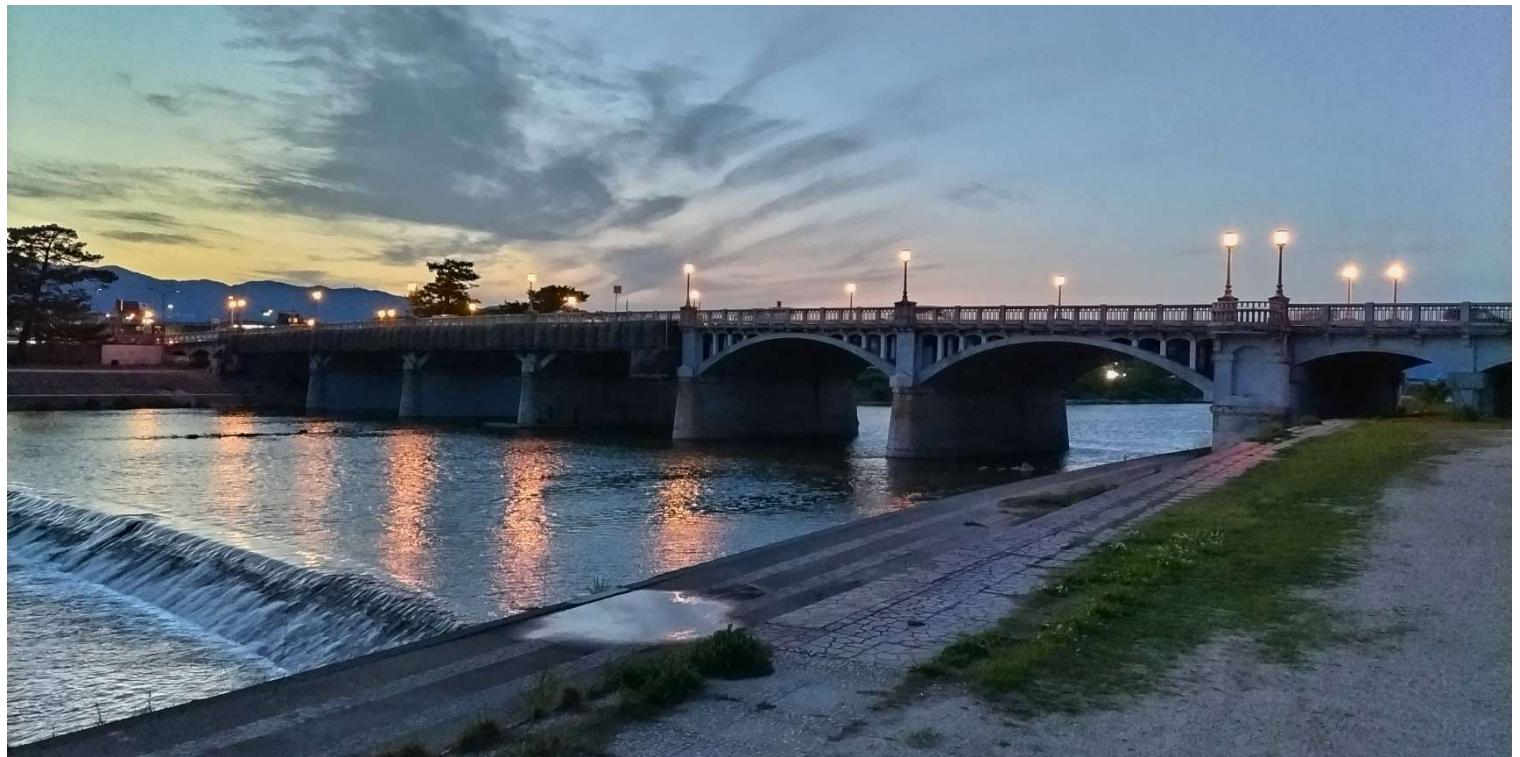




川西康夫社会保険労務士事務所
事務所だより

2023年
5月号



武庫大橋（尼崎市側より望む）

◆特集◆

シリーズ 年次有給休暇の基礎知識

第4回 年休取得に対する不利益取扱い

◆ニュース◆

- ▶ 【行政】技能実習制度の廃止と新制度の創設などを提言
～ 有識者会議が中間報告を取りまとめ、法務大臣に提出 ～
- ▶ 【行政】労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト改正版を公表
- ▶ 【行政】産業雇用安定助成金に「事業再構築支援コース」を創設



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho

◆特集◆

シリーズ 年次有給休暇の基礎知識

第4回 年休取得に対する不利益取扱い

このシリーズでは、年次有給休暇（略して「年休（ねんきゅう）」といいます。）を取り上げ、法令の規定を踏まえながら、留意すべき労務管理上のポイントを解説します。

■年休取得に対する不利益取扱いとは？

前回まで、労働者に付与される年休の権利である「年休権」と「時季指定権」ならびに使用者による「時季変更権」の行使について取り上げてきました。今回は労働者がその権利行使して年休を取得したことに対する、使用者による「不利益取扱い」について解説します。

年休取得に対する不利益取扱いの具体的な例としては、年休を取得した労働者に対する賃金の減額が考えられます。そのほか、皆勤手当の支給や昇給、賞与の金額の算定に当たって、年休取得日を欠勤に準じて取り扱うことなど、年休取得の抑制に繋がるようなものも含まれます。

それでは、このような年休取得に対する不利益取扱いが法律によって「禁止」されているのか、というと、必ずしもそうではありません。年休取得に対する不利益取扱いについては、労働基準法附則第136条に規定が置かれています。

労働基準法 第136条

使用者は、第39条第1項から第4項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

ここで注意しておきたいのは、条文の結びにある「～しないようにしなければならない」という独特的の言い回しです。不利益取扱いを禁止するのであれば、「～してはならない」とするところですが、このような条文は「訓示的規定」とも呼ばれ、使用者による「努力義務」を定めたものと解されています。年休取得に対する不利益取扱いは、年休を取得したことによって労働者が失う経済的利益の程度によっては、労働者による年休の取得を抑制し、制度の趣旨を実質的に失わせる可能性があり、そのような場合には、公序良俗に反するものとして民事上無効と判断される場合もあり得ます。このような観点から、年休取得に対する不利益取扱いが見られる場合には、これを是正するよう行政官庁による指導が行われていましたが、その趣旨を法律上明確にするため、法附則にこのような規定が設けられたという経緯があります。

そもそも、年休の権利をはじめ、法律で労働者に認められた権利の行使を抑制したり、その趣旨を実質的に失わせるような就業規則等の規定や労務管理上の措置は「違法」かつ「無効」であることが大前提です。ただし、権利の行使を抑制したり、その趣旨を実質的に失わせるものであるかどうか



は、具体的な事実により個別に判断されることになります。

このように、労基法の年休取得に対する不利益取扱いの規定は、「禁止」ではなくあくまでも「努力義務」ではありますが、使用者が上記のような賃金減額等の不利益取扱いをした場合、その不利益の程度によっては裁判所により違法と判断され、公序良俗違反で民事上無効となるほか、法の趣旨に反するものとして行政官庁による是正指導の対象となることを認識しておく必要があります。

■適法な不利益取扱いの限度

それでは、どの程度までの不利益取扱いであれば、適法なものとして許容され得るのか、ということが問題になります。

判例では、タクシー会社が乗務員の出勤率を高めるため、勤務予定表どおり出勤した者に対して報奨として支給していた皆勤手当について、年休や欠勤があった場合、その日数により減額または不支給としていた事案について、その不利益取扱いの趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年休の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、年休を取得する権利の行使を抑制し、労基法が労働者に年休権を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められるものでない限り、公序に反して無効とはならないと判示したもの（沼津交通事件 最一小判 平5.6.25）があります。この判例では、皆勤手当として支給される金額は1か月4,100円であり、年休・欠勤日数1日のときは2,050円を減額し、2日以上のときは不支給とする、というものであって、不利益の程度を軽微と判断したことなどから、不利益取扱いには当たらないとしています。

年休を取得した日数に応じて賃金を減額することは、年休制度の趣旨そのものを実質的に失わせかねないものであり、「違法」と判断される可能性が高いといえます。年休取得日の賃金については、労基法第39条第9項において、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を支払わなければならない、とされています。年休取得日を欠勤に準じて取り扱い、所定労働時間に対する賃金として支給されている基本給を減額する場合等は、労基法第39条第9項への明らかな違反になります。

一方で、皆勤手当のように実際の出勤日数に応じて付加的に支給される手当であれば、年休取得日を欠勤に準じて取り扱い、減額または不支給としたとしても、ただちに同規定に違反するものではありません。ただし、皆勤手当として支給されている金額が相当な高額に上る場合には、年休取得の抑制に繋がりかねないため、「違法」と判断される可能性が高くなります。

■年休制度の趣旨に沿った取扱いを

年休の制度は、労働者の心身の疲労を回復させ、仕事と生活の調和を図るために、労働者の権利として保障されているものです。このような年休制度の趣旨を鑑みれば、皆勤手当の支給のみならず、昇給や賞与の金額の算定を含めて、年休取得日は出勤日に準じて取り扱い、労働者が年休を取得したことで不利益を受けることがないよう配慮すべきことは言うまでもありません。年休を取得しやすい職場環境を整備するという観点からも、年休制度の趣旨に沿った取扱いが望まれます。



◆ニュース◆

■【行政】技能実習制度の廃止と新制度の創設などを提言

～有識者会議が中間報告を取りまとめ、法務大臣に提出～

外国人が日本で企業などと雇用関係を結び、出身国での修得が困難な技能の修得を図る「技能実習制度」と、特定の産業分野で専門性・技能を有する外国人を雇用する「特定技能制度」について、制度の施行状況を検証しながら適正な制度運営に向けた見直しの方向性について検討してきた出入国在留管理庁の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」（座長：田中明彦・独立行政法人国際協力機構理事長）は、5月11日、中間報告をとりまとめ、関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出しました。

中間報告では、現行の技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新制度の創設を検討することや、技能実習生の転籍制限を緩和することなどを提言しています。有識者会議は今後、中間報告で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論し、2023年秋をめどに最終報告をとりまとめる予定です。

中間報告の主な内容は以下の通りです。

1. 技能実習制度の目的と実態がかい離

「制度目的と実態をふまえた制度のあり方」では、現行の技能実習制度の目的は本来、人材育成を通じた国際貢献であり、労働力の需給調整の手段としてはならないという基本理念を掲げているにもかかわらず、実情は「技能実習生が国内の企業等の労働力として貢献しており、制度目的と運用実態のかい離が指摘されている」と言及。こうしたことを鑑みると、「今後も技能実習制度の目的に人材育成を通じた国際貢献のみを掲げたままで労働者として受入れを続けることは望ましくない」との見方を示し、「現行の技能実習制度を廃止して人材確保及び人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべき」と提言しました。

一方、特定技能制度については、深刻な人手不足に対応するため、「制度を見直して適正化を図った上、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度との調和を図りつつ、引き続き活用していく方向」での検討を提案。その際、新たな制度との関係性に加えて、受入れ見込み数・分野の設定のあり方や行政の指導監督体制、特定技能外国人への支援体制の整備などについて、引き続き議論するとしています。

2. 新制度から特定技能制度への移行を円滑化

「外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築」については、まず、対象職種などについて言及。現行、技能実習制度で技能実習2号（入国3年後に修了）を修得してい



る外国人は、通常受けるべき特定技能試験・日本語能力試験を免除された形で、特定技能1号の在留資格に変更し、さらに5年間在留することができます。一方、この方式の移行は、技能実習を行っていた分野しか選択できないという要件が存在しており、両制度の対象職種分野に不整合が生じている現状があることから、「新たな制度から特定技能制度への移行が円滑なものとなるよう、その対象職種や分野を一致させる方向で検討すべき」としています。

3. スキルアップの見える化を前提に幅広い業務に従事できる制度に

外国人が修得する主たる技能などについて、「育成・評価を行うことによるスキルアップの見える化を前提として、特定技能制度への移行を見据えた上で体系的な能力を身に付ける観点に立って幅広い業務に従事することができる制度とする方向で検討すべき」と主張。技能評価のあり方については、技能検定や技能実習評価試験などの運用状況も踏まえながら、最終報告に向けて引き続き議論などとされています。

このほか、「日本の企業等が魅力ある働き先として選ばれるためには、日本で修得した技能等を更に生かすことができる仕組みの構築が必要」だとして、現行の両制度の全ての職種や分野、特定技能2号（在留期間の上限なし）の対象分野について、追加や、その設定のあり方について、必要性があることを前提として検討することを強調しています。

「受け入れ見込み数の設定などのあり方」については、現行、技能実習制度には上限が設定される一方、特定技能制度は上限が設けられていないが、両制度ともに「業所管省庁における取組状況の確認、人手不足状況や国内労働市場に与える影響の確認、受け入れ見込数の設定及び対象分野の設定については、労使団体などの様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとするなど透明性や予見可能性を高める」方向で議論していくとしました。

4. 技能実習制度の転籍制限を緩和する方向で検討

「人権侵害の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策」では、まず、技能実習制度における「転籍の在り方」について方向性を整理。

現行は、限られた時間内に計画的・効率的に技能を修得する観点から、1つの実習先で実習を行うことを原則としている（特定技能制度は同一の業務区分内など要件を満たせば転職可能）が、新たな制度では「人材育成そのものを制度趣旨とすることに由来する転籍制限は残しつつ、制度目的に人材確保を位置付けることから、労働者としての権利性をより高め、また、制度趣旨及び対象となる外国人の保護を図る観点から、従来よりも転籍制限を緩和する方向」での検討を求めました。

その際の転籍制限のあり方については、受け入れ企業などにおける人材育成に要する期間やコスト、労働法制との関係など、新たな制度の目的である人材確保・人材育成との関係を踏まえて引き続き議論などとされています。また、人権侵害や法違反などがあった場合に、外国人が権利行使しやすくする救済の仕組みや転籍先を速やかに確保する方策について、現行の運用状況を踏まえて具体的に議論していくとしました。



5. 監理団体や登録支援機関の要件を厳格化

「管理監督や支援体制の在り方」では、技能実習制度における監理団体や、特定技能制度における登録支援機関が担っている機能の重要性を指摘する一方、受入れ企業などにおける人権侵害や不適切な就労を防止・是正できていない監理団体や、外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関もあることから、ともに厳しく適正化・排除する必要性を強調しました。

そのうえで、新たな制度では、国際的なマッチング機能や支援などの機能を適切に果たすことができる優良な監理団体と、外国人労働者に必要とされる支援を適切に行う機能を有する優良な登録支援機関のみが認められるよう、監理・保護・支援等の要件を厳格化することを提言。なお、受入れ企業などが安心して優良な監理団体・登録支援機関を利用できるように、その事業活動の評価などを公表し、特に受入れ企業などへの支援や外国人労働者保護の面で優良な団体などにはインセンティブを与えるなど、機能や要件について具体的に議論するとしています。

外国人技能実習機構が担ってきた法令に基づく監督指導や相談窓口などの援助は、「一定の効果があり適正な受入れに不可欠であることから、その役割に応じた体制を整備した上で引き続き活用」し、管理・支援能力の向上を図るとしました。

また、送出機関や送り出しのあり方について、悪質な送出機関などが関与し、外国人本人が職業紹介において発生するコストについて、不当な費用を負担して多額の借金をする可能性もあることから、排除などのさらなる対応の必要性を提示。「過大な手数料の徴収の防止や悪質な送出機関の排除や送出機関の適正化に向けて、新たな制度においても、相手国との間で実効的な二国間取決め（MO C）を締結するなど、外国人材の適正な受入れに関する国際的な取り組みを強化することを打ち出しています。

「外国人の日本語能力の向上に向けた取り組み」については、就労開始前の日本語能力の担保方策や、来日後の日本語能力が段階的に向上する仕組みを設けることなどを提言しました。

（ビジネス・レーバー・トレンド／独立行政法人労働政策研究・研修機構）

https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2023/06/special_01.html

■ 【行政】労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト改正版を公表

中央労働災害防止協会（中災防）は、4月4日、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）」および「活用ガイド」を公表しました。

このチェックリストは、労働者自身およびその家族が調査票の選択肢を選ぶことで疲労の蓄積の程度を測定することができるものであり、インターネット上に公開され、過重労働による健康障害防止対策のツールとして広く活用されています。しかし、働き方改革の推進や急速に進んだテレワークなどにより働く人々を取り巻く情勢が大きく変化してきたことから、今般、有識者による検討委員会の検討に基づき、20年ぶりにその内容を見直し、既存の疲労調査等の関連性の確認や、多くの産業医



- ・保健師等からのヒアリング調査を基に、新たなチェックリストを作成しました。
- 新たなチェックリストでは、「食欲」「睡眠」に関する最新の知見を踏まえた設問の見直し、「勤務間インターバル」等の項目の新たな追加、また、テレワークを行う場合も考慮した記載内容の修正、「精神的負担」の項目の細分化など、多様な観点に立ち、労働者が自ら、また、ご家族が、疲労の蓄積をチェックできるものとしました。また、チェックリストの活用場面や過重労働による健康障害を防止するための実施事項を示した「活用ガイド」を新たに作成しました。



新たなチェックリスト（本人用・家族用）と活用ガイドは、以下のURLにて公開されています。

（チェックリスト・本人用）

https://www.jaish.gr.jp/td_chk/pdf/chk_list1.pdf

（チェックリスト・家族用）

https://www.jaish.gr.jp/td_chk/pdf/chk_list2.pdf

（活用ガイド）

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf

■ 【行政】産業雇用安定助成金に「事業再構築支援コース」を創設

厚生労働省は4月1日付で、産業雇用安定助成金に「事業再構築支援コース」を創設しました。このコースは、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うため、当該事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れを支援するものです。

助成対象となる事業主の要件として、令和5年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の応募書類を提出し、交付決定を受けていることが必要です。ただし、第10回公募要領の「物価高騰対策・回復再生応援枠」および「最低賃金枠」の交付決定を受けた事業主に限ります。また、事業計画に記載する「実施体制」中に人材確保に関する事項を記載した場合に限ります。

助成対象となる労働者の要件として、①専門的な知識・技術が必要となる企画・立案等の業務に従事する者、または②部下を指揮・監督する業務に従事する係長相当職以上の者であって、①②いずれの場合においても、年間350万円以上の賃金が支払われる者であることが必要です。

労働者1人当たりの年間助成額は、中小企業では280万円、中小企業以外では200万円、助成対象期間は1年間で、1事業主あたり5人を上限としています。

（事業主の方のための雇用関係助成金／厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/kouyou/kyufukin/sankokinjigyou-saikouchiku.html



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 川西康夫社会保険労務士事務所
代表者 **川西 康夫**（かわにし やすお）
社会保険労務士（登録番号：28210008）
人的資本経営コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 顧問業務

企業の人事・労務管理と労働保険・社会保険に関するご相談に幅広く対応いたします。

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。

▶ 労働保険・社会保険

労働保険と社会保険に関する各種手続きを代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定

就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。

▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。

▶ 採用活動サポート

貴社のニーズに応じた採用活動のサポートをさせていただきます。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。

まずはお気軽にお電話ください。



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho