

法改正情報

2013(平成25)年 労働/社会保険関連 法改正等スケジュール

Contents

【 法改正 】 2013 (平成 25) 年 労働/社会保険関連 法改正等スケジュール
 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #11 年次有給休暇①

法改正 2013 (平成 25) 年 労働/社会保険関連 法改正等スケジュール

2013 (平成 25) 年内においては、4 月に施行される改正労働契約法をはじめとし、多くの法律改正や保険料率の変更等が予定されております。現時点において、改正法の施行や料率の変更及び据え置き等が決定しているものは、下記の通りとなります。

	改正法	主な改正内容														
3 月	健康保険法	・ 保険料率の据置き (予定)														
4 月	労働基準法	・ 有期労働契約の更新基準の労働 (雇用) 契約書への明示														
	労働契約法	・ 有期労働契約の無期労働契約への転換 … 有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約へ転換が可能 ・ 有期契約労働者と無期契約労働者との間での、不合理な労働条件の禁止 … 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止														
	雇用保険法	・ 保険料率の据置き (1.35%)														
	高年齢者雇用安定法	・ 労使協定による継続雇用制度の対象者となる高年齢者の限定の廃止 ・ 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ・ 義務違反の企業に対する公表規定の導入														
9 月	障害者雇用促進法	・ 障害者法定雇用率の引上げ <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">事業主区分</th> <th colspan="2">法定雇用率</th> </tr> <tr> <th>現行</th> <th>平成 25 年 4 月 1 日以降</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>民間企業</td> <td>1.8%</td> <td>2.0%</td> </tr> <tr> <td>国、地方公共団体</td> <td>2.1%</td> <td>2.3%</td> </tr> <tr> <td>都道府県等の教育委員会</td> <td>2.0%</td> <td>2.2%</td> </tr> </tbody> </table>	事業主区分	法定雇用率		現行	平成 25 年 4 月 1 日以降	民間企業	1.8%	2.0%	国、地方公共団体	2.1%	2.3%	都道府県等の教育委員会	2.0%	2.2%
	事業主区分	法定雇用率														
		現行	平成 25 年 4 月 1 日以降													
	民間企業	1.8%	2.0%													
国、地方公共団体	2.1%	2.3%														
都道府県等の教育委員会	2.0%	2.2%														
厚生年金保険法	・ 保険料率の引上げ (16.766% → 17.120%)															

上記の通り、本年に行われる法改正等の多くは、有期労働契約に関するものとなっており、単純に有期契約労働者の労働 (雇用) 契約書を見直せば良いというものではなく、各改正法の内容を把握したうえで、各企業の実情に応じた対応が必要となって参ります。

**Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.42 February'13**

労務コンプライアンス自主点検

#11 年次有給休暇 ①

今回は、第 11 回目として「年次有給休暇」に関する自主点検です。

年次有給休暇につきましては、過去にも何度か取り上げておりますが、知識の整理も兼ねて、再度、ご確認ください。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記 1 から 5 を確認してみてください。

	チェック項目	○×△
1	年次有給休暇の趣旨について理解している	
2	発生要件に関する「継続勤務」と「全労働日」について理解している。	
3	有給休暇の付与日数について理解している。	
4	年次有給休暇の自由利用の原則について理解している。	
5	時季変更権が認められる「事業の正常な運営を妨げる」場合について、その考え方について理解している。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである「年次有給休暇」に関する規定を見てもみると、労働基準法 39 条において罰則付きで規定されております。

この年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養を図るため、また今日のゆとりある生活の実現にも資するという位置付けから、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えるものです。労働基準法 39 条第①項では、「使用者は、その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て、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。」とし、同条第②項において、1 年 6 箇月以上継続勤務した場合の年次有給休暇の付与日数を下記の表の通り示しております。

【年次有給休暇の発生要件（出勤率の算出方法）】

$$\text{出勤率} = (\text{出勤した日}) / (\text{全労働日})$$

【年次有給休暇の付与日数】

継続勤務年数	6 箇月	1 年 6 箇月	2 年 6 箇月	3 年 6 箇月	4 年 6 箇月	5 年 6 箇月	6 年 6 箇月
年休日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

まず、この発生要件中の「継続勤務」についてですが、この「継続勤務」は「労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいう」とされております（昭 63.3.14 基発 150 号）。そのため、実質的には労働関係が継続している場合については、勤続年数を通算する必要がありますので、例えば、定年再雇用となった場合等では定年前の期間も通算することになります。

次に「全労働日」についてですが、「全労働日」とは「就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。したがって、所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである。」とされております（昭 23.2.13 基発 90 号、昭 63.3.14 基発 150 号）。

しかしながら、実際の出勤率の算出の際においては、労働者が取得した各種休日の取扱い等について判断が難しい場合も存在します。例えば、労働者が産前産後休業を取得した場合、その日は実際に出勤していませんので、この日を「出勤した日」に含めるか否か判断しなければなりません。このような場合の取扱いについては、法令又は通達等に記載されており、下記の表の通りとなっております。

**Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.42 February'13**

【出勤率算出時の各種休日等の取扱い】

	業務上災害による休業日	育児休業日	産前産後休業	介護休業日	使用者の責めに帰す休業日	ストライキ等の日	休日労働日	年次有給休暇	休職期間中
全労働日に算入	○	○	○	○	除外	除外	除外	○	除外
出勤とみなす	○	○	○	○	除外	除外	除外	○	除外

この中で「休職期間中」につきましては、「休職発令された者が年次有給休暇を請求したときは、労働義務が無い日について年次有給休暇を請求する余地が無いことから、これらの休職者は、年次有給休暇権の行使ができない」（昭 31.2.13 基取 486 号）とされておりますので「出勤した日」及び「全労働日」の双方から除外されることとなります。

また、年次有給休暇を付与する日（基準日）についてですが、通常、労働者によって入社日が異なるため、年次有給休暇を付与する日（基準日）も異なってまいります。そのため、年次有給休暇の発生、繰越し、消滅の管理等が大変煩雑な事務処理であることは想像に難くありません。この事務処理を簡素化するため、多くの企業では、全労働者に対し、統一の基準日を設けて年次有給休暇を管理しております。この場合の注意点は、年の途中で入社した方への最初の年次有給休暇の付与です。例えば、4月1日に基準日を設けている企業において、前年の10月前に入社した労働者へ年次有給休暇を付与する必要があるか否かということです。この労働者に対しては、少なくとも6箇月を経過した段階で、10労働日の年次有給休暇を付与しなければならず、4月まで年次有給休暇を付与しないということは、労働基準法に違反することとなります。ここでのポイントは、統一の基準日を設けた場合であっても、年次有給休暇の付与日数が前頁の付与日数の表に記載された内容を下回ることは出来ないということです。

年次有給休暇は、賃金の減少を伴うことなく、所定労働日に休養させるために付与されるものですが、「年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」とされており、労働者は使用者に休暇利用の理由を申し出る必要はない事になります（白石営林署事件、最二小判昭 48.3.2）。

また、年次有給休暇の時季の指定につきましては、「使用者は、…労働者の請求する時季に与えなければならない」とされておりますが、一方で、「事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」とされております。この「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、個別的、具体的、客観的に判断されるべきものであるされており、また、労働基準法は「使用者に対し、できるだけ労働者が指定した時期に休暇が取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請しているものと見ることができる」とされているため、「使用者としての通常の配慮をすれば、…代替勤務者を配置することが客観的に可能な状況にあることが認められるにもかかわらず、…配置されないときは、…事業の正常な運営を妨げる場合に当たるといえることはできない」とされております（弘前電報電話局事件、最二小判昭 62.7.10）。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

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

[アウトソーシングサービス Web サイト : http://www.epcsoutsourcing.com/ja/index.html](http://www.epcsoutsourcing.com/ja/index.html)

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.42-3

～ We are always at your side ～