

労働基準広報 2019 No.1997

6/21

CONTENTS

特集 計画的付与制度で年休時季指定義務に対応！——— 6

年休付与日数10日の者は時季指定義務の5日を計画的付与の対象として対応可能

年休の計画的付与制度では、年休の付与日数（繰越分を含める）のうち、5日を超える日数について、労使協定により計画的付与の対象とできる。計画的付与日が決定された年休については、決定後に労働者が計画的付与日以外の他の時季に請求したり、使用者が他の時季に変更することは原則としてできない。つまり、年休を確実に取得させるという点では、最も有効な制度といえる。改正労働基準法により使用者に年休時季指定義務が発生するのは10日以上（繰越分は含めない）の年休が付与される労働者であり、10日の年休が付与される労働者について、5日間を計画年休とし実際に年休を取得すれば、使用者の時季指定義務を果たすことができる。

(編集部)

●特別企画/中途採用等支援助成金 —— 16
〈中途採用拡大コース〉の概要

中途採用の拡大を図る事業主を助成
(厚生労働省職業安定局雇用開発企画課労働移動支援室)

●知れば得する社会保険 —— 21

第17回「国民年金独自給付①(付加年金)」
**付加保険料納めた第1号被保険者等に
老齢基礎年金の受給権取得時に支給**
(編集部)

●裁判例から学ぶ予防法務〈第52回〉 —— 26

社会福祉法人佳徳会事件
(熊本地裁 平成30年2月20日判決)
事業移管後の試用期間満了による解雇等の有効性
**試用期間満了による解約権行使を
便法に使用すべきではない**
(弁護士・井澤慎次)

●NEWS —— 1

(健康保険法等の改正法が可決・成立) 被扶養者等要件に「原則国内に居住」を追加/
(平成30年の労働災害発生状況) 死亡者数は対前年比7.1%減に死傷者数は対前年比5.7%増/
(財務省・財政審の分科会) 年金支給繰下げ上限拡大と在老見直し等の方向性示す/
(日・中社会保障協定の公文の交換) 両国の一時派遣被用者の年金二重払い解消のため/
(31年3月大学等卒業者就職状況) 大卒就職率は前年同期比0.4ポイント低下の97.6%

●本誌読者アンケート — 15 ●連載 労働スクランブル³⁹ (労働評論家・飯田康夫) — 40 ●労務資料 平成30年 賃金構造基本統計調査結果調査③ ~短時間労働者の賃金等~ — 42 ●わたしの監督雑感 岐阜・岐阜労働基準監督署長 佐藤健治 — 54 ●今月の資料室 — 56

アンケートへのご協力をお願い致します(15ページ)

労務相談室

回答者

労働基準法 [変更届け出た後の改正前の就業規則] 3年間の保存義務あるか —— 48 弁護士・新弘江
労働基準法 [年休取得計画表で個人ごとに5日の年休指定] 労使協定必要か —— 50 弁護士・平田健二
労働契約法 [有期パートの通算雇用期間に上限設ける] 在籍中パートに適用は —— 52 弁護士・小川和晃

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内