

# —未払賃金立替払事業の実施状況— 平成21年度の未払賃金立替払総額は約334億円

## Contents

- 【統計情報】未払賃金立替払事業の実施状況について - 立替払総額は約 334 億円 -
- 【統計情報】毎月勤労統計調査（平成 21 年度確報） - 年間労働時間数は約 1,739 時間 -
- 【企業を守る！ワンポイント講座】# 12 年次有給休暇の取得 - 年休取得の申出期限 -

### 統計情報

#### 未払賃金立替払事業の実施状況 - 立替払総額は約 334 億円 -

厚生労働省より発表された「未払賃金立替払事業の実施状況について」によると、2009（平成 21）年度の立替払状況は、企業数は 4,357 件（対前年度比 19.7%増加）、支給者は 67,774 人（対前年度比 24.5%増加）、立替払額は 333 億 91 百万円（対前年度比 34.5%増加）といずれも前年度を上回る結果となり、支給者一人当たりの平均立替払額は、49 万 3 千円となっております。

立替払額については、2005（平成 17）年度以降 4 年連続で増加し、立替払制度発足以来過去 3 番目に多い額となっております。

また、企業規模別では、労働者 30 人未満の企業が企業数全体の 85.0%を占めており、立替払額では、30 人～299 人規模の企業が最も多く、30 人未満の企業の立替払額と併せると、全体の 88.9%を占めています。

業種別の立替払状況を見ると、立替払額では製造業が全体の 31.5%を占めており最も多く、建設業、その他事業の順となっております。

「未払賃金立替払制度」は、企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、国が未払賃金の一部を立替払する制度です。

この未払賃金立替払を受けるためには、事業主及び労働者にそれぞれ一定の要件が課されていますが、要件をクリアした場合には、未払賃金額（定期給与と退職金（ボーナスは除く。）、ただし、総額 2 万円未満のときは対象外。）の 8 割（退職時の年齢に応じた上限あり。）が事業主に代わり立替払されます。

### 統計情報

#### 毎月勤労統計調査 - 平成 21 年度年間労働時間数は約 1,739 時間 -

厚生労働省が発表した 2009（平成 21）年度平均の毎月勤労統計調査（確報）によりますと、事業所規模 5 人以上の事業所における月間現金給与額は 315,311 円（前年度比 3.3%減）となっております。そのうち、決まって支給する給与につきましては、262,265 円（前年度比 1.5%減）、賞与・一時金にあたる特別に支払われた給与につきましては、53,046 円（前年度比 10.8%減）となっております。

また、労働時間につきましては、事業所規模 5 人以上の事業所における月間実労働時間は 144.9 時間（前年度比 1.6%減）となっております。このうち、所定内労働時間数につきましては、135.5 時間（前年度比 1.1%減）、所定外労働時間数につきましては 9.4 時間（前年度比 8.5%減）となっております。月間

**Social Insurance Consulting Firm EOS**  
**Firm News Vol.16 June'10**

実労働時間を 12 倍した年間実労働時間につきましては約 1,739 時間となり前年度と比較し 36 時間減少しております。

決まって支給する給与 262,265 円のうち、所定内給与は 245,278 円（前年度比 1.1%減）、所定外給与は 16,987 円（前年度比 7.9%減）となっております。

**企業を守る！ワンポイント講座**

**#12 年次有給休暇の取得 - 年休取得の申出期限 -**

今回は、年次有給休暇（以下「年休」という。）のうち取得について説明をさせていただきます。

多くの方がご存知の通り、年休は「雇入れの日から起算して 6 箇月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤」した労働者に対し付与されるものとなっております（労働基準法 39 条）が、労働者が実際にこの年休をいつ取得するのかというのは、労働者本人の申出（時季（時期）の指定）により、決定するものとなっております（これを労働者の「時季指定権」といいます。）

しかしながら、労働者が突然年休を取得した場合には、業務に支障を来たす場合も少なくないため、多くの就業規則においては、「年次有給休暇の取得は、取得予定日の 日前までに申出なければならない」というような規定を設けている企業も少なくありません。

労働基準法上、労働者が年休の時季を指定する時期についての規定は存在していません。そのため、労働者は前日または当日に時季の指定を行うことも可能ですし、一方、企業側として、いつまでに年休取得の申出を行わなければならないというような規定を就業規則に設けることも、法律上問題ありません。裁判例においても、年休の時季指定を原則として前々日までとする就業規則の定めは、時季変更権の行使についての判断の時間的余裕を与え、代替要員の確保を容易にし、時季変更権の行使をなるべく不要ならしめようとする配慮にでたものであり、合理的なものとして、労働基準法 39 条に違反するものでなく、有効であるとされています（此花電報電話局事件、最一小判昭 57.3.18）。しかしながら、この申出期限が年休の取得時季とあまりにもかけ離れている場合等におきましては、その規定自体が無効となる可能性も少なからず残りますので、実際に就業規則上申出期限を設ける場合におきましては、注意が必要となります。ただし、連続して年休を取得する場合は、代替要員の確保が困難になりますので、「長期かつ連続の年休を取得しようとする場合においては、事前の調整を図る必要が生ずる」という判決（時事通信社事件、最三小判平 4.6.23）も出ております。

また、労働者が急な理由で欠勤した場合等において、労働者からの申出により、事後的に欠勤した日に年休を付与することは、使用者の同意がある限り問題はございません。

年休につきましては、実務上、様々な論点がございますので、次回以降も年休についてご説明させていただきます。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、  
人事労務に関するご相談等は、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:eigy@eosi.co.jp

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

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.16-2

~ We are always at your side ~