

年次有給休暇

近年、労使関係を取り巻く環境が変わってきており、改めて有給休暇の取扱についてお知らせすることとしました。(U)

◇年次有給休暇の繰越について◇

未消化分の年次有給休暇の取扱については、労働基準法(以下、労基法)では規定されていません。そのため、その取扱については過去に様々な議論がありました。議論の基となる労基法 115 条では以下のように規定されています。

『この法律の規定による賃金、その他の請求権は 2 年間行わない場合においては、時効によって消滅する。』

この条文を労働基準局の解釈で簡単に言い換えると、

『従業員が有給休暇を請求する権利は翌年に限って繰り越すことができる。』

ということになります。近年では、労基署が繰越を認めるよう指導を行っているようです。

また、過去の裁判例を見ると、有給休暇の繰越は認められないという判決が出た時期もありましたが、その後一転して、繰越を認める判決が出ています。

以上のことから、就業規則において「有給休暇の繰越を認めない」旨を規定している会社・事業所を労基署が指導する可能性は高いと言えます。また、裁判になったとしても、繰越を認める判決が出る可能性があります。

◇パートタイマーの有給休暇について◇

巷では勘違いされているケースが多く見受けられますが、パートタイマー(※)にも有給休暇を与える必要があります。

(※) 1 週間の所定労働日数が 4 日以下(又は 1 年間の所定労働日数が 216 日以下)、かつ、1 週間の所定労働時間が 30 時間未満の者

ただし、正社員より少なく、労働日数に応じて比例的に付与されます。

具体的には以下の表の通りです。

労働日数 ／週	労働日数 ／年	雇入れ日から起算した継続勤務期間(単位:年)						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
4 日	169~216 日	7	8	9	10	12	13	15
3 日	121~168 日	5	6	7	8	9	10	11
2 日	073~120 日	3	4	4	5	6	6	7
1 日	048~072 日	1	2	2	2	3	3	3

ここで注意して頂きたいのは、パートタイマーとして扱う基準の「1 週間の所定労働日数が 4 日以下、かつ、所定労働時間が 30 時間未満」というところです。

仮に、1 日 3 時間労働・週 5 勤務の方がいらっしやるならば、イメージではパートタイマーかもしれませんが、有給休暇は正社員と同じ日数を付与する必要があります。その逆に、1 日 7 時間労働・週 4 勤務の方はパートタイマーとしての有給休暇を付与することになります。

不公平に感じられるかもしれませんが、1 日 3 時間労働の方が有給休暇を使って休まれた際に支給する給与は 3 時間分、7 時間労働の方の場合は 7 時間分となりますので、一応バランスは取れているように思われます。

※本文中では法律条文を出来るだけ分かりやすくご説明するため、簡易な用語の使い方・表現の仕方をしております。ご了承くださいませ。

時間外労働

残業をさせるには、労働基準監督署に届出が必要なことをご存じでしたか？
残業手当の計算の仕方についても簡単にまとめてみました。(N)

◇ 36 協定 ◇

サブロク協定という言葉をご存じですか？
労働基準法では、労働時間は1日8時間、週40時間まで(常時10名未満の労働者を使用する医療業、小売業、飲食業等では週44時間まで認められる場合もあり)と決められています。

これを超えた、時間外労働や休日労働については、労基法第36条に基づいた労使協定を交わし、協定書を労基署に届け出なければ、させることはできません。労使協定なしの時間外労働は、割増賃金を払っているかどうかによらず違法です。(労使協定とは、使用者(事業主)と、労働者の過半数を代表する者との間で協議し決めることです。)

もし、残業させる予定があるのなら、必ず36協定を締結し、届出しましょう。

ひな形は、下記のサイトで入手できます。

e-Gov(電子政府の総合窓口)
→ 行政手続案内検索 で
→ 「時間外労働・休日労働に関する協定届」
で検索して下さい。

◇まめちしき



<時間外労働>法定労働時間(1日8時間、週40時間(一部業種は44時間))を超える労働のこと。1週間の合計が法定内であっても、1日8時間を超えた労働は時間外労働になり、通常賃金×1.25の割増賃金の支払が必要です。

<法定内残業>例えば所定労働時間が1日7時間の職場では、1時間までの残業は1日8時間の範囲内ですので、上記の「時間外労働」には当たりません。割増賃金の必要はありませんが、通常の賃金×1時間分の支払は必要です。

<割増賃金の端数処理> 割増賃金の対象となる時間外、休日、深夜等の労働時間は、どこまで細かく計算しなければいけないのかというご質問をよく受けますが、最近の労基署の指導では、1分単位(!)迄ということになっているようです。

ただ、計算が煩瑣になるため、通達で端数処理について下記のように決められています。

1. 1か月の時間外等労働時間の合計に端数がある場合、30分未満は切り捨て、それ以上は切り上げること(毎日の残業時間を1日ごとに切り捨てるのは違法となります)
2. 1時間あたりの賃金・割増賃金の計算上、端数が出た場合は、50銭未満切り捨て、それ以上は1円に切り上げること。
3. 1か月の割増賃金等を合計してから端数処理する場合も2.と同じ処理になります。(N)

★資格証明書の確認

医師免許がないのに医師として健康診断や診察をしていたというニュースを近頃よく耳にします。最近では直接雇用でなく、人材紹介業者を通してアルバイトの医師等を雇用する機会が増えていることもあり、免許証等の確認を怠っているケースが多く見受けられるようです。

医師・歯科医師・看護師・歯科衛生士等々の有資格者を雇用する際、免許証のコピーを受領している医療機関は多いのですが、原本提示までさせているケースは意外に少ないようです。

コピーではわからない免許偽造も、台紙に透かしが入っている医師・歯科医師免許証の原本確認で防ぐことができますし、氏名変更等の裏書きも確認できます。平成16年4月1日以降免許登録した医師、平成18年4月1日以降免許登録した歯科医師については、「臨床研修修了登録証」も確認された方がよいでしょう。

また、保険診療をするには保険医登録が必要ですが、「保険医登録証」の確認となると、さらに行っている医療機関は少ないのではないのでしょうか。不正請求等で保険医登録を取り消され、再指定を受けていないケースもあり得ます。立場上、恐れ多くて確認できない(!)という事情もあるかと思いますが、事業主自身の身を守るためにも、証明書類の確認は是非是非怠りなく!!

医療機関を例にとりましたが、一級建築士をはじめとして、資格がないと行えない業務に就かせる者については、資格証明書類の確認は雇用主としての義務でもあるのではないのでしょうか。(N)

寒い季節になりました。皆様には、お体にお気をつけ下さいませ。
今後とも事務所通信をよろしくお願い致します。