



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

＜代表 庄司 茂 より一言＞



外国人留学生を採用したい企業が増える一方、日本での就職を希望する外国人留学生の就職先の選択肢が制限されていて断念してしまうケースが多かったため、今年5月に法務省告示が改正されました。大学等で学んだ分野以外を就職先とする就職活動が可能になり、今後、日本で就職する外国人留学生が増えることが見込まれます。改正の内容は、高い日本語能力を有し大学または大学院を卒業した外国人留学生を対象に、在留資格「特定活動（就職活動）」による入国・在留を認めるものです。具体的な活動例として、(1)飲食店、小売店、ホテル・旅館での接客や販売の業務、(2)他の外国人従業員に日本人従業員の作業指示を伝えながら行う工場のライン業務、(3)観光客向けツアー企画・立案や通

訳を兼ねながら行うタクシードライバー業務、(4)他の外国人従業員等の指導を行いながら行う介護業務が挙げられています。外国人材受け入れに必要な手続きは企業分類により異なり、中小企業に限って企業の沿革や主要取引先等を明記した企業概要、登記事項証明書、直近の決算書、労働条件通知書、留学生の卒業証明書等の提出が求められます。2019年4月より、厚生労働省のユースエール認定企業が、在留資格「留学」「特定活動（就職活動）」の外国人材を採用する場合には、上記書類の提出が不要となりました。6月時点の認定企業は554社で、2年前と比較して2倍以上に増えています。人手不足にお悩みの企業は、取得を検討してみてもいいかもしれません。

年次有給休暇の時季指定に関する実務上の注意点

◆就業規則の記載

2019年4月より、**年10日以上**の年次有給休暇（以下、「年休」という）が付与される従業員に対し、**年休日数のうち少なくとも5日**を取得させることが義務となりました。確実な取得に向けて、会社が年休取得時季を指定して運用するケースもあることから、今回は、この使用者による時季指定に関する実務上の注意点をとり上げます。

今回の法改正について、**従業員自らが5日の年休を取得すれば、改めて時季指定を行う必要はありません**。しかし、取得日数が5日に満たない場合には、最終的には使用者が時季指定を行うことにより、確実に5日の年休を取得させる必要があります。

そもそも使用者による時季指定とは、会社が従業員の希望を聞いた上で、年休を取得する日をあらかじめ決めることをいいますが、これを行う際には、**就業規則に時季指定を行う旨の規定が必要**とされています。必ず記載しなければならない項目は、時季指定の対象となる労働者の範囲、時季指定の方法等です

◆指定日までに退職した場合の対応

時季指定をしたものの、その指定した日までに従業員が退職するというケースが考えられます。このような場合には、従業員の希望を再度聞いた上で、退職日までに5日の年休を取得させることが原則的な取扱いになります。現実的には退職日までの期間が短いケースもありま

すが、このような場合も同様の取扱いとなります。

なお、実際に突然の退職により5日の年休を取得させることができなかったときは、労働基準監督署から個別の事情を踏まえた上で、会社に対して助言等が行われることになっています。

◆望ましくないとされる取扱い

この年休取得義務化の取扱いに関し、厚生労働省のリーフレット「年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう」において、**以下のような取扱いは望ましくないとされています**。

- ①法定休日ではない**所定休日を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定すること**。
- ②会社が独自に設けている有給の**特別休暇を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定すること**。

①は、実質的に年休の取得につながっていないことから、望ましくないとされています。②は、今回の法改正をきっかけに特別休暇を廃止し、年休に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないとされています。特別休暇などの労働条件の変更は、従業員と会社が合意して行うことが原則になります。

また、年休の取得単位としては1日、半日、時間単位がありますが、**時季指定を行う際**、従業員の意見を聞いた際に半日単位の年休の取得の希望があった場合、**半日単位で行うことは差し支えない**とされています。**時間単位については時季指定を行うことはできず、また取得義務対象の5日の年休のカウントにも入れることはできない**ことから、誤った取扱いをしないようにしましょう。



職場におけるハラスメントの実態の連合調査から

◆ハラスメントの有無

連合はこのたび、「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2019」をインターネットリサーチにより実施しました（対象は全国の20歳～59歳の有職者1,000名）。その調査結果の一部を紹介します。

「職場でハラスメントを受けたことがある」と答えたのは全体の38%と決して少なくない数です。そして、**そのうちの54%が「仕事のやる気がなくなった」と回答**しています。また、22%が「心身に不調をきたした」、18.9%が「仕事を辞めた・変えた」と答えています。

◆ハラスメントの種類

「受けたことのあるハラスメントの内容」については、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的攻撃」が最も多く41.1%、「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求」が25.9%等、パワーハラスメント（以下、パワハラ）に該当する行為を受けたという人が散見されました。「セクシャル・ハラスメント」（以下、セクハラ）は26.7%で、男性よりも女性のほうが高く、女性の約4割が受けたと答えています。

“上司”からのハラスメントで多いのは、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的攻撃」が最も多く28.1%、“同僚”からのハラスメントは、「人間関係からの切り離し」が19.4%と最も高くなりました。また、“取引先”からのハラスメントでは、「セクハラ」が28.1%、“顧客”からのハラスメントでは、「精神的な攻撃」が23.3%で最も高くなりました。

ハラスメントを受けた時、56%が誰かしらに相談していて、その相手として多いのが、「職場の上司・先輩」（23.7%）、「職場の同僚」（18.1%）、となっています。一方で、**ハラスメントを受けたことのある人の半数近くが「誰にも相談しなかった」と回答**していますが、その理由は、「相談しても無駄だと思ったから」が圧倒的の67.3%でした。

◆就職活動中におけるセクハラ

就職活動を行った人（835名）への就職活動中にセクハラを受けたことがあるかという質問に対しては、89.5%が「受けたことはない」との回答でした。「受けたことがある」10.5%のうちでは、20代男性が最も多く、5人に1人の割合であることがわかりました。

また、セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」を、主に“人事担当者”から受け、「食事やデー

トへの執拗な誘い」や「性的な関係の強要」といったハラスメントを、“OB・OG”から受けたとの回答が目立ちました。

ハラスメントへの対策は、当事者が傷つくばかりではなく、企業イメージを損ね、採用や人材定着にも影響を与えるものです。企業にも一層の気遣いが求められるところです。

男性の育児休業取得率と「パタハラ」

◆育児休業取得率、女性は高水準・男性は低調

厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」により、最新の育児休業取得率（調査対象事業所における、出産者（男性の場合は配偶者が出産者）のうち育児休業を開始した者の割合）が判明しました。

女性の取得率は82.2%で、10年以上高水準で安定しています。その一方、**男性の取得率は6.16%ということ**で、**6年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調**です。

◆男性の育児休業を促進する動き

そのような中、自民党の有志議員が「男性の育児休業義務化」を目指す議員連盟を立ち上げ、本人からの申請がなくても企業から「育児休業を取らないのか」と促すことを義務付ける仕組みの制度化を目指すとし、育児法の改正などを視野に活動するとしています。

法律上、使用者は「労働者の子の養育（略）の状況に配慮しなければならない」（育児法26条）とされていますし、必要性のない配置転換等を行えば「権利の濫用」（労契法3条5項）としてパタニティ・ハラスメント（男性の育休取得者への嫌がらせ）とみなされる恐れもあります。

<事務所からのご案内>

庄司事務所主催セミナー、6月開催の「助成金セミナー」「働き方改革セミナー」はおかげさまで多くのご好評をいただきました。誠にありがとうございました。

■7月24日 セミナーのお知らせ

生産性を上げる「戦略的会議の進め方」ミニセミナー

時間をかけるだけのムダな会議から会社の生産性のための会議へ。「戦略的な会議の進め方」をご案内します。

「採用戦略」ミニセミナー

優れた求人の作成方法をわかりやすくお伝えします。セミナー終了後は、個別相談会も開催。会社様ごとに現在の求人のお状況を聞きながら改善策をご提案します。