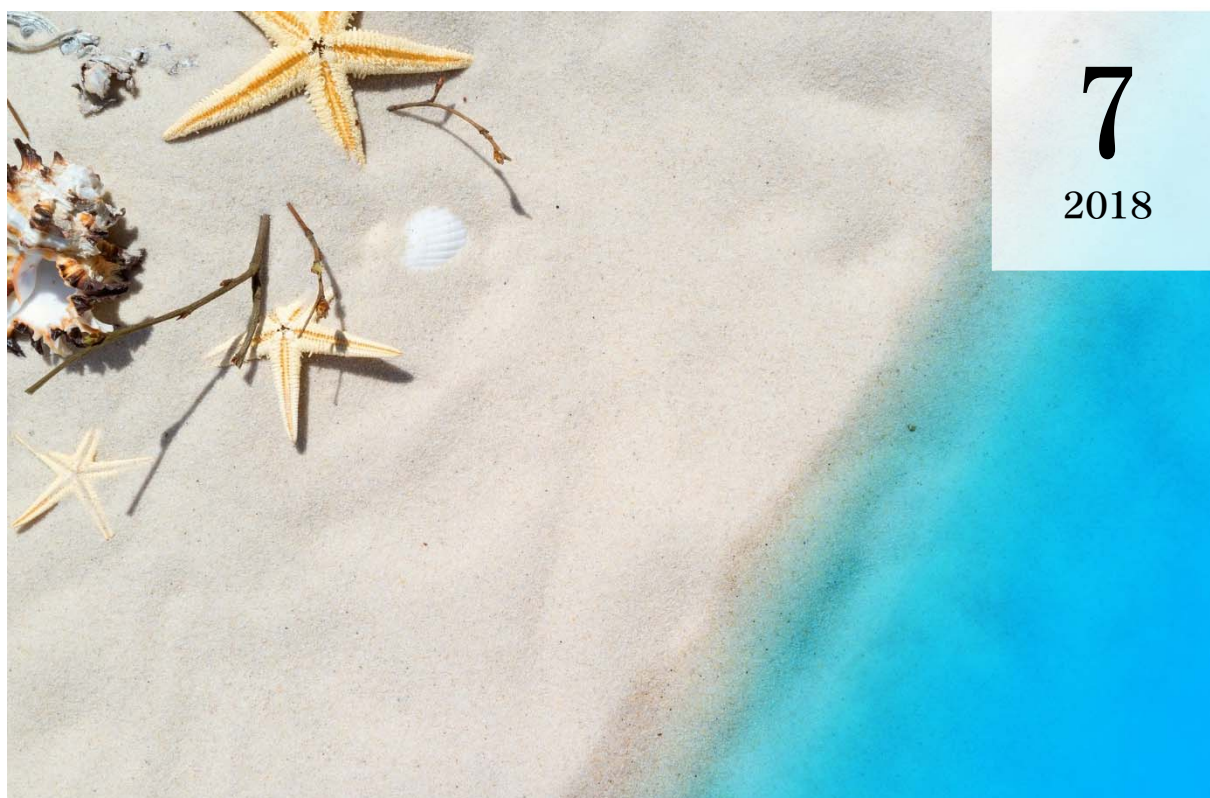


【ビジストNews！】

7月の祝日といえば「海の日」です。もともとは「海の記念日」という日でしたが、1996年からは国民の祝日「海の日」となり、今年で22年目を迎えます。早いものですね。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社 ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638



法定休日を特定する必要性と 実務上の留意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では、日曜日を法定休日としているのですが、先日、法定休日は必ずしも事前に特定する必要はないと聞きました。考え方を教えていただけませんか。



総務部長

労働基準法では原則として、毎週少なくとも1回休日を与えなければならないとしています。ただし、この法定休日を特定するような規定はありません。また、法定休日は従業員を働かせてはいけないと認識している人がいますが、36協定を締結し、就業規則の定めに基づいて法定休日に出勤を命じること自体は問題ありません。もちろん、その場合には割増賃金の支払いが必要になります。



社労士

なるほど。それでは仮に法定休日を特定しない場合で、休日出勤したときの割増賃金はどのように計算すればよいのでしょうか。



就業規則等で1週間の起算となる曜日が決められているときはその曜日から、決められていないときは日曜日から1週間を起算します。この起算日から1週間のうちに休日が1日以上あれば法定休日を与えていることとなります。反対に全日出勤しているときは、法定休日を与えていないこととなります。



分かりました。ただ、法定休日に出勤したときは通常に支払う賃金の35%以上としていますが、法定休日を特定していない場合で全日出勤したときは、どの日について割増賃金を計算して支払えばよいのでしょうか。



これは会社でどの日について割増賃金を支給するのか、取扱いを事前に決めておく必要があります。例えば、1週間全日勤務したときには最後に出勤した休日を法定休日出勤と考えるという方法があります。



そのように考えることもできるのですね。



そうですね。ただし、割増賃金を計算する際は、とてもややこしくなります。実際に厚生労働省の通達（基発第0529001号 平成21年5月29日）では「労働条件を明示する観点及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、就業規則その他これに準ずるものにより、事業場の休日について法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましいものであること」と示しているため、あらかじめ法定休日を特定しておく方が、望ましいことに間違いはありません。



当社でも、日曜日は法定休日です必ず休むことという認識が浸透しているので、このままの取扱いにしておきます。



私もそれがよいと思っています。なお、4週に4回の休日も法定休日として認められていますが、今回は説明を割愛しましたのでご了承ください。



【ワンポイントアドバイス】

- 1週間に複数回ある休日のうち、事前に法定休日を特定しておく必要はないが、特定することが望ましいとされている。
- 法定休日を与えなかったときは割増賃金の支払いが必要になるため、どの日が割増賃金の支払対象日になるかルールを決めておく必要がある。



派遣労働者が労働災害に 遭ったときの手続きと注意点

仕事上の事故でケガや病気になる労働災害の件数は年々減っていますが、いざ労働災害が起きると、どのような手続きが必要なのか分からず、対応に困ることが多いのではないのでしょうか。特に派遣労働者のケースは過去に事例がないという企業も多いでしょう。そこで今回は、派遣労働者が労働災害に遭ったときの手続きと注意点をとり上げます。

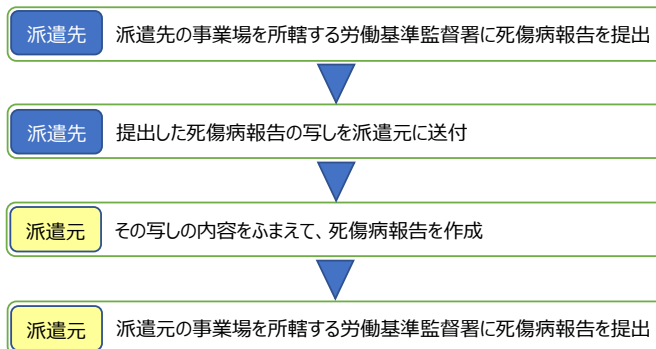


1.労働災害の手続き

派遣労働者は派遣先で就業していますが、派遣先で労働災害に遭ったときは、雇用関係のある派遣元の労災保険を使用します。派遣労働者が労働災害に遭ったときは、派遣先は労働災害の状況を把握し、派遣元の方で労災保険の手続きをしてもらうよう連絡しましょう。

また、出向者についても取扱いに困ることがあります。出向者は出向元と出向先の両方で雇用契約がありますが、現に就労している出向先で労災保険にかかる保険料を支払い、労働災害に遭ったときも出向先の労災保険を使用します。

派遣労働者が労働災害に遭ったときには、派遣元と派遣先の双方で死傷病報告を提出することになり、以下のような流れになります。



派遣先は死傷病報告の提出を行うとともに、忘れずにその写しを派遣元へ送付しましょう。

その際、死傷病報告の記載には通常記載する項目に加えて、以下の3点があり、派遣先は①を記載する必要があります。

- ①提出事業者（派遣元／派遣先）の区分欄
- ②派遣元が派遣先の事業場の名称を記入する欄
- ③派遣元が派遣先の事業場の郵便番号を記入する欄

2.手続きを行う際の注意点

派遣労働者の労働災害の手続きは、派遣元の労災保険を使って手続きを行うこととなりますが、このときに併せて必要になるのが、労働者死傷病報告（以下、「死傷病報告」という）の提出です。この死傷病報告は、労働安全衛生法および労働安全衛生規則に根拠があり、労災保険を使用したか否かに関わらず、労働災害により死亡または休業した場合に提出が必要です。

厚生労働省では昨年5月よりホームページで、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働基準関係法令の違反について書類送検した企業名等を公表しています。死傷病報告も、故意に提出しなかったこと、虚偽の報告を行ったこと等により企業名等が公表されている事案が多く見られます。このような観点からも確実に死傷病報告の提出を行いましょう。



年休の発生要件と出勤率の計算方法



実務において、年次有給休暇（以下、「年休」という）にまつわる相談は多く、特に育児休業を取得している従業員がいる場合、どのように年休を付与すればよいのかといった質問を受けることがあります。そこで今回は、年休の発生要件と育児休業期間中の取扱いについて確認しましょう。

1.年休の発生要件

年休が付与される要件は2つあり、1つ目が雇い入れ日から6ヶ月継続勤務していること、2つ目はその期間の全労働日の8割以上出勤したことです。

2つ目の全労働日の8割以上出勤しているか否かの判断では、以下の計算式にあてはめて確認します。

[計算式]

$$\frac{\text{労働日の中で出勤した日}}{\text{労働日とされた日}} \times 100\% \geq 80\%$$

この計算式の労働日とは、就業規則などで出勤が予定された日のことをいい、休日出勤をしたとしても、休日出勤の日は計算式の分子（労働日の中で出勤した日）・分母（労働日とされた日）ともに日数のカウントに含みません。

2.出勤したものとみなすものとは

基本的には上記の計算式に基づいて8割以上出勤したかどうかを確認することになりますが、計算する際に、次の3つについては出勤し

たものとみなします。つまり8割を計算する際、1.に記載した計算式の分子・分母いずれの日数のカウントにも含めることになっています。

- ①労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
- ②育児・介護休業法により育児または介護休業した期間
- ③産前産後の女性が労働基準法の規定によって休業した期間

仮に計算式のすべての期間で育児休業を取得していた場合、②に基づきすべてが出勤したものとみなされ、出勤率は100%となり年休が付与されます。また、育児休業期間の取得時期や取得期間によっては、育児休業期間中に年休の付与日が到来することがありますが、この場合、8割以上出勤していれば、実際に職場復帰していなかったとしても年休を付与することになります。継続して雇用していることには変わりはないため、他の従業員と同様に、付与日が到来すれば付与し、取得せず時効となった年休については消滅します。

働き方改革関連法案の1つとして労働基準法が改正されることになると、1年に10日以上の子休が付与される人については、年間5日の年休の取得が義務化となります（平成30年6月11日現在）。現状、1年間に1日も年休を取得していない人がいる場合、今後、どのようにして年休を取得していくのが課題となります。年休の取得に向けて、業務体制の見直しや職場の雰囲気づくりが必要になるケースもあることから、早めに社内で検討し、取組みを始めましょう。