

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ = ろうむお役立ちミニ情報 = 発行中

ホームページよりご登録ください

## 年休を1時間与える？

平成22年4月から、労使協定を結べば時間単位で年次有給休暇がとれるようになります。

「えっ？時間単位での年休はダメだったはず……」

ハイ、年休は1日単位が原則です。

法改正を前に年休について間違いやすい点を整理し、来年からの取扱いを間違わないようにしましょう。

### 重要ポイント

年次有給休暇の単位は原則1労働日です。年休は、健康で文化的な生活を営むためのもの、仕事以外の生活を充実させるための制度です。

改正労基法では、労使協定により、時間単位で年次有給休暇を取得することを認めることになりました。

年次有給休暇を有効に活用できるようにしようというもので、時間単位の付与が無制限に認められるものではありません。

従来の年休の考え方に変更はありません。

### そもそも年休とは

年次有給休暇は労働基準法で定められた有給の休暇のことです。

休暇とは労働日（労働義務のある日）についてその就労義務を免除された日のことです。

同僚のみんなは働いているのにとった休み、ということになります。

6カ月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤すれば年次有給休暇は付与されます。

「2日前までに文書で所属長に申し出ること」の規定はOK?

年次有給休暇を取るなら、早めに申出て業務に支障のないようにほしいものですが、2日前の申し出を強要できるのでしょうか。

なるべくそうしてもらいたい、という訓示的なものならば差し支えありません。ただし、取得手続を守らないと一切休暇を認めないということにはできません。

年休は働く人の大切な権利、単に忙しいからという理由で年休を認めないということではできないとされています。事業の正常な運営を妨げるという客観的な理由がある場合に、時季変更権が認められています。

### 1年間の雇用契約で年休は5日？

「半年勤務すれば10日の年次有給休暇が付与されることはわかりますが、1年間の契約期間の人は半年過ぎた時点であと半年しか雇用期間がないのだから、10日ではなく5日にはならないのでしょうか？」

ごもっともな疑問ですが、年次有給休暇は6カ月の継続勤務と、8割以上の出勤率という二つの要件を満たせば付与されます。退職などのために一定の期間内に雇用関係が終了することが明らかでも、要件を満たせば、法定どおりの年休日数が全数発生します。

後半年しか雇用期間がないのであっても、半分の5日ということに



はならず、10日付与されます。

#### 定年後再雇用者の年休は？

「60歳定年後、再雇用した場合、年休を計算するに当たって、再雇用前の勤続年数は通算されるのでしょうか？再雇用なのだから年休はリセットされ、勤務年数ゼロから計算しなおされるのでしょうか？」

勤務の実態はどうかということが判断のポイントとなります。再雇用されても労働関係が継続しているので、勤務年数は通算されます。

#### 年休は最高何日まで

年次有給休暇は半年で10日、1年半で11日、2年半で12日、3年半で14日、4年半で16日、5年半で18日、6年半で20日(最高日数)です。

前年度未消化の日数は翌年度に限り繰り越すことができます。

前年度20日の権利が発生し、すべて未消化であれば、本年度の20日分とあわせ40日の休暇の権利が発生します。

#### 年休の買い上げは？

年休は2年間の時効期間があります。この期間中の買い上げはできません。

ただし、2年経過後において時効消滅分を買い上げるとは差し支えありません。

消滅する年休の積み立て制度を設け、長期の病気休業のときに利用できるようにしている会社もあります。

#### 早退・遅刻は出勤率でどうなる

年休取得の要件に8割出勤がありますが、遅刻や早退をした日は「出勤」になるのでしょうか？

遅刻や早退といった一部欠勤については不出勤とはできず、出勤したものとして取り扱うこととなります。

#### 半日年休は

年次有給休暇は1労働日を単位とします。半日休暇は、労使の合意により認められます。

「1日は休みにくいけれど半日ならとりやすい」

このような声はよくききます。

半日とは午前半日、午後半日を意味し、0.5日の年休取得として取り扱うこととなります。

半日休暇利用については就業規則で規定し、運用しましょう。

#### 時間単位年休は

平成22年4月1日以降は、労使協定を締結することによって法定の休暇日数のうちの5日分について、時間単位での利用が認められることになりました。

労働者の過半数代表者との書面による労使協定で次の事項を定めておき、労働者が時間単位での年休を請求したときに認められます。

- (1) 時間単位で年次有給休暇を与えることができることとする労働者の範囲
- (2) 時間単位で与えることができることとする年次有給休暇の日数(5日以内)
- (3) 時間単位年休1日の時間数、1時間以外の時間を単位とする場合の時間数

労使協定が締結されている事業場で、労働者が時間単位で年休を請求するか、日単位で取得するかは労働者の意思によることとなります。

労使協定の締結によって時間単位年休を実施する場合には、時間単位年休に関する事項を就業規則に記載する必要があります。

#### 年休取得の政府目標

仕事と生活の調和推進のための行動指針が策定されています。

行動指針では現在46.6%である年次有給休暇取得率を2012年には60%、2017年には100%にすると目標値を定めています。

時間単位年休を認めるという改正も、年休の取得率アップのために考えられたことです。

年次有給休暇の単位はあくまでも1日が原則で、時間単位年休は労使協定があって労働者が希望した場合、例外的に取得できるものなのです。



## トピックス

## 民間給与実態統計調査

平成21年9月国税庁調査から

平成20年分民間給与実態統計調査が国税庁から発表された。

1年間の平均給与(年収)は429万円。(男性が532万円、女性が271万円)

昨年より1.7%、金額にして7万6千円の減少であった。減少率は過去最大であった。

平均給与の推移を見ると平成10年が最高で465万円だった。平成20年の平均給与額の減少は賞与が減少したことが影響している。

業種別に落ち込みの大きい業種を見ると、不動産業・物品販売業が11.1%、宿泊業・飲食サービス業が8.3%、金融業・保険業が6.1%の減少となっている。



## シリーズ 年金

## ～ 国民年金の有利な納付 ～

国民年金は今年度14,660円ですが、口座振替だと割引があります。

	1月保険料	6月保険料	1年分保険料
毎月納付	14,610	87,660	175,320
割引額	50	300	600
6月前納		86,960	173,920
割引額		1,000	2,000
1年前納			172,230
割引額			3,690

人事労務の素朴な疑問

インフルエンザで自宅待機  
賃金をどうする？

## 【賃金支払い義務がない場合】

- ・感染症法に基づき入院勧告を受けた従業員を休業させた
- ・国の要請で感染の疑いのある従業員を休業させた

## 【支払い義務がある場合】

- ・会社の自主的な判断で感染を防ぐため従業員に休業を命じた  
(使用者の責任による休業は平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならない)

## 解雇か自己都合退職か

業務日誌9月 日

「それなら辞めてくれていいんだぞ。解雇だ！」

「ええ、私だってもう勤めたくない、辞めてやる！」

こんなやりとりがあって退職したのだが・・・と元従業員から相談があった。

いきなり解雇だといわれて、気持ちが高ぶってしまい、「辞めてやる！」と口にしたものの、本心ではなかったという。

解雇とは使用者からの一方的な労働契約の解消のこと。労働基準法は労働者の生活を考え、解雇の場合には解雇予告手当の支払いを求めている。もし解雇であれば元従業員は予告手当をもらうことができる。職安では失業保険がすぐにもらえる。給付日数でも有利な取りはからいがある。

自分から「退職します」といった場合は自己都合退職となる。予告手当はもらえないし、職安でも自己都合であれば、給付制限期間3カ月がある。

冷静にもう一度良く話し合うよう勧めた。うまく合意が得られればよいのだが・・・

