

「年次有給休暇」に関する最近の動向

◆昨年の取得率は約 47%

厚生労働省の発表によると、企業が昨年（2012年）、社員に付与した年次有給休暇（年休）は平均 18.3 日で前年と同でしたが、社員が実際に取得した日数は平均 8.6 日（前年 9.0 日）に減少し、取得率も 47.1%（同 49.3%）に低下したことがわかりました。

また、時間単位の年休が取得できる制度のある企業の割合は 11.2%（同 8.8%）と若干増えたものの、全体の 1 割程度しかないことがわかりました。

さらに、内閣府の調査からは、年休の取得が進まないのは、上司の意識（取得する部下を「仕事より自分の予定を優先」等と否定的に考える）が原因である実態が明らかになりました。

◆「年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱い」の改正

年休に関連して、注意が必要な通達の変更が行われています。これは、裁判により解雇無効が認められた労働者が、復職後に年休取得を請求して入社しなかったところ、会社がその期間を欠勤として取り扱い、その分の賃金を支払わなかったこと等に関する最高裁の判決があったことによります。

労働基準法では、雇入れの日から 6 カ月の継続勤務期間またはその後の各 1 年度において全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、翌年度に決まった日数の年休を与えなければならないと定められています。

この出勤率の計算根拠について、「労働者が使用者の正当な理由のない就労拒否によって就労することができなかった日」を、年休の発生要件である全労働日に含まれると解釈したのがこの最高裁判決です。

この判決が出たことを受け、厚生労働省は、年休算定の基礎となる全労働日の取扱いを変更しました。具体的には、労働者の責に帰すべき事由によるとはいええない不就労日は、出勤率の算定にあたっては出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるとしたのです。

◆規定の見直しを

解雇した労働者が復職した場合や、私傷病休職後の復職を認めずに退職扱いとした後に復職した場合などは、年休の出勤率の計算に影響がある可能性がありますので、注意が必要です。

また、就業規則で年休に関する出勤率の計算方法を定めている場合には、規定の見直しが必要になる場合もありますので、確認が必要でしょう。





「割増率 50%以上」適用拡大の動き & 三六協定チェックポイント

◆「割増率 50%以上」中小企業へ適用拡大か？

厚生労働省の調査で、月 60 時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は 1 割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は 1 割に満たなかったことが明らかになりました。

大企業については、平成 22 年の労働基準法改正により、月 60 時間超の時間外労働に対する割増率を 50%以上にしなければならなくなりましたが、中小企業については、現在この規定の適用が猶予されています。

厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえて中小企業への適用拡大について検討を進める考えです。

◆「三六協定」のチェックポイント

時間外労働・休日労働に関する協定届（三六協定）を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて時間外労働を命じることができます。

なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働（所定時間外労働含む）の根拠規定を置いておくことは必要です。

三六協定に関する代表的なチェックポイントは、次の通りです。

- ・一定の規模があり、労務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である。

- ・管理監督者、病欠、休職中の社員などの在籍するすべての労働者（事業場の代表者を除く）が、「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる。

- ・労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織しているか（非正規労働者を当該労働組合が組織化していない場合は特に注意）。

- ・従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する。

- ・特別条項が活用できるのは、1 年間あたり 6 回以内。

- ・特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する。

◆行政指導や労災認定リスクにも

三六協定の締結・届出は、毎年の業務のため流れで行ってしまいがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。

上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントはありますので、今一度、確認が必要です。



1月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額（※）・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
※ただし、6ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、25年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>〔公共職業安定所〕
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>〔労働基準監督署〕

20日

- 特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分>〔郵便局または銀行〕

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出〔税務署〕
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>〔市区町村〕
- 固定資産税の償却資産に関する申告〔市区町村〕
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>〔労働基準監督署〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険料納付<延納第3期分>〔郵便局または銀行〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>〔公共職業安定所〕

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等（移動）申告書の提出〔給与の支払者（所轄税務署）〕
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え〔給与の支払者〕

平成26年1月1日 第121号 大羽労務管理事務所