



特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 「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、会社は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がありますので、今一度、確認が必要です。

## 増加の見込み！ 今冬のボーナス支給の傾向

◆伸び率はバブル期以来

日本経団連の調査によると、今年の東証一部上場企業（76 社）の年末賞与は前年比プラス 5.8%と、バブル期以来の伸び率となると見込まれています。夏季賞与に関す

る同調査でも前年比プラス 5.0%の伸び率でした。

伸びている業種は「複合サービス業」や「情報通信業」などで、「製造業」はほぼ横ばい、「電気・ガス業」では大きく落ち込んでおり、産業によって異なる様相を呈しています。

◆中小企業の賞与はどうなる？

中小企業においても賞与の支給は増える見込みで、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社の調査によれば、支給労働者数は 3,889 万人で前年比プラス 0.7%となる見通しです。

民間企業の 1 人当たり平均支給額は 36 万 7,500 円で、前年比プラス 0.5%と伸びており、支給労働者数の伸びと相まって支給総額が増加することが見込まれており、14.3 兆円（前年比プラス 1.2%）となっています。

◆別の調査では伸び率は低いとの調査結果も

厚生労働省が発表している「毎月勤労統計調査」によれば、常用雇用者数 5 名以上の事業所における今年の夏季賞与は、3 年ぶりの増加となったものの前年比プラス 0.3%で、経団連の調査結果よりも増加幅が小幅になっています。

