

1. 年次有給休暇の取得義務

働き方改革関連法により、4月から従業員の年5日の年次有給休暇の取得が企業に義務付けられます。関連法の成立の時に簡単に触れましたが、今号ではより詳しく義務付けについてまとめます。

労働基準法では、雇い入れの日から起算して6ヶ月連続勤務し、全労働日の8割以上勤務した労働者に年10日の有給休暇が付与されると規定されています。そこから1年間8割以上勤務した労働者には日数が増えて付与され、継続勤務6年6ヶ月で年20日が限度となります。パートタイムなどの所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。これまで、年次有給休暇は原則として労働者の申出により取得となっていました。年次有給休暇の取得促進のために4月から、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となります。対象となるのは入社半年後の正社員、週4日勤務のパートタイム等であれば3年6ヵ月後、週3日勤務なら5年6ヵ月後以降の方となります。

4月からの義務付けですが、対象は4月以降に新たに取得する年次有給休暇で、これまでに取得している年次有給休暇は義務付けの対象とはなりません。例えば5月1日に入社した4年目の社員であれば、去年の11月1日に14日の年次有給休暇を付与されていますがそれは対象ではなく、今年11月1日に付与される16日の年次有給休暇のうちの5日を再来年の11月1日にまでに時季を指定して与えなければならなくなります。労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で計画的付与された日数は、5日から控除することができます。また、使用者は労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

2. 「皆勤手当」どうしていますか？ ～注目の最高裁判決から考える～

「皆勤手当」(精勤手当という場合もあり)とは、一定期間内においてまったく欠勤しなかった従業員に支給される手当をいいます。人材集約型産業や、特に業務の多くがシフト制である会社や、欠員の交代要員の確保が難しい会社などにおいて、従業員の欠勤や遅刻の抑制、積極的な出勤の奨励を目的として導入される傾向にあります。時間外労働等の割増賃金を計算する際は、基準となる賃金に含まれています。

昨年6月は、正規雇用と非正規雇用との待遇格差に関する大きな最高裁判決(長澤運輸事件とハマキョウレックス事件)があり、大変注目を集めました。このうちハマキョウレックス事件は、被上告人が皆勤手当の支給要件を満たしているか等について審理を尽くさせる目的で差戻しとなっていました。この差戻後の大阪高裁判決が12月21日にあり、契約社員に対する皆勤手当の不支給は不合理な差にあたるとして、皆勤手当相当額32万円(32ヵ月分)の支払いが命じられました。

労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」によると、精皆勤手当等を制度化している企業の割合は、期間を定めずに雇われている常用労働者で22.3%、パートタイム労働者で8.6%となっています。正規雇用と比べ、非正規雇用への支給が少ないのが現状です。

上記差戻判決は、正社員と契約社員の間で職務内容(配送業務)が同じであり、出勤する従業員を確保する必要性も同じであるとして、皆勤手当について格差を認めませんでした。昨年末には、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」も公表されました。皆勤手当だけでなく、さまざまな待遇において不合理な格差は認められない時代となっていることに、留意が必要です。



● 編集後記 ●

先日、両国での大相撲初場所観戦チケットが当たり、2日目を観戦してきました。稀勢の里が2敗した日です(翌日も負けて、引退となりました)。席はなんと砂被り席の前から3番目の超土俵際でした。見合っている目の鋭さ、ぶつかり合った時の音それはもう、迫力満点で、力士の気迫が伝わってきます。特に印象的だったのは、稀勢の里は余裕がなく必死の形相。会場も「絶対勝ってー」と願う様子が印象的でした。一方、白鵬は貫禄そのもの。負ける気がしないというオーラが全開。どちらも間近で見られてよい経験となりました。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート
特定社会保険労務士
秋山幸子 (登録NO.13050514)
三鷹市下連雀3-38-4
三鷹産業プラザ307
TEL:0422-24-8625
FAX:0422-24-8605
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・安部(武蔵野統括支部)