

— 特集 —

改正労働基準法 Q&A

Contents

- 【 特 集 】 改正労働基準法 Q&A - 年次有給休暇の時間単位付与 -
- 【 統計情報 】 監督指導による賃金不払残業の是正結果 - 平成 20 年度は 196 億円 -
- 【 統計情報 】 高齢者雇用状況 - 希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合は約 45% -
- 【 法 改 正 】 2010 (平成 22) 年 1 月 1 日より延滞金軽減法が施行されます！
- 【 企業を守る！ワンポイント講座 】 # 7 就業規則の適用はいつから！？

特 集

改正労働基準法 Q&A

- 年次有給休暇の時間単位付与 -

以前よりお伝えしておりますとおり、2010 (平成 22) 年 4 月 1 日より改正労働基準法が施行されます。改正労働基準法のうち、割増賃金率の引上げにつきましては、企業規模によりその適用が猶予されておりますが、年次有給休暇の時間単位付与につきましては、企業規模に関わりなく適用されることとなっております。

そこで今回は、年次有給休暇の時間単位付与について、Q&A にてお伝えさせていただきます(なお、本 Q & A は、厚生労働省より発表された「改正労働基準法に係る質疑応答」より抜粋したものであります。)

【時間単位年休の管理の仕方】

Q 1 時間単位年休の管理方法として、所定労働時間が 8 時間の事業場で時間単位年休を 5 日分と定めた場合において、1 時間を取得した場合の残りは、4 日と 7 時間、39 時間のどちらで管理すべきか。

A 1 時間単位年休を取得できる部分の日数であっても、日単位で取得するか時間単位で取得するかは請求時の労働者の意思によるものであるので、考え方としては である。

【労使協定がない場合等の時間単位年休の取得】

Q 2 たとえ使用者が認容していたとしても、労使協定のない、あるいは協定の限度を超える時間

単位年休の取得については、法的な年次有給休暇の取得として扱われず、法定の年次有給休暇の日数の残数は変わらないと解してよいか。

A 2 貴見のとおり。

【労使協定がない事業場へ異動した場合等】

Q 3 時間単位年休の労使協定が締結されている事業場から締結されていない事業場へ異動した場合や、当年度は労使協定が締結されていたが次年度に労使協定が締結されなかった場合、時間単位で残っている年次有給休暇の取扱いはどうなるのか。

A 3 労働者の年次有給休暇の権利が阻害されないよう、あらかじめ労使協定等においてこのような場合の取扱いについて定めておくことが望ましい。

【1年の途中で所定労働時間数の変更があった場合】

Q 4 年の途中で所定労働時間数の変更があった場合、時間単位年休の時間数はどのように変わるのか。時間単位の端数が残っていた場合はどのようになるのか。

A 4 時間単位年休として取得できる範囲のうち、1 日に満たないため時間単位で保有している部分については、当該労働者の 1 日の所定労働時間の変動に比例して時間数に変更されることとなる。

例えば、所定労働時間が 8 時間から 4 時間に変更され、年休が 3 日と 3 時間残っている場合は 3

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.11 Nov'09

日と 3/8 日の残っていると考え、以下の通りである。

変更前 3日(1日当たりの時間数は8時間)と3時間

変更後 3日(1日当たりの時間数は4時間)と2時間(比例して変更すると1.5時間となるが、1時間未満の端数は切り上げる)

【時間単位年休の時季変更権】

Q5 時間単位年休に係る時季変更権については、例えば、9時～10時の1時間に請求が行われた場合、これを同一日の13時から14時へ変更し、又は翌日の9時～10時に変更することは可能か。

A5 設問の時季変更は可能である。ただし、使用者には他の日時を指定すべき義務はない。また、労働者には時季変更権で指定された時季に時間単位年休を取得する義務が生じる訳ではないので、新たに他の時間に時間単位年休を取得するための指定をすることができる。

統計情報

**監督指導による賃金不払残業の是正結果
- 平成20年度は196億円 -**

2008(平成20)年4月から2009(平成21)年3月までの1年間に、全国の労働基準監督署が割増賃金の支払について労働基準法違反として是正を指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の状況が厚生労働省より発表されました。

これによると、是正企業数は1,553企業、対象労働者数は180,730人、支払われた割増賃金の合計額は196億1,351万円、企業平均では1,263万円、労働者平均では11万円となっております。

そのうち、1企業当たり1,000万円以上の割増賃金の支払が行われた事案をみると、是正企業数は240企業(全体の15.5%)、対象労働者数は126,172人(全体の69.8%)、支払われた割増賃金の合計額は158億4,914万円(全体の80.8%)、企業平均では6,604万円、労働者平均では13万

円となっております。

また、業種別等の状況をみると、企業数では製造業、対象労働者数では運輸交通業、支払われた割増賃金額では商業が最も多く、さらに1企業での最高支払額は、14億7,482万円(運輸交通業)で、次いで11億8,405万円(銀行・信託業)、5億7,894万円(建設コンサルタント業)の順となっております。

統計情報

高年齢者雇用状況

- 希望者全員が65歳まで

働ける企業の割合は約45% -

厚生労働省が発表した平成21年6月1日現在の「高年齢者雇用確保措置等の実施状況」によると、31人以上規模の企業のうち、高年齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は95.6%、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は44.6%、「70歳まで働ける企業」の割合は16.3%となっております。

高年齢者雇用確保措置については、定年の定めの廃止、定年の引き上げ、雇用継続制度の導入、のいずれかの措置を講じなければならないとされており、およびについては、年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、段階的に引上げられており、現在は63歳、2010(平成22)年4月1日以降は64歳となっております。

法改正

2010(平成22)年1月1日より

延滞金軽減法が施行されます!

2010(平成22)年1月1日より、「社会保険料の保険料等に係る延滞金を軽減するための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」(以下「延滞金軽減法」という。)が施行されます。

この法律は、現下の厳しい社会経済情勢にかんがみ、社会保険の保険料等の納付が困難となっている事業主等の経済的負担の軽減に資するため、社会保険の保険料等に係る延滞金の割合を納期

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.11 Nov'09

限または納付期日から一定期間軽減する措置を講ずるものとなります。

従来から、健康保険料および厚生年金保険料については翌月末日までに納付することとなっており、保険料を納期限までに納付しない事業主については、督促状が送付され、督促状の指定した期限までに納付しない場合には、保険料額につき年 14.6% (日歩 4 銭) の割合で納期限の翌日から納付の前日までの日数によって計算された延滞金を支払わなければならないこととなっておりましたが、この法律が施行されることにより、納期限から 3 ヶ月については、14.6%ではなく、「前年の 11 月 30 日において日本銀行が定める基準割引率+4%」の割合 (平成 21 年は 4.5%) で計算されることとなります (なお、労働保険料については、軽減する期間は 2 ヶ月とされています。)

企業を守る！ワンポイント講座

#7 就業規則の適用はいつから!?

今回は、就業規則の適用についてご説明させていただきます。まず始めに、なぜ就業規則が重要であるかということについて簡単に触れさせていただきますと、就業規則の規定内容が合理的なものである場合、その就業規則は法律と同様の効力を持ち、かつ労働契約の内容ともなるためです (秋北バス事件 (最大判昭 43.12.25)、電電公社帯広局事件 (最一小判昭 61.3.13))。そのため、労働契約書に多くの事項を記載していなくても、就業規則の規定内容が合理的なものである限り、その規定内容に基づき、給与計算や懲戒処分、解

雇手続き等が可能となるのです。

では、労働契約の内容となる就業規則がいつから労働者に適用となるのかということですが、特にその適用が重要となるのが、就業規則を変更した場合です。新たに就業規則を作成・変更した場合であっても、それが労働者に適用されない場合には、当然のことながら従来の就業規則がそのまま適用となり、就業規則を変更した意味が無くなってしまうためです。しかし、就業規則についての規定がある、労働基準法や労働契約法を見ても就業規則への記載事項や労働者からの意見聴取、労働基準監督署への届出、就業規則による労働条件の変更等、手続きについての記載はあるものの、その適用については、記載がありません。そこで、いつから適用になるのかという問題ですが、それは労働者に対し「周知」された時からとされており (フジ興産事件 (最二小判平 15.10.10))、そのため、少なくとも就業規則中に適用日等を記載している場合には、その日以降、就業規則が周知されている、つまり、労働者が知ろうとすれば、いつでも知ることが出来る状態となっている必要があります。また、賃金形態や退職金規定等を変更した場合においては、労働者への説明等、「実質的な周知」が必要とされており (中部カラー事件 (東京高判平 19.10.30))。

今後、労働基準法や育児・介護休業法の改正に伴い就業規則の変更が必要となる場合がございますが、そのような場合、労働基準監督署への届出等の手続きのみではなく、労働者に対する周知にも十分ご注意ください。

本紙に関するお問合せ、人事労務其他のご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigyo@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.11-3

~ We are always at your side ~