

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	大卒者の就職率 96.7%、前年同期比 2.3 ポイント上昇 他……	P2
今月の特集	年次有給休暇の付与と取得のあり方について……	P3~4
連載シリーズ	安倍政権の女性登用数値目標~2030~(3/3)……	P5~6
紙上相談室	個人事業主が法人を設立すると社会保険料が安くなる? ……	P6
やさしい労働法	年少者の保護について……	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー ……	P7
編集後記	……	P8

**** ニュースダイジェスト ****

●大卒者の就職率 96.7%、前年同期比 2.3ポイント上昇

厚生労働省と文科省は5月19日、2014年度「大学等卒業者の就職状況調査」（4月1日現在）の結果を公表した。大学卒業者の就職率は96.7%で、前年同期と比べ2.3ポイント上昇した。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000084862.html>

（大学等新卒者への就職支援の状況について）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000084865.html>

●「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を作成／厚生労働省

厚生労働省は15日、企業の中でパワーハラスメント対策に取り組む際の参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を作成したと公表した。マニュアルは無料でダウンロードできるほか、都道府県労働局や労働基準監督署、労使団体など、全国で5万部を配布予定。また7月からは本マニュアルを活用した「パワーハラスメント対策支援セミナー」を全国約70カ所で開催する。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000084876.html>

（パワーハラスメント対策導入マニュアル）

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/download.html>



●若手女性社員を伸ばす管理職の育成力強化 研修／21世紀職業財団

21世紀職業財団では、若手女性の育成力を強化するための管理職向け研修コンテンツをこのほど開発、無料で体験できるデモセミナーを、東京と大阪で開催する。

<http://www.jiwe.or.jp/tabid/397/Default.aspx>

▽東京：6/25

<https://www.jiwe.or.jp/tabid/412/Default.aspx>

●定着する「ゆとり」意識、理想の上司は 「寛容型」／民間調査

三菱UFJリサーチ&コンサルティングが1日に発表した2015年度新入社員意識調査アンケート結果によると、理想の上司は「寛容型」で、仕事以外の時間を大切にしたいと考える傾向が強いという。今年度の新入社員は「ゆとり世代」の中心層。

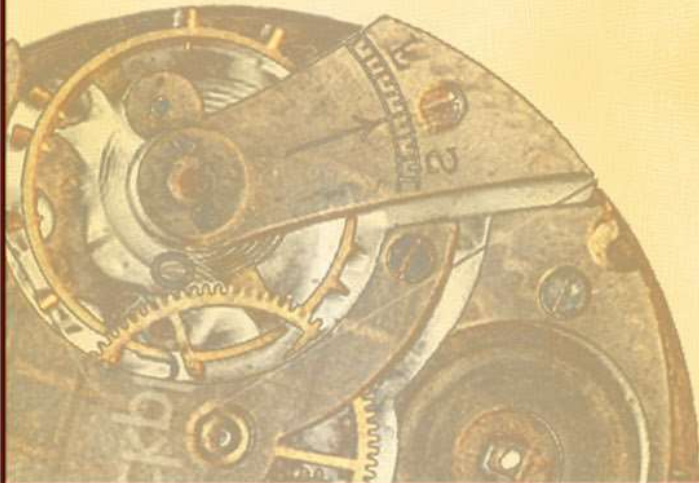
http://www.murc.jp/publicity/press_release/press_150501

●「外国人材活躍推進プログラム」を実施／ 厚生労働省ほか

厚生労働省は27日、「外国人材活躍推進プログラム」を新たに実施すると公表した。「『日本再興戦略』改訂2014」等を踏まえたもので、関係省庁・団体と連携し、各種セミナーやイベントを通じて、国内企業等への就職を希望する留学生をはじめとする外国人と国内企業等を結び付ける仕組みの強化をめざす。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000086181.html>

（参考）JIL 労働情報



～ 特集 ～

年次有給休暇の付与と 取得のあり方について

1. 年次有給休暇（年休）の付与

年休は有給休暇として労働者の心身の疲労回復、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから休日の他に毎年一定の日数の有給休暇を与えることにしたものです。年休を付与するには直近1年間の出勤率（全労働日に対する出勤した日の割合）が8割以上であることが必要です。遅刻早退等があっても一部でも勤務した日は出勤日として扱います。また、次の期間は出勤したものとみなされます。

- ①業務上の負傷、疾病による療養のために休業した期間
 - ②産前産後の女性が法の規定によって休業した期間
 - ③育児・介護休業法の育児休業又は介護休業をした期間
- 全労働日は総暦日数から所定休日を除いた日ですが、下記の日数は全労働日から除外されます。

- ①不可抗力による休業日
 - ②使用者側に起因する経営・管理上の障害による休業日
 - ③正当な争議行為により労務提供が全くされなかった日
- 入社日から6カ月が経つと初回の10日の年休を与えることとなります。その後1年経過ごとに以下のように付与されます。

年次	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
年休	10	11	12	14	16	18	20

年休は付与日から2年で消滅時効を迎えるため翌年まで持ち越すことができます。入社以来6年6カ月経過後に年休を全く使わないと翌年発生時点で最大40日の年休が溜まることとなります。

年休を法律どおりに付与すると、入社日が労働者ごとに異なり管理負担が高まることから、一定の要件に該当する場合には齊一的取扱い、すなわち原則として全労働者に一律の基準日を定めて年休を与える取り扱いや分割付与、すなわち初年度において、法定の年休の一部を法定の基準日以前に付与することが認められています。

また、所定労働日数が少ない従業員は比例付与の対象となります。①週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数が定められている場合には、年間所定労働日数が216日以下）で、②週所定労働時間が30時間未満の労働者になります。比例付与による年休の付与日数は次の式によります。

例：「週3日勤務で入社6カ月経過の場合」
10日（フルタイムの日数）×3日／5.2日＝5.76
端数切捨てで5日間が付与されます。

（5.2日は通常の労働者の週所定労働日数として厚労省令で定める日数）

2. 年休の取得

原則として、年休は日を単位として労働者が請求します（時季指定権）。これに対して、使用者には事業の正常な運営を妨げる場合に取得日を変更する時季変更権があります。時季変更権は業務の規模や内容、作業の内容、代替要員の手配の難易度等を総合的に判断して客観的に業務上の支障がある場合に限り行使できます。

また、労働者の時季指定権は事前請求が要件であり、取得前日の終業時刻以前に行うことが原則です。急病等による当日の請求は事後請求となるため、本来認めるか否かは会社の判断になりますが、日本の場合は多くの会社が慣行として認めています。

こうしたケースに対応するため就業規則に「病気等やむを得ない理由で欠勤した場合は、本人の請求を会社が認めた場合に限り年休として取り扱う」と規定しておくといでしょう。これにより不合理な欠勤は年休扱いをはずすことができます。

労働者は年休をどのような目的で取得しても自由であり、1回あたりの日数制限もありません。ただし、年休を一斉休暇闘争に利用することは本来の目的を逸脱するものと考えられ認められません。一方で、会社が年休の買上げを予約し、これに基づき年休の日数を減じたり、請求された日数を与えないことは法違反となります。

3. 半日単位年休

会社は、制度として認めた場合は半日単位の年休を労働者に与えることができます。通常は就業規則に内容を規定します。後述する時間単位の年休は法律上の年休制度ですが、半日単位の年休は法律上の制度ではありません。労使協定は不要であり、時間単位の年休の様に年5日という限度もありません。半日単位の年休は午前半休を9時～12時まで、午後半休を13時～18時までとして、昼休憩を挟んで午前午後の時間が異なってもかまいません。公平を期して午前半休を9時～14時まで（勤務時間は14時～18時）、午後半休を13時～18時まで（勤務時間は9時～13時）としてもよいです。上記の勤務時間以上働くと超過労働手当が発生しますが、実働8時間以上を超えない場合は、割増賃金は発生しません。

4. 時間単位年休

時間単位の年休は労働基準法に規定された法律上の制度です。本来 1 日単位で取得する年休を時間単位で付与することは労働者との合意、すなわち労使協定の締結が必要になります。労使協定には以下の内容を盛り込みます。

1) 時間単位の有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲 (例: 時間単位年休が取得出来る労働者は就業規則に定める年次有給休暇を取得できる者とする。ただし、交代制勤務従事者、生産ライン従事者は除くものとする。)

2) 時間単位として与えられる有給休暇の日数 (5 日以内に限る) (例: 時間単位年休として取得できる総日数は、1 年間 (毎年 4 月 1 日から 3 月末日までをいう) のうち 5 日 (40 時間) 以内で、かつ年休取得時において当該従業員の有する年次有給休暇日数の範囲内とする。時間単位年休については、1 日未満の残時間数があるときは翌年に繰り越すことができる。ただし、翌年においても取得できる時間単位年休は繰り越し分も含めた合計で 1 年間に 5 日 (40 時間) に相当する時間の時間単位年休とする。)

3) その他厚生労働省で定める事項

所定労働時間が 1 時間に満たない端数がある場合は 1 時間に切り上げる必要があります。例えば 1 日 7 時間 30 分の所定労働時間の場合は、8 時間に切り上げて 1 時間×8 回取ることができます。(例: 1 日の所定労働時間が 8 時間未満の者については、当該従業員の 1 日の所定労働時間をもって 1 時間単位分割とし、1 時間未満の半数の時間がある時は、1 時間単位に切り上げるものとする。) また、取得単位を 1 時間ではなく 2 時間や 3 時間とすることもできます。(例: 時間単位年休の取得単位は、2 時間単位とし、1 日の有給休暇は 4 単位に分割して付与するものとする。)

このように全て労使協定で規定することになります。なお、この労使協定は、行政官庁への届出は不要です。また、時間単位年休制度は就業規則に規定しておく必要があります。

所定労働時間の中途に取得することを制限することや 1 日において取得することができる時間数を制限することは認められていません。30 分の遅刻について会社が時間単位の年休に置き換えることを認める場合も最低 1 時間単位で年休を充当しなければなりません。また、前述したように遅刻の場合は事後請求になるので、年休を認めず不承認として遅刻扱いとすることもできます。

5. 年休の計画的付与

使用者は労使協定により、あらかじめ年休の取得時季を定めることができます。ただし、最低 5 日は本人が自由に取得できる日数として残さなければなりません。計画的付与の方式としては、①事業場全体の休業による一斉付与方式、②班別の交替制付与方式、③付与計画表による個人別付与方式が考えられます。計画的付与の主旨は欧米諸国と比べて極めて低い水準に止まっている年休消化状況をかんがみ、取得率の向上のため気兼ねなく年休を取得できるようにすることです。

計画的付与を定めた場合には休暇日が確定し、その対象となる年休については労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権はともに行使できません。

①の事業場全体の休業による一斉付与等で、年休の残日数が少ないため、賃金カットを受ける労働者に対しては、使用者は平均賃金の 100 分の 60 以上の休業手当を支払わなければなりません。

一方、時間単位年休の場合は労働者が請求した場合に取れる制度であり、計画的付与として時間単位年休を与えることは認められていません。就業規則に規定する必要がありますが、労使協定を行政官庁に届ける必要はありません。

6. 積立年休制度

積立年休制度とは、2 年間で時効消滅する法定年休の残日数を一定日数 (通常は 30~60 日程度) まで積み立てることを認める制度です。積立休暇は従業員が、①長期の傷病に罹患した時、②自己啓発としての長期の研修 (国内外の留学、資格取得の専門学校入学等)、③長期の家族介護の場合、④育児休業の延長又は代替の場合、⑤その他会社が認めた場合 (転職支援等) といった一定の事由のある場合のみ取得を認めるという制度です。

積立年休制度は企業の任意の制度で、この制度の導入は就業規則や労働協約の定めるところによります。自由取得の年休とは異なり、一定の限られた使用目的を定める必要があります。使用目的で多いのが労働者本人の長期の傷病の場合、家族介護、育児休業の延長などです。1 年間に積み立てられる日数を 5 日まで等と限定する場合もあります。

積立年休は使用により上限日数を割った場合は、その後あらためて上限まで積み立てることを認めることになります。一定の限られた使用目的以外に自由使用を認めるものではなく、ましてや退職にあたって積立残日数の買い上げを認めるべきものでもないでしょう。また、「当該事業場の労働者の全てに適用される定め」であるから、就業規則の必要記載事項となります。

<参考>労働時間・休日・休暇の法律実務 安西 愈著

～ 連載シリーズ ～

安倍政権の女性登用数値目標 ～2030～ (2/3)

先月までのおさらい

「政府が2020年までに、企業などで指導的地位に占める女性の割合を3割にする目標（いわゆる2030-にいまるさんまる）を掲げている」ことについて、国際的に見て日本の女性活用が低水準にあることや、安倍首相の取り組み・民間企業の動きについて取り上げました。

経済界では当初反発の声が多かったものの、女性登用を促す新法の制定が検討され、中央省庁で女性登用について積極的な動きが見え始めると、「何らかの対応をしていかざるを得ない」と、上場企業を中心に、女性活用の自主計画を発表する企業が増えています。

最終月の今月は、「そもそも、本当に女性管理職を増やすことが必要なのか」ということについて、考えてみたいと思います。

5. 働く女性の意識

昨年12月に日本経済新聞社・日経BP社・NTTコムリサーチなどが共同で実施した「働き方アンケート（インターネットで実施：総回答数1,026名）」によると、「女性管理職になりたいか」という質問に対し、“なりたい”と回答したのは20.8%、“なりたくない”との回答は79.2%と、大多数の女性が管理職にはなりたくない、と答えています。調査対象の女性の年齢や業種によって数字の比率は変わりますが、例えば皆さんの会社でアンケートを実施したとしても、“管理職にはなりたくない”と回答する女性がおそらく半数以上はいるのではないのでしょうか。

いかに政府や企業が“女性登用の数値目標”を設定したところで、当の女性たちが管理職になりたくないのでは意味がないのですが、なぜこのように考える女性が多いのでしょうか。

2014年に労働政策研究・研修機構が発表した調査結果を見てみましょう。

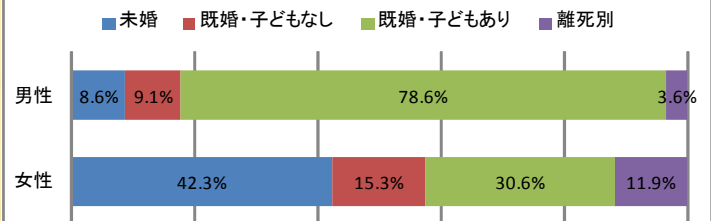
この調査によりますと、男性管理職の約8割が子供のいる既婚者であるのに対し、女性管理職では約3割にとどまっています。また、未婚者が男性は1割にも満たないのに、女性では4割以上が独身となっており、同じ管理職といっても、男女によって家庭状況には大きな差があります。

これは、女性が管理職としてやっていくために「結婚を諦める」「出産を諦める」というように、私生活を犠牲にした上でそのポジションを手に入れてきたということを表していると言えるでしょう。

もちろん、結婚することも子供を持つことも個人の自由で、現代社会では様々なライフスタイルがあるので、「結婚して人の親となって初めて一人前」というような風潮は少なくなっているとは思いますが。

しかし、社会人生活のスタートから「私は結婚も出産もせずに、仕事に生涯を捧げます。」と言い切る女性は少数派でしょう。好きな男性がいれば結婚したいし、その人との子供を産んで育てたいと思うのはごく自然な感情ですので、昇進と私生活の両立が難しい現状では、「そうまでして管理職にはなりたくない」と考える女性が多いのは、当然のことと言えます。

男女管理職の家庭状況の違い



(注) 労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2014年)より。従業員規模300人以上。四捨五入の関係で合計は100%にならない。
(出典: 日本経済新聞2015. 2. 17)



6. 女性が輝ける社会へ

「子供を産んでもらう性である男性」は、仕事のキャリアと家庭生活の両方を手に入れられるのに対し、「子供を産む性である女性」のキャリア形成が、パートナーや子供の数等家族の状況によって大きく左右されることは、ある程度やむを得ないことです。

最近では専業主婦希望の女性が増えているという報道もありますし、「子育てが一段落したらパートに出たい」「正社員として働き続けるけれども、家庭を大事にしたい」「仕事も家庭もバリバリがんばって管理職になりたい」など、同じ女性でも、働き方へのスタンスは人により様々です。

実は、安倍政権の目指す“女性が輝ける社会”にとって必要なのは、管理職を増やすという「数値目標」よりも「今まで女性に与えられなかった管理職へのチャンスを広げる」という「機会の平等」なのかもしれません。

男性でも女性でも、能力のある人にきちんと昇進の機会が与えられ、仕事も家庭生活も充実し、働く人が生き生きとしている職場が増えていくことこそが、日本の将来が「輝いていく」ために必要なことだと思えます。

** 紙上相談室 **

Q. 私は妻と二人で仕事をしている個人事業主で、国民健康保険と介護保険に加入しています。最近仕事が順調なのは有り難いのですが、国民健康保険料が年間50万円以上もかかっているのが大変です。友人から「従業員がいなかったら、法人を設立して二人とも一番安い給料にしておけば、社会保険の負担が少なくなるらしいよ。」と教えてもらったのですが、本当ですか？

A. 社会保険料だけを考えれば、確かに法人を設立すると負担が少なくなるかもしれませんが、税金面での影響や、社会保険料以外の費用などについても総合的に考えて検討する必要があります。

国民健康保険料の計算方法はお住まいの市区町村によって違いますが、最高限度額が年間85万円であることは共通していますので、所得金額によっては保険料が大きな負担となるケースがあります。

ご質問のように、法人を設立して月々の給与額を2人とも63,000円未満にした場合、法人負担分を併せても健康保険料が月額6,699円、厚生年金保険料が約17,125円となり、年間負担額は約29万円です（協会けんぽ東京の場合）。奥様を第3号被保険者として届け出た場合には、2人分の国民年金保険料374,160円と国民健康保険料の合計約87万円が年間約29万円となるので、ずいぶんお得な気がします。

しかし、法人は赤字であっても毎年7万円の法人住民税が必ず発生しますし、設立するのに費用もかかります。また、記帳等の事務処理が個人事業より複雑となるため、すべてを自分で行おうとすると時間も手間もかかりますので、税理士さんに依頼する際の報酬も必要となってきます。

享受できるメリットと手間やコスト面でのデメリット等、個別のケースによって異なる場合がありますので、社会保険労務士や税理士など専門家のアドバイスを受けて検討されることをお勧めします。

** YES/NO コーナー **

** やさしい労働法 **

Vol. 121

年少者の保護について

18歳未満の従業員を採用した場合は、労働基準法上の年少者の保護規定を確認する必要があります。労働基準法における未成年者・年少者・児童の区分は次の通りです。【未成年者：満20歳に達しない者／年少者：満18歳に達しない者／児童：満15歳に達した日以後最初の3月31日が終了するまでの者】

◆**最低年齢（第56条）**・・・児童は原則使用禁止。ただし、健康・福祉に有害でない軽易な業務に限り、新聞配達など非工業的事業では満13歳以上、映画・演劇の子役では未満の児童でも、労働基準監督署長の許可を条件に、修学時間外に働かせることができます。

◆**年齢証明（第57条）**・・・年少者については、年齢証明書を事業所に備え付けなければなりません。年齢証明書は、住民票記載事項証明書で代用できます。許可を受けて使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び同意書を備え付ける必要があります。

◆**年少者の労働時間及び休日（第60条）**・・・原則として時間外・休日労働や各種の変形労働時間制のもとで働かせることができません。

◆**年少者の深夜業（第61条）**・・・深夜時間帯（午後10時から午前5時）の労働が禁止されています。

◆**危険有害業務の就業制限（第62条）**・・・年少者は肉体的、精神的に未熟であることから、危険有害業務に就業させることが禁じられています。（年少者労働基準規則第7条、第8条）

◆**未成年者の労働契約（第58条）及び賃金請求権（第59条）**・・・労働契約は未成年でも本人自身と結ばねばならず、また、未成年者は独立して賃金を請求することができ、親権者や後見人は未成年者の賃金を代わって受け取ることができません。

Q1.	雇用保険の被保険者の週所定労働時間が20時間未満となった場合は、離職には該当しないので、離職証明書の作成は不要である
Q2.	本人が離職票の交付を希望しない場合でも、離職の日に59歳以上である被保険者については、資格喪失届を提出する際に、離職証明書を添えて提出しなければならない
Q3.	被保険者が離職した際に、その者が失業給付の基本手当の受給資格を満たせなければ、事業主は、雇用保険の資格喪失届に離職証明書を添付する必要はない
Q4.	不正行為により基本手当の支給が受けられなくなった者が、新たに受給資格を取得したときは、新たな受給資格に基づく基本手当が支給される
Q5.	失業給付の基本手当は、被保険者が失業した場合に、原則として「離職の日以前2年間」(算定対象期間)に、被保険者期間が通算して12カ月以上であるときに支給される

<解答>

A1.	(NO)	平成23年3月10日以降、取扱いの変更があり、資格喪失した時点で退職したものと、必要に応じて離職証明書を作成することになります
A2.	(YES)	離職日に59歳以上の被保険者には、離職証明書を作成して下さい。失業給付のほか、再就職した際に「高齢雇用継続給付」を受給できることがあり、この給付申請に備えて、60歳到達時から遡って6カ月間の賃金額を確認する必要があるためです
A3.	(NO)	失業給付の受給資格を満たしていなくても、原則として、本人の希望があれば、離職証明書を添付します。1年以内に再度被保険者となり一定の要件を満たすと、被保険者期間は通算できます
A4.	(YES)	偽りその他不正の手段により基本手当を受けられなくなった者も、その日以後新たな受給資格を取得したときは、新たな受給資格に基づく基本手当が支給されます
A5.	(YES)	賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が離職日以前2年間に12カ月以上あれば、要件を満たします

編集後記

6月に入り、湿度が増して夏のような日が続いています。今年は短い春でしたが、出会いと別れの季節としてはメリハリのある時期でした。まず、10年来の仲間が沖縄へ移住することになりました。また、大学の同期との約30年ぶりの再会がありました。人生の来し方、行く末についてしばし思いを巡らせる貴重な機会となりました。

扉の写真は、先日訪れた妻沼聖天山の歓喜院聖天堂(国宝)です。地元のガイドさんの案内で素晴らしい彫刻の数々を堪能してきました。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>