

〒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

年休は負債！？

使わない年休はいくらになるか・・・

年次有給休暇(=年休)は雇入れの日から数えて6カ月たつと、10日付与されます。

日給8千円の人が働き始めて半年たったとします。法律上、年休が10日付与されます。有給で休みを与えると、費用換算すると8千円の10日ですから8万円になります。

年休は6年半も勤めると最高で40日付与されます。2カ月分の月給に近くなります。

年休未消化の従業員は、2カ月の月給を溜め込んでいるというイメージです。

今までは何日、年休が残っているかなど会社は気にしなくて良かったのですが・・・

重要ポイント

国際財務報告基準では、未消化の年休は負債として計上します。

今までは、年休は病気のときに使うもの、用事のときに使うものだったかも知れませんが、けれどもこれからは、年休を取らないことは経理上負債になってしまうからと、取得の向上を考えなければならなくなりそうです。

国際財務報告基準とは

経済がグローバル化する中、国際財務報告基準(IFRS)は世界の100カ国以上が採用しているという会計の基準です。

EU各国の公開企業の連結決算はすべて2005年よりIFRSにもとづいて決算を発表しています。オーストラリア、ニュージーランド、フィリピンなどはIFRSと同じか近い基準を採

用しています。中国でも2009年度よりIFRSに準拠した会計基準が上場企業に適用されています。

そんな中、日本もこのIFRSを取り入れようとする動きが高まっています。

国際基準と年休の未消化

日本の会計基準と、国際財務報告基準(IFRS)はいろいろな違いがあります。

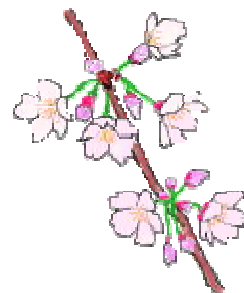
そのひとつが有給休暇引当金です。有給休暇引当金など、日本では基準も実務慣行もありませんがIFRSでは計上が求められるのです。

『IFRSでは企業が従業員に付与する有給休暇について従業員給付として費用計上することが求められます。企業は従業員から役務の提供を受けた代償として従業員に休暇を付与しているのであり、有給休暇の付与をその役務を提供した従業員に対する給付として認識する、という考えによるものです。

有給休暇費用は従業員に有給を付与した時点で認識され、期末日において休暇の消化されていない分についても将来の債務として認識されます。』(IFRSのしくみ あずさ監査法人 中央経済社より)

これからは、使わない年休は負債になるという意識が高まることは間違いなんでしょう。

国際社会で相手にされなくなるからと、週40時間労働制をとりいれていった経緯が思い起こされます。



期間雇用でも年休はある

相談事例から

「4月から12月までの9カ月間の雇用をしている従業員が複数いる。その中の一人が年休消化といって最後の月の半分は出勤しないで困っている。年休を請求しないでがんばっている従業員とのバランスをどうすればよいか。」

もちろん9カ月の雇用期間の従業員にも年次有給休暇の制度はあります。

「フツウに6カ月働いた者には、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない」というのが労働基準法です。

ですからこの場合、6カ月たった10月から12月の3カ月間に、10日間の有給休暇が付与されるのです。残り1年ないのに10日も与えなければならないの？という疑問がおきるかもしれませんが、年休は過去の勤務実績に対して付与されます。

年次有給休暇を取得したことに対する不利益な取り扱いは禁止されています。

ですから労使で話し合っ、業務に支障とにならないよう、みんなが交替で計画的に年休をとるようにしていくべきでしょう。退職時に取得できなかった年休については、買い取りすることも認められています。

1カ月ごとに年休取得を奨励することに 相談事例から

1カ月ごとの勤務シフトで業務をしているある店舗では、シフト作成時に、全員に希望を聞いて年休を与えることにしました。

かつては勤務シフトで働くパート従業員には、年休を与えていませんでした。

退職間際になって年休を請求するパート従業員が出てきたので、対策を考えることになりました。

「みんなが年次有給休暇を取ろう！」

急に休まれると困るけれど、あらかじめシフト作成時に年休の希望を言ってもらい、計画的に年休を使ってもらおうということになりました。皆が毎月1~2日の年休希望を申し出るようになり、退職のとき年休でもめることがなくなったといえます。

休んでもお金がもらえるのですから、パート従業員に不満はありません。

退職前にはきちんと出社してほしいなら 相談事例から

いくら権利だからといっても、退職前に年休を取って出勤しないでは困る、引継ぎしてもらわなければならないし・・・ということであれば就業規則に次のような規定を入れておき、退職前の就労を促すことをお勧めします。

「従業員は、退職日より遡って2週間は現実に就労しなければならない。

従業員が前項の規定に反して事務引継ぎ等の業務に支障を発生させた場合、退職金を減額する場合がある。」

2017年、年休取得は100%?!

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現する社会に向けて、憲章や行動指針が示されています。

指針は、年次有給休暇の取得率を現状の46%から2012年には60%、2017年にはなんと100%を目標値としています。

4月から施行の改正労働基準法は、労使協定があれば、時間単位での年休取得を認めることになっています。この法改正も年休の取得率を少しでも上げるためと考えられます。

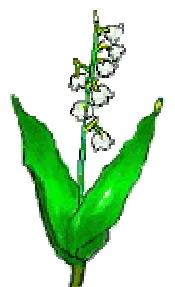
また、「労働時間等見直しガイドライン」はこの3月19日改正され、4月1日から適用されますが、やはり年休取得を推進しています。

年休を使わない従業員はありがたい?

【未消化年休は負債】というIFRSを日本でも取り入れないわけにはいかなくなっています。

「年休なんて使わないで働いた」

過去の話になるのかもしれませんが。



トピックス

雇用保険料率が上がります

改正雇用保険法 (平成22年4月から適用予定)

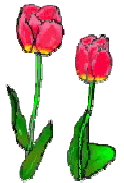
衆議院本会議において「改正雇用保険法案」が可決された。(3月25日)

雇用見込み期間が短縮される。雇用保険の適用基準は、現在6カ月以上の雇用見込みであるが、31日以上雇用見込みに変わる。雇用保険に入れなければならない人が増える。

雇用保険料率が以下のように引き上げられる。(参議院に送付され、今月中に法案成立の見通し。)

	保険料率	事業主負担率	被保険者負担率
一般の事業	15.5/1000	9.5/1000	6/1000
農林水産清酒製造	17.5/1000	10.5/1000	7/1000
建設の事業	18.5/1000	11.5/1000	7/1000

健康保険料のアップと雇用保険料のアップ、4月からは法定福利費の負担が重くなる。



シリーズ 年金

～ 在職老齢年金の
支給停止基準が下がります ～

平成22年度の在職老齢年金の支給停止基準額が48万円から47万円に下がります。

65歳以上の人の在職老齢年金は、賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止するしくみです。

この48万円が、47万円に改定されます。

平成21年の名目賃金の下落が大きかったためです。

この数字は、法律上、賃金の変動に応じて自動改定されることになっているからです。

人事労務の素朴な疑問

減給は平均賃金の半額まで

減給の制裁は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

(労基法91条)

国家公務員の減給は、1年以下の間、俸給の5分の1以下で可能であるが、労働基準法とは違う。

減給の制裁をする場合は、事案の重大性や会社の被った損害額にかかわらず、制裁対象となる事案が1件である限り 減給の額は平均賃金の半額を超えてはならない。

「知って役立つ社会保険」 新入社員に会社で研修をしました

業務日誌 3月 日

「知らないことがたくさんわかった」真新しい制服の社員から研修後にこんな感想を多数いただいた。

初めての給料の手取りが期待した額より少ない・・・それはこんな具合に社会保険料がかかるから。でも皆さんが負担する金額より余計に会社は社会保険料を負担している。雇用保険料は会社の負担の方が多い。労災保険は皆さんの負担がゼロで会社のみ負担。労災とは労働災害のこと。会社でもしけがをしたら、無料でお医者さんに診てもらえる。厚生年金の負担は大きいけれど、入っていると・・・

新入社員にはどのくらい理解してもらえたらう、どのくらい頭に残っているだろう。社会保険を大変だ、と感じるだけでなく、社会保険料を負担することで社会人として1人前になったのだ、会社は個人負担以上の社会保険料を負担して、社会保険という制度が成り立っているのだということをわかってほしいものだ。

給料を受け取る時に思い出してほしいと願っている。

新人向け、管理職向けそれぞれ社会保険・労働法の知識は必須。お気軽に、ご依頼ください。