

「年次有給休暇取得義務化がスタート」

< 労使ともに間違った使い方がないようにチェックしよう！ >

1. 2019年4月相談概況

資料-1 「2019年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-2 「2019年 業種別相談者数 月別集計」

資料-3 「2019年4月相談件数（雇用形態別）」

年月	項目	相談者（人）	相談件数（件）	一人当たり 相談件数（件）
2019年 4月		70人	110件	1.57件
2019年 3月		71人	100件	1.41件
2018年 4月		67人	95件	1.42件

(1) 相談者数及び相談件数の推移

資料-1 「2019年 雇用形態別相談者数 月別集計」

資料-3 「2019年4月相談件数（雇用形態別）」

資料-4 「2019年4月相談者数（雇用形態・男女・業種別）」

- ① 2019年4月期の相談者数は70名、相談件数は110件となっており、対前月比では相談者数で-1人、相談件数で+10件となりました。また、対前年同月期との比較では相談者数、相談件数とも増加しています。
- ② 男女別割合では、男性46名（65.7%）、女性24名（34.3%）となっています。その内「正社員＝男性」が25名（35.7%）と依然として高い比率になっています

※資料1及び参考1参照

参考1 【雇用形態別・男女別 相談者数】

正社員		契約社員		パート		アルバイト		嘱託		季節		派遣		その他		男女計		総計
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
25	5	9	10	1	7	6	1	1	0	0	0	1	1	3	0	46	24	70

- ③ 相談件数は全体で110件。男性72件（1.56件/人）、女性38件（1月1.58件/人）となっています

※参考2参照

- ④ 相談項目内容の特徴は、「労働契約関係」での相談が多く、全体の23.6%を占めており、とりわけ「就業規則・雇用契約」の相談（全体の20%）が多く寄せられています。

※参考2参照

※参考2 【相談項目内容：雇用形態・男女別一覧】

相談項目	正社員		契約		パート		アルバイト		嘱託		季節		派遣		不明・他		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
組合	1																1	0
契約	8	3	6	3		3	3										17	9
賃金	7	1		2		1	1	1					1				9	5
時間	11	2	1	4		2	2							1			14	9

雇用	7		1	4			1							9	4	
退職		1	1	2	1	1	2							4	4	
保険	3		3	1		1		1					3	10	2	
安全	2		1											3	0	
差別	1	1												1	1	
その他	1	1	2	2		1	1							4	4	
合計	41	9	15	18	1	9	10	1	1			1	1	3	72	38

⑤ 業種別の相談者数では、「その他サービス業」の17名（全体比24.3%）、「卸・小売・飲食店」の16名（同22.9%）、「医療・福祉・医薬品業」が11名（同15.7%）と多くなっています。とりわけ「その他サービス業＝正社員＝男性」の比率（12.9%）が依然として高い比率になっています。

※資料3参照

(2) 相談内容件数について

資料－3 「2019年4月相談件数（雇用形態別）」

資料－5 「2019年4月相談件数（業種別）」

- ① 業種別相談状況では「その他サービス業(25件)」、「卸・小売・飲食店(24件)」、「医療・福祉・医薬品業(20件)」と全体の62.7%と半数以上を占めています。
- ② 業種別の相談項目の分布では、「卸・小売・飲食店」、「その他サービス業」の「労働契約関係」、「労働時間関係」での相談が7件（6.4%）と高い比率となっています。
- ③ 雇用形態・男女別の相談件数は「正社員＝男性」の「労働時間」が11件（全体比10.0%）となっており、とりわけ「年次有給休暇」の相談（7件：6.4%）が多い状況です。次に「正社員＝男性」の「労働契約関係」が8件、「賃金関係」の7件となっています。また、「契約社員＝男性」の「労働契約関係」も依然高い相談率となっています。

(3) 違反相談について

資料－6 「2019年4月 違法件数（業種別）」

資料－7 「2019年4月 違法件数（相談項目・雇用形態別）」

資料－8 「2019年・月別集計 違法件数（相談項目別）」

資料－9 「2019年 月別集計 相談件数（相談項目別）」

- ① 相談者70名から寄せられた相談件数110件のうち、35件が違法と判断される案件でありました。全体の31.8%となっており、違法率から判断すると2019年平均よりも下回りましたが、表面に出ない違法行為も内在しているものと容易に推測できます。
- ② 違反相談件数の多い業種として「医療・福祉・医薬品業」（9件・違反全体の25.7%）です。

※参考3【違反件数：雇用形態別一覧】

	違反相談件数	4月期相談件数	違反率
農林漁業・協同組合	0	1	0.0 %
食品加工業			0.0 %
鉱業			0.0 %
建設・設計・重機業	1	2	50.0 %
製造業		7	0.0 %
エネルギー・水道業			0.0 %
通信・報道・IT業	3	4	75.0 %
交通業			0.0 %

その他	1												1	0
合計	16	3	4	7	1		3	1					24	11

(4) 2019年4月度の雇用情勢

2019年4月度は前月期に比べると相談者数は一名減少となりましたが、相談件数は10件増加しています。また、昨年同時期と比べると、相談者数・相談件数ともに増加しています。

このことは「労働時間関係」「雇用関係」「退職関係」での相談の増加が要因となっています。

とりわけ労働時間関係の「年次有給休暇」の相談が増えており、今年4月1日施行の「有給休暇取得義務化」に伴い、「年次有給休暇」を取り巻く相談が増加したのが主な要因です。

この「年次有給休暇取得義務化」を機に、経営者側は年次有給休暇の取得義務を推奨する傍ら、従来の既得権（盆休など）を年次有給休暇に振り替えるなどの労務管理を行っている場合が見受けられます。

これは間違った法の運用であり、労働条件の不利益変更にあたり、ただ単に、年次有給休暇を強制的に消化させられているだけのことなのです。

また、取得義務化に乗じて「年次有給休暇を1年間行使しない場合、日数に応じて報奨金を支給する」などとした社内通知を出し、買い取りによる年次有給休暇の取得妨害とも取れる、極めて悪質な実態も露見されました。

年次有給休暇の取得義務化とは、2019年4月から全企業において「年10日以上」の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督も含む）に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日について、使用者が時季を指定し取得させる」と言うもの。労基法上の義務にあたるため、強制法規となります。

休みやすい社会の実現には、みんなが有給休暇を取ることに。

「みんなが働いているときに自分だけ休むのは…」といった謎の罪悪感。これは、日本社会の歴史的・文化的な側面があるのかもしれませんが。悪しき風習は変えていかなければなりません。年次有給休暇の取りやすい職場環境を労使ともに作っていく意識を持っていきましょう。

間違いのない法の運用と法を悪用させない、正しい知識を持つことが労働者にも必要となります。

相談項目上位の相談は「就業規則・雇用契約」で全体の20%あり、規則内容・契約内容が一方的な不利益変更により、賃金の切り下げや労働条件の改悪に繋がっているケースが多くみられます。

それに関連して「解雇・退職強要・契約打切」に関する相談が見受けられます。全相談数の9.1%となっています。とりわけシフト勤務を採用している職場での業務時間・日数の増加などの違反が散見されます。

「賃金関係」では「不払残業・割増賃金」でのサービス残業の相談が後を絶ちません。勤務開始時間前の事務所清掃・駐車場掃除や終業時以降の後片づけなども、立派な勤務時間として捉えなければなりません。相談の中には上司から「作業手順が悪いから時間がかかる」「能力的に劣るために作業時間が大幅に増える」などと言われ、時間外手当の支払いを拒否された例がありました。典型的な不払残業です。

会社は個人の能力開発・仕事への適応力向上を指導していかなければなりません。労働者に責任を負わせること自身が、会社としての責任を放棄していることとなります。時間超過に対する本人の過失は見受けられないケースでした。自分の勤務に対する対価を正當に認めさせましょう。

労働者を保護するための法律は様々あります。自分たちの労働契約上の権利を守るために、知識を取得することも必要です。

労使ともに法的知識に欠けた中で発生している事例も少なくないと思われます。働いていて「なんか変だな」と感じることは、そのままにしないでください。黙っていることが、事態を悪化させます。

また、5月病が蔓延するこの時期、一人で悩んで不幸な状況に陥る前にご相談ください。労働組合に加入しての解決方法もあります。

一人で悩む前に「なんでも相談ダイヤル（0120-154-052）」、「札幌労働相談センター〈直通〉（011/210-4195）」をご活用ください。