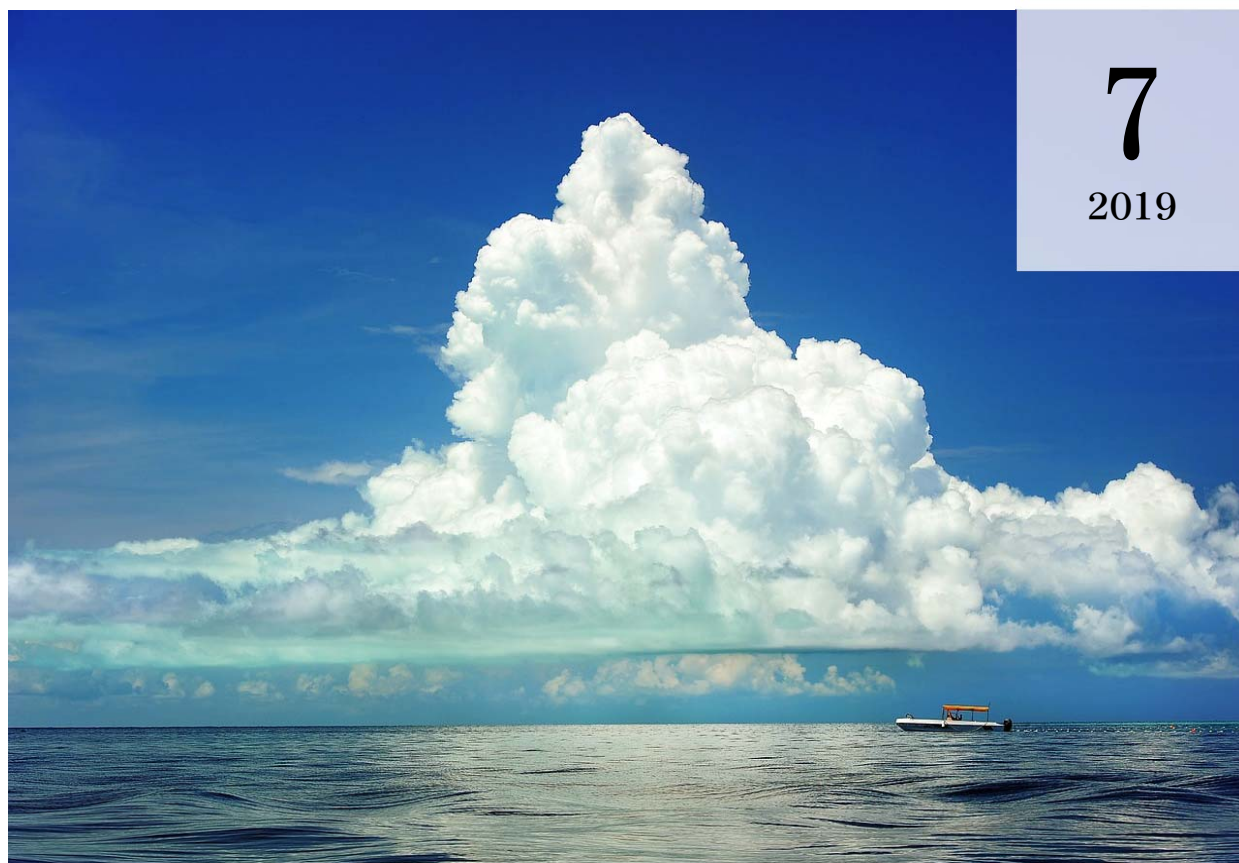


【ビジストNews！】

7月の祝日といえば「海の日」です。内閣府によると、海の恩恵に感謝するとともに、海洋国日本の繁栄を願う日なのだそうです。ご存じでしたか？

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

年次有給休暇の時季指定に関する実務上の注意点

4月より年10日以上の子年次有給休暇（以下、「年休」という）が付与される従業員に対し、年休日数のうち少なくとも5日を取得させることが義務となりました。確実な取得に向けて、使用者（会社）が取得時季を指定して運用するケースもあることから、今回は、この使用者による時季指定に関する実務上の注意点をとり上げます。



1. 就業規則の記載

今回の法改正では、従業員自らが年休を取得するなどして、5日の年休を取得すれば、改めて時季指定を行う必要はありません。しかし、取得日数が5日に満たない場合には、最終的には使用者が時季指定を行うことにより、確実に5日の年休を取得させる必要があります。

そもそも使用者による時季指定とは、会社が従業員の希望を聞いた上で、年休を取得する日をあらかじめ決めることをいいますが、これを行う際には、就業規則に時季指定を行う旨の規定が必要とされています。必ず記載しなければならない項目は、時季指定の対象となる労働者の範囲、時季指定の方法等です。

2. 指定日までに退職した場合の対応

時季指定をしたものの、その指定した日までに従業員が退職するというケースが考えられます。このような場合には、従業員の希望を再度聞いた上で、退職日までに5日の年休を取得させることが原則的な取扱いになります。現実的には退職日までの期間が短いケースもありますが、このような場合も同様の取扱いとなります。

なお、実際に突然の退職により5日の年休

を取得させることができなかつたときは、労働基準監督署から個別の事情を踏まえた上で、会社に対して助言等が行われることになっています。

3. 望ましくないとされる取扱い

この年休取得義務化の取扱いに関し、厚生労働省のリーフレット「年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう」において、以下のような取扱いは望ましくないとされています。

- ①法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定すること。
- ②会社が独自に設けている有給の特別休暇を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定すること。

①は、実質的に年休の取得につながっていないことから、望ましくないとされています。②は、今回の法改正をきっかけに特別休暇を廃止し、年休に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないとされています。特別休暇などの労働条件の変更は、従業員と会社が合意して行うことが原則になります。

年休の取得単位としては1日、半日、時間単位がありますが、この時季指定を行う際、従業員の意見を聞いた際に半日単位の年休の取得の希望があった場合、半日単位で行うことは差し支えないとされています。時間単位については時季指定を行うことはできず、また取得義務対象の5日の年休のカウントにも入れることはできないことから、誤った取扱いをしないようにしましょう。



育児休業中に一時的に勤務した場合の育児休業給付金の取扱い

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。

現在、経理部門が決算業務で、とても忙しくしています。経理部門の従業員が昨年12月から育児休業を取っているのですが、短期間でもいいので一時的に出勤してもらおうと考えています。特に問題はないのですよね？



総務部長

繁忙期を乗り切るための一つの対策ですね。育児休業中のご本人はどのように考えているのでしょうか。



社労士

育児にも慣れてきて、短時間の勤務であれば問題ないとのことでした。ただし、雇用保険の育児休業給付金がもらえなくなってしまうのではないかと心配しています。



確かに支給単位期間（※）に10日を超えて働き、かつ、80時間を超えて働いているときは、育児休業給付金が支給されなくなるというルールがあります。



ということは、引続き育児休業給付金が支給されるようにするためには、この基準を下回るような出勤日数や出勤時間にすることが必要ということですね。



育児休業給付金の受給ができるかという観点では、おっしゃるとおりです。もう一つは、勤務したときに支給される給与の額が関係してきます。



一時的に出勤してもらおうので、給与については休む前の月給を時給換算し、その時給額に勤務した時間数を掛けた額を支払う予定です。



承知しました。育児休業給付金は、支給単位期間に、育児休業を開始したときに算出する賃金月額を13%を超える給与が支給されると調整の対象となり、80%以上の給与が支給されると支給されなくなります。



休業している従業員が、休業する前にどの程度の給与の額をもらっていたかということが関係してくるのですね。今のところ、決算が終わるまでの2ヶ月弱の間、週2～3回で1日当たり4時間程度の勤務を考えていましたが、育児休業給付金の支給額との調整も含めて、どの程度、働いてもらうかを考えることにします。ありがとうございました。



※育児休業を開始した日から1ヶ月ごとの期間（育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間）。

【ワンポイントアドバイス】

1. 会社の業務の繁忙等のため、育児休業中の従業員について、休業者本人の同意を得て一時的に労務の提供を受けることは可能である。
2. 育児休業中に、一定の出勤日数・出勤時間を超えて働くと育児休業給付金は支給されなくなる。
3. 育児休業中に一定額以上の給与が支給されたときは、育児休業給付金の一部が減額されたり、支給されなくなったりする。



今国会で成立した人事労務に関連する改正法のポイント

2019年1月28日から開会されている通常国会も、まもなく会期が終了となります。今国会は働き方改革関連法のような大きな法案は提出されていないものの、実務で影響のある内容がいくつか成立しています。そこで今国会で成立した改正法のうち、人事労務管理に関連するものの概要を確認しておきましょう。



1. 女性活躍の推進

2016年4月に女性活躍推進法が施行され、301人以上の従業員を雇用する事業主には、女性活躍推進法にかかる一般事業主行動計画を策定することなどが義務付けられました。今回の法改正により、義務となる事業主の範囲が、101人以上の事業主に拡大します。また、情報公表の強化のため、公表すべき項目が増えることになりました。

2. パワハラ防止対策の法制化

セクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下、「セクハラ等」という）は、既に法制化され、防止対策を取ることが事業主の義務となっています。今回、労働施策総合推進法が改正され、事業主に対して、パワーハラ防止のための雇用管理上の措置義務が新設され、セクハラ等と同様に相談体制の整備等が求められることになりました。

3. 健康保険の被扶養者の範囲変更

配偶者や父母を始めとした直系尊属等の一定の家族は、健康保険の被保険者と別居していても、その他の要件を満たせば被扶養者となることができます。そのため、国外に住む家族も被扶養者となることができました。

これについて、医療費の抑制や不正受給の防止の観点から、一定の例外を設けつつ、原則として、国内に居住していること等の要件が追加されました。

4. マイナンバーカードの取扱いの変更

① マイナンバーカードの健康保険証利用

現在、健康保険証とマイナンバーカードは別のカードとなっています。今回、健康保険法等が改正されたことにより、マイナンバーカードに健康保険の被保険者や被扶養者の資格に関する情報を記録させることができるようになりました。これにより、医療機関で診察を受けるとき等に、マイナンバーカードを提示し、医療機関等がオンラインで被保険者や被扶養者の資格を確認できることとなります。

② マイナンバー通知カードの廃止

これまでマイナンバーは、マイナンバー通知カードにより通知され、マイナンバー通知カードとその他の証明書類を用いることで、マイナンバーの証明書として利用することができました。今後は、マイナンバーカードを普及させる目的等から、マイナンバー通知カードが廃止され、マイナンバーカードへの移行促進が行われます。

今のところ（2019年6月10日現在）、いずれの内容も国会で改正法が成立し、公布されたところであり、具体的な施行期日を含め、その詳細は明確になっていません。今後、政省令や指針が定められ、具体的に実務として対応が必要となる項目が出てきます。まずは概要としてこれらの内容を確認しましょう。