



人事労務情報

2017
6

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
法改正情報 10月施行の改正育児・介護休業法、2歳までの育休再延長も！	1
check！ 厚労省が無期転換のためのハンドブックを更新	2
労働災害情報 『STOP！ 転倒災害』 職場から転倒災害をなくしましょう！	3
助成金情報 平成29年度創設、人事評価改善等助成金！！	4
相談室《人事労務管理》 同一労働同一賃金、今から対応する必要はありますか？	5
NEWS 厚労省、労働法令違反で書類送検の企業名をHPで公表	7
実務の疑問解決！ 年次有給休暇の時間単位付与について	8
ちょっと疑問 派遣労働者の年休取得時季を変更することはできるのでしょうか？	10

法改正情報

平成29年10月施行の改正育児・介護休業法、2歳までの育休再延長も！

育児・介護休業法については、今年1月に介護休業の分割取得などが含まれた改正法が施行されました。そのため、育児・介護休業規程を変更した会社も多いかと思いますが、10月には再度、改正が行われることが決定しています。そこで、今回はこの10月に行われる法改正の内容を確認しておきましょう。

1. 最長2歳までの育児休業の再延長

10月の改正で、実務上いちばん影響が大きいと考えられるのが育児休業期間の延長に関する事項です。現在の育児休業は、原則、子が1歳に達するまで取得でき、1歳になるまでに保育園に入れない等の理由がある場合には、例外として子が1歳6か月に達するまで延長できることになっています。

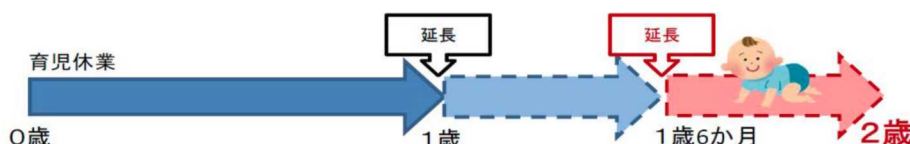
今回はこの延長について、1歳6か月に達した以後も、保育園に入れない等の場合には、**子が2歳に達するまで再度、育児休業を延長**できることになります(下図参照)。なお、雇用保険の育児休業給付もこれにあわせて延長できるようになります。

2. 育児休業制度等の個別周知 [努力義務]

従業員やその配偶者が妊娠・出産したことを会社が知った場合には、**個別に育児休業等に関する制度をその従業員に知らせる努力義務**が課せられます。具体的には、**育児休業中・休業後の待遇や労働条件などをお知らせすることが求められています。**

これは、育児休業を取得しなかった理由として、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という理由が一定数あったことが考慮されているようです。

なお、この取扱いは妊娠・出産のみではなく、家族を介護していることを会社が知った場合も同様とされています。



3. 育児目的休暇の新設 【努力義務】

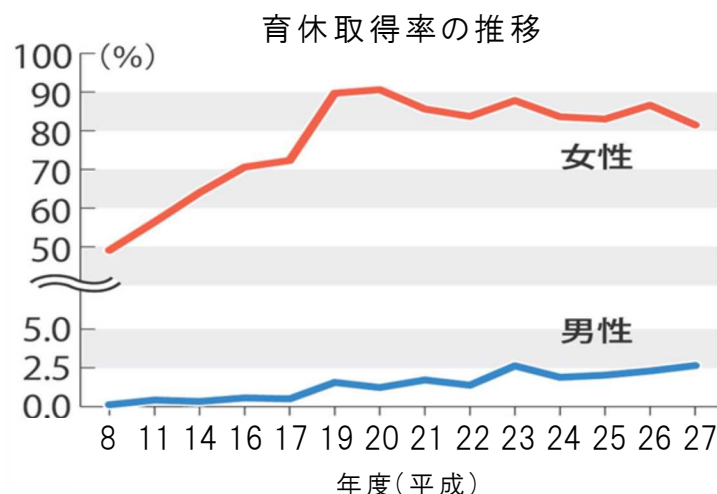
改正の最後のひとつは、特に男性の育児参加を促進するためのものです。社会において、男性の育児参加の重要性が高まっているなか、**小学校入学前の子を育てながら働く従業員が子育てをしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇の制度(育児目的休暇)**を設ける努力義務が生じます。育児目的休暇の例としては、配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇などがあげられます。

なお、この休暇は、努力義務であり、また有給休暇とする必要もありません。日数等についても会社の裁量に任されていますので、取得しやすい制度となることが望まれます。

4. 今後への対応

育児休業制度自体は広く知られており、女性の育児休業の取得率は80%を超えて推移しています。一方、男性の育児休業の取得率は平成27年度でも2.65%と低迷しています(下のグラフ参照)。今回の法改正によって、育児休業を取得している女性従業員はもちろん、配偶者や子どもを持つ男性従業員に対しても「出産・育児」をサポートする制度づくりが求められていくと考えられます。

なお、**1**については就業規則(育児・介護休業規程等)の変更が必要となります。**2**および**3**については努力義務であるものの、自社の従業員のニーズにも耳を傾けながらどのような対応が望ましいのかを検討していくことが重要となります。



check!

厚労省が無期転換のためのハンドブックを更新

労働契約法の無期転換ルールに基づく無期転換申込みが、平成30年4月から本格的に行われます。無期転換ルールが施行された平成25年4月から叫ばれていたいわゆる平成30年問題が、もうすぐ現実の問題になることとなります。

このことを踏まえ、厚生労働省は「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を開設し、その中で、さまざまな支援メニューを紹介しています。

その一環として、無期転換制度の導入手順やポイントなどをわかりやすく紹介したハンドブックを作成・公表していますが、そのハンドブックを更新したとのお知らせがありました。

今一度確認しておく意味でも、一読されてはどうでしょう？

更新後のハンドブックについては、次のURLをご覧ください。

<有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック>

http://muki.mhlw.go.jp/policy/handbook_2017.pdf

労働災害情報

『STOP！ 転倒災害』 職場から転倒災害をなくしましょう！

「すべる」「つまづく」「踏み外す」…、転倒災害の典型的なものです。「転ぶ」というと大したことのないように思われるかもしれませんが、実は転倒災害は深刻な問題となっています。厚生労働省と労働災害防止団体では、転倒災害を撲滅するため「STOP！ 転倒災害プロジェクト」を推進しています。6月は、プロジェクトの重点取組期間でもありますので、いま一度、職場の転倒災害防止対策を見直し、職場環境の改善を図りましょう。

1. 転倒災害の状況

労働者が仕事中に負傷等したために休業または死亡した場合には、労働基準監督署へ「労働者死傷病報告書」を提出します。この死傷病報告には2種類ありますが、4日以上 の休業および死亡のときには、遅滞なく（1～2週間以内）、「労働者死傷病報告 様式23号」を提出しなければなりません。

この休業4日以上 の労働災害、約12万件のうち、転倒災害は約2.7万件で最も多く（23%）発生しています。特に高齢者は、加齢により身体強度や運動機能が低下する傾向にあるため、転倒災害のリスクが増加し、55歳以上では55歳未満の約3倍リスクが増加します。また、転倒災害による休業期間は、約6割が1か月以上の休業となっています。

事故の型別死傷災害発生状況（平成28年、全業種）

転倒	墜落・転落	動作の反動、無理な動作	巻き込まれ・はさまれ	切れ・こすれ	交通事故（道路）	その他
23%	17%	13%	12%	7%	7%	21%

※ 製造業の休業4日以上 の労働災害は、年間2.6万件発生しており、次のようになっています。

はさまれ・巻き込まれ	転倒	墜落・転落	切れ・こすれ	動作の反動・無理な動作	飛来・落下	その他
27%	19%	11%	10%	8%	8%	17%

2. 転倒災害のための対策

転倒災害は、どのような職場でも発生する可能性があります。その危険性は、問題意識を持って原因を見つけ、対策をとることで減らすことができます。災害が多発している場所や環境、行動に着目して原因を洗い出し、順次、対策を講じていきましょう。

すべらないための対策例	水や油、粉類などをこぼした場合はすぐに掃除する すべりにくさを考えて作業靴を選ぶ
つまづかないための対策例	通路、階段、出入口に物を放置しない 段差のある箇所には、注意を促す標識をつける 足元が見えにくい箇所は十分な明るさを確保する
踏み外さないための対策例	足元が見えないほど荷物を持ち過ぎない（大きな荷物は台車で運ぶ）

3. 転倒災害防止のためのチェックシート ☒

安全についての再認識と、安全委員会等で必要な対策の検討ができるよう、次の項目をチェックしてみたいかがでしょうか。

①	通路、階段、出口に物を放置していませんか	☐
②	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	☐
③	安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	☐
④	転倒を予防するための教育を行っていますか	☐
⑤	作業靴は、作業現場に合った耐滑性があり、かつちょうど良いサイズのものを選んでいませんか	☐
⑥	ヒヤリハット情報を活用して、転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	☐
⑦	段差のある箇所や滑りやすい場所などに注意を促す標識をつけていますか	☐
⑧	ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか	☐
⑨	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を取り入れていますか	☐

助成金情報

平成29年度創設、人事評価改善等助成金！！

助成金制度は年度単位で予算が立てられているものが多く、年度替わりのタイミングで多くの助成金の見直しが行われます。今春も様々な助成金制度の創設・改廃が行われていますが、ここでは新たに創設された人事評価改善等助成金をとり上げましょう。

1. 人事評価改善等助成金の目的

人材確保が難しいなか、在籍している人材の定着や生産性向上が不可欠になっています。そのようななか、生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップおよび離職率の低下を図る事業主に対して支給される助成金が設けられました。この助成金の目指しているものは、社員の定着・育成を図ることにより人材不足を解消することです。

2. 主な受給要件

この助成金は、(1)制度を整備したことに対する助成と、(2)目標を達成したことに対する助成に分かれております。それぞれについて、対象となる措置をあげていきます。

(1) 制度整備助成

生産性向上のための人事評価制度と賃金アップを含む賃金制度の整備(制度の新設または制度の改定)し、実際に実施した場合に助成されます。受給要件として、次の①から⑧までのすべてを満たす人事評価制度である必要があります。

- ① すべての正規労働者等を適用対象とする制度である。
- ② 生産性の向上に資する人事評価制度および賃金制度として労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意ができています。
- ③ 評価の対象と基準が明確で労働者に開示されている。
- ④ 評価が年1回以上行われる。
- ⑤ 人事評価制度と賃金との関係が明確である。
- ⑥ 賃金表を定めている。
- ⑦ 上記②③を労働者に開示している。
- ⑧ 人事評価制度実施日の前月とその1年後の同月を比較したとき毎月決まって支払われる賃金【基本給+諸手当(時間外手当、休日手当を除く)】の見込み額が2%以上増加する見込みである。
- ⑨ ⑧について労働組合または労働者の過半数を代表するものと合意している。

(2) 目標達成助成

(1)に加え、次の①～③を達成した場合に助成されます。

① 生産性の向上

(1)の制度等整備の1年後に人事評価制度の適切な運用をして生産性要件(※)を満たしていること

※ 生産性要件とは・・・

助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性(※※)」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること

※※ 「生産性」は次の計算式で計算します。

$$\frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

★ 詳しくは、下記URLをご確認ください。
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000159251.pdf>

② 賃金の増加

(1)の制度等の整備・実施の結果、実施日の属する月の前月に支払われた賃金の額と比較して、その1年後に支払われる賃金の額が、2%以上増加していること

③ 離職率低下目標の達成

(1)の制度等の整備・実施の結果、実施日の翌日から1年を経過するまでの期間の離職率を、人事評価制度等整備計画を提出する前1年間の離職率よりも、下表に掲げる目標値以上に低下させること

雇用保険被保険者人数	1～300人	301人以上
低下目標の離職率	維持	1%以上

3. 助成額

助成額は次の金額になっており、2段階に分けて支給されることになっています。

- (1) 制度整備助成 50万円
- (2) 目標達成助成 80万円

4. 留意事項

本助成金は平成29年度の新しい助成金です。特徴として「生産性の要件」が取り入れられています。今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値(生産性)を高めていくことが不可欠とされ、助成金制度においても生産性要件が設けられていたり、生産性要件を満たすことで助成額が増えるものもあります。

なお、助成金の申請にあたって各勘定科目の額の証拠書類、損益計算書や総勘定元帳等の提出が必要になります。

人事評価改善等助成金の詳細は、厚労省のホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158133.html>

新しい助成金ですので、申請にあたっては、管轄の労働局に相談しながら進めていくと良いでしょう。

相談室《人事労務管理》

同一労働同一賃金、今から対応する必要がありますか？



人事部長

昨年末から「同一労働同一賃金」ということばをよく耳にします。働き方改革のなかで、過重労働対策と並んで大きなテーマだと認識はしているのですが、具体的に法改正等があったのでしょうか。



社労士

同一労働同一賃金は、以前からしばしば耳にすることばではあったものの、昨年末に「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」が政府から出され、さらには今年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」においても、目玉の項目として盛り込まれたこともあり、注目を浴びています。

また、5月12日には、厚生労働省で「第2回労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会」が開催され、短時間労働者および有期契約関係法整備に向けた論点案が示されました。

人事部長

なるほど……。思いのほか、早いスピードで動いているような気がします……。

当社でもパートタイマーを雇用しているのですが、今から何か具体的な対応をしないと、労働基準監督署等から指導を受けることになるのでしょうか？



社労士

いやいや、現段階では法改正は行われていないため、これまでと変更ありません。また、昨年末に出されたガイドラインについても、現時点では「案」となっており、ガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはありません。

この案については、今後、関係者の意見や改正予定となっている3つの法律【労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法】の改正法案に関する国会審議を踏まえて、最終的に確定されます。よって、法改正はこれからですが、このガイドラインが基となり法制化されそうです。

こういったことを考慮すると、まだ案という位置付けではありますが、今のうちからガイドラインの内容については押えておいたほうがよいと考えます。

人事部長

なるほど。確かに、パートタイマーの一部には正社員と同じような業務をしている人もいますが、正社員の月給を時給換算した額よりかなり時給が低く、また、賞与も寸志となっています。直接、パートタイマーからの不満を聞いたことはないのですが、是正していく必要はありそうですね。



そうですね。実際に法改正が行われて、同一労働同一賃金が求められるようになると、給与(基本給や手当)がどのように決定されているのか、それぞれの趣旨や性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じたものにすることが求められます。そして、この対象としては、基本給や各種手当はもちろんのこと、賞与や福利厚生、教育訓練も含まれることになっています。

人事部長

同一労働同一賃金と言っても、賃金だけではないのですね。

社労士

はい。慶弔休暇や病気休職といったものについても、このガイドライン案で触れられており、その範囲はかなり広いと理解しておくことが重要です。



そうなのですね。法改正を見据え、今のうちから、正社員とパートタイマーの職務内容や責任の程度、人材活用の仕組みといった内容を整理し、賃金をはじめとした制度の違いも分析しておいたほうがよさそうですね。もちろん、ガイドライン案にも目を通しますね！



- ◆ 同一労働同一賃金ガイドライン案は、次のURLからご覧いただけます。
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai5/siryou3.pdf>
- ◆ 同一労働同一賃金は、正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。
- ◆ ガイドライン案は、正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員労働者(有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者)の間で、賃金が異なるなどの待遇差がある場合に、どのような待遇差が不合理で、どのような待遇差が不合理でないかを、待遇ごとに事例も含めて示したものです。
- ◆ 同一労働同一賃金ガイドライン案は、現状は「案」であり、今後、議論が行われます。法改正までには紆余曲折も予想されますので、当面は、「先走って対応策を決めてしまうのではなく、法制化のニュースに注意を払っておく」ことをお勧めします。
- ◆ 現段階では、正規雇用労働者とパートタイマー等の非正規雇用労働者の職務内容や責任の程度、人材活用の仕組みの相違と待遇差を分析しておくことが大切です。

NEWS

厚労省、労働法令違反で書類送検の企業名をHPで公表

長時間労働をはじめとし、労働基準法や労働安全衛生法の違反に関しては、社会の対応も、また役所の対応も厳しくなっています。それを示す一例として、「労働基準関係法令違反に係る公表事案」が、厚生労働省および都道府県労働局のホームページに一定期間掲載されることになりました。都道府県労働局のホームページでは以前からすでに公表が始まっていましたが、平成29年5月10日からは厚生労働省のホームページでも公表が開始されました。これは、平成28年12月に同省が発表した「過労死等ゼロ」緊急対策の取り組みのひとつです。

今回掲載されたのは、昨年10月から今年3月までに公表基準に該当した334件(332社)となっています。労働基準法違反に限らず、最低賃金法違反、労働者派遣法違反、さらには労働安全衛生法違反なども公表の対象とされており、違法な長時間労働・残業代未払いなどの事案は約120件、建設業や製造業などにおける労働災害防止の義務を怠っていた事案は200件を超えていました。

多い府県は、①愛知(28事案)、②大阪(20事案)、③福岡(19事案)となっています。また、売上高10億円未満の中小・零細企業が全体の約7割を占めており、受注や納期、利益確保に向けて取り組まなければならないという厳しい現実が推察されます。

この公表する事案に関する取扱いは、全国統一であり、通達(平成29年3月30日基発0330第11号)で次のようになっています。

◆ 掲載する事案

- ① 労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案(送検事案)
- ② 『違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について』(平成29年1月20日付け基発0120第1号)に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案(局長指導事案)

◆ 掲載する内容

- ①企業・事業場名称 ②所在地 ③公表日 ④違反法条項 ⑤事案概要 ⑥その他参考事項(送検日)

◆ 掲載期間

- ・ 公表日から概ね1年間で、今後は、毎月定期に更新される
- ・ 公表日から概ね1年以内であっても、是正および改善が確認された場合は期間前に削除されることもありうる

こちらについては、メディアでも取り上げられていたので、ご存知の方も多いことでしょう。それだけに世間の注目度も高いということです。『企業の法令違反に対する意識の改善につなげたい』というのが厚生労働省の狙いですが、公表されることによるダメージを考えると、労働基準関係法令の遵守を意識することは重要です。

実務の疑問解決！

年次有給休暇の時間単位付与について



従業員から「1時間の年次有給休暇を取りたい」といった声が聞かれる会社も多いのではないのでしょうか。従業員側からは希望の多い時間単位の年次有給休暇(以下、「時間単位年休」)ですが、実際に導入している企業は、約17% (H28年就労条件総合調査)となっています。

今回はこの時間単位年休の導入を取り上げます。今後の導入の適否等を検討する際の参考にしてください。

1. メリット、デメリットの検討

まず、時間単位年休を導入する場合のメリット、デメリットを比較してみましょう。

【メリット】定着率の向上、良い人材の確保

必要な時間に限った休みを取れるので、他の社員への気兼ねも軽減され、育児や介護または学校行事等の家庭の事情、通院など個人の事情に対応しながら働きやすくなります。また、会社としても個々の社員の事情に配慮しているということにより、採用の際に「社員に優しい会社」というアピールにつながります。

【デメリット】勤怠管理が煩雑になる

日数だけの管理ではなくなりますので、やはり管理は複雑になり、事務負担が増加する可能性があります。導入にあたっては、1時間単位の設定や有給休暇管理簿の工夫が必要です。

2. 導入するにあたってのポイント

① 概要

労使協定を締結することにより、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができるようになります(時間単位年休)。なお、あくまでも時間単位であるため、分単位など「時間」未満を単位とすることはできません。

また、この時間単位年休も、年次有給休暇であるため、基本的には日単位での年次有給休暇と同様の取扱いとなりますが、本来まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度の趣旨を踏まえ

て、労使協定の締結を必要とすることや日数上限などの制限があります。

② 時間単位年休に支払われる賃金額

次の3つのいずれかにするかは、日単位による取得の場合と同じものとし、就業規則に定める必要があります。

- ・ 平均賃金
- ・ 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ・ 標準報酬日額をその日の所定労働時間数で割った額(労使協定が必要)

③ 時季変更権

事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

④ 計画年休との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものですので、労働基準法第39条第6項の規定による計画的付与として時間単位年休を与えることはできません。

⑤ 半日単位の年次有給休暇との関係

半日単位での年次有給休暇を認めている場合、新たに時間単位年休を導入したとしても、半日単位での年次有給休暇は別制度であるため、半日単位の年次有給休暇を取得しても、時間単位で取得できる時間数に影響を与えるものではありません。

3. 労使協定に規定する内容

次の4つのことを定める必要があります。

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数
- ③ 時間単位年休1日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を限定する場合、事業の正常な運営との調整を図る観点から限定することは可能ですが、取得目的によって対象範囲を限定することはできません。

【例】

- 工場のラインで働く労働者を対象外とする
→ 事業の正常な運営が妨げられる場合は可
- × 育児を行う労働者に限る
→ 取得目的による制限なので不可

② 時間単位年休の日数

最大で5日までの範囲で定めます。なお、前年度からの繰越しがある場合であっても、当該繰り越しも含めて5日分以内となります。

③ 時間単位年休1日の時間数

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を、所定労働時間数を基に定めます。日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数に基づいて定めます。

また、所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、時間単位に切り上げてから計算します。

【例】 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休

- 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。
- $8時間 \times 5日 = 40時間分$ の時間単位年休
($7時間30分 \times 5日 = 37時間30分$ を切り上げて、38時間分の時間単位年休とはならない。)

④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間以外の時間を単位とする場合は、その時間数を記入します(2時間、3時間など)。ただし、1日の所

定労働時間を上回ることはいけません。

【例】 デメリットである勤怠管理の煩雑さを考慮すると、次のような設定はいかがでしょうか。

- ・ 所定労働時間が8時間の場合
→ 2時間単位とし、1回の時間単位年休の取得を0.25日とする。2回の取得で半日、4回の取得で1日となるので、計算しやすくなります。

4. 具体例

ご質問を受けることが多いので、時間単位年休の考え方を具体例で示します。

【例】 1日の所定労働時間8時間、20日の年次有給休暇の権利がある労働者の場合

- × $20日 - (8時間 \times 5日) = 15日 + 40時間$ の年次有給休暇がある
→ このように捉えがちなのですが、実は次のように考えます。



○ 具体的に示します。

- ・ ある月に時間単位年休を6時間取得する
→ 年休残は、19日と2時間
(時間単位年休はあと34時間取得可能)
- ・ さらに、ある月に、年休5日、時間単位年休を21時間取得したとする
→ 21時間は2日と5時間になりますので、消化した年休は、7日と5時間となり、年休残は11日と5時間(時間単位年休はあと13時間取得可能)

いかがでしたでしょうか。メディアでも有給休暇の取得促進のことが取り上げられたり、また従業員から時間単位年休導入の要望があがっている会社もあるかと思います。とはいえ、運用面での細かさや時間管理の煩雑さをしっかりと見極めたうえで、時間単位年休の導入を検討することが重要でしょう。また、工場のラインで働く方への適用は難しいことが想定されますので、会社内でのバランスへも目を向ける必要があります。

ちょっと疑問



派遣労働者の年休の取得時季を、 派遣先が変更することはできるのでしょうか？

Q 派遣社員から、「あさってから1週間、年次有給休暇をもらいます。」と急な申し出がありました。当社としては、あまりにも急な申し出であるため、業務調整ができず困ってしまいました。

当社の社員に対しては、年次有給休暇の時季を変えてもらうことがありますので、派遣社員にも取得の時季を変えてもらいたいと考えていますが、派遣先である当社から変更するように申し出てかまわないでしょうか？

A 年次有給休暇(以下、「年休」)については、労働基準法で、原則として労働者の請求する時季に与えるべきこととされていますが、その請求された日に年休を与えることが使用者の事業の正常な運営を妨げる場合に限り、請求された日を他の日に変更すること(時季変更権)が認められています。

派遣社員の場合、年休の時季変更権において事業の正常な運営を妨げられるかどうかの判断は、「代替労働者の派遣の可能性も含めて派遣元の事業の正常な運営を妨げるかどうかを判断することとなる」(昭和61.6.6 基発333号)とされているため、貴社の業務調整が難しい等の事情は考慮されないことになります。つまり、派遣社員が請求した年休について、時季変更権を行使して他の日に変更できるのは派遣元(派遣会社)であり、貴社が派遣社員に変更を申し出ることはできません。

そのため、貴社の業務への影響を最小限にするには、まずは、派遣会社に代替派遣社員を探してもらい、代替派遣社員が手配できないときに、貴社内での業務調整を考えていくことになります。

<POINT>

派遣労働においては、年休は派遣元の責任において派遣労働者に与えなければなりません。年休の取得の時季の変更は、就労場所である派遣先の事情を考慮したいところですが、時季変更権は使用者である派遣元(派遣会社)に認められています。

<実務での運用>

派遣社員も、メンバーのひとりとして日々の業務で活躍しています。そして、条件を満たしていれば、心身のリフレッシュを図るために年休を取得するでしょう。年休付与の責任は派遣元にあります。業務への影響は派遣先に出てきます。よって、派遣社員の年休取得の申し出時期やその連絡方法などの手続きを、派遣社員、派遣元(派遣会社)、派遣先(貴社)の間で再確認し、共有しておくことがとても大切になります。

