

「労働法」の基本と活用法（第14回）

2015年10月22日
(レポーター) 本村 充

13、年次有給休暇(法39条)

(11) 年次有給休暇の期間または時間の賃金(法39条7項、則25条2項・3項)

使用者は、年次有給休暇の期間または時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、①平均賃金若しくは、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金(時間単位年休の場合は、①若しくは②の金額をその日の所定労働時間数で除して得た金額)を支払わなければならない。

ただし、労使協定により、③健康保険法に定める標準報酬月額に相当する金額(時間単位年休の場合は、③の金額をその日の所定労働時間数で除して得た金額)を支払う旨を定めたときはこれによらなければならない。

ポイント → 「通常の賃金」を支払う場合に、所定労働時間が変更されたときは、その後の休暇日には、変更後の所定労働時間に応じた通常の賃金を支払う必要がある。

ポイント → 年次有給休暇の期間または時間の賃金に関する労使協定は、行政官庁への届出不要。

ポイント → 健康保険法に定める標準報酬月額 ⇒ 標準報酬月額は、保険料を計算したり、保険給付の支給額を計算したりする場合に使用する。被保険者の報酬は一人一人異なるため、そのまま使用すると保険料を徴収する上で事務が煩雑になる。そこで、報酬を47等級の標準報酬月額すべてあてはめて、標準報酬月額を決定し又は改定することとした。

(12) 計画的付与(法39条6項)

使用者は、労使協定により、法39条1項から3項までの規定による有給休暇を与える時期に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、法39条5項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

ポイント → 計画的付与に関する労使協定は、行政官庁への届出不要。

ポイント → 「5日を超える部分」は、前年度からの繰越分も含めて判断する。

ポイント → ①一斉付与(事業場全体の休業による計画的付与)

労使協定により、計画的付与として5日を超える部分について一斉付与を行った結果、年次有給休暇の残日数がないため、賃金カットを受ける労働者に対して、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らない(昭63.3.14基発150号)

休業手当 ⇒ (法26条) 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならない。⇒ つまり、労使協定による年次有給休暇の計画的付与については、その効果は当該事業場の全労働者に及び、使用者が責任をもって労働者に平等に保証する義務が発生する。

ポイント → ②計画的付与と時期指定権、時期変更権の関係

労使協定で、計画的付与の定めをした場合、その対象となる年次有給休暇については、労働者の時期指定権及び使用者の時期変更権についてはともに行使できない。(昭63.3.14基発150号)

ポイント → ③計画的付与と時間単位年休の関係

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、労働者が指定した時期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ない。(平 21. 5. 29 基発 052901 号)

ポイント → 退職後を付与日とする計画的付与はできない。(昭 63. 3. 14 基発 150 号)

(13) 年次有給休暇の時効

年次有給休暇の時効は、2年である。(法 115 条)

(14) 法 41 条該当者と年次有給休暇

法 41 条該当者(労働時間、休憩及び休日の規定が適用されないもの・註 次項で説明)についても、年次有給休暇に関する規定は、適用される。⇒ 深夜業の割増賃金に関する規定も適用される。

(15) 不利益取扱い

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取り扱いをしないようにしなければならない。(法附則 136 条)

ポイント → 罰則規定あり ⇒ 違反した場合、6 箇月以下の懲役または 30 万円以下の罰金

14、労働時間の特例(法 41 条 則 25 条の 2)

法 40 条の規定を前提に、労働時間について特例措置が残されている。

⇒ 第 40 条 別表第 1 第 1 号から第 3 号まで、第 6 号及び第 7 号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第 32 条から第 32 条の 5 までの労働時間及び第 34 条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

② 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであって、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

(1) 特例事業

常時 10 人未満の労働者を使用する①商業、②映画・演劇業(映画の製作の事業を除く)、③保健衛生業、④接客娯楽業の事業では、1 週 44 時間、1 日 8 時間まで労働させることができる。

ポイント → (映画の製作の事業)は特例事業ではない。

(2) 特例時間

特例事業では、1 週 44 時間という特例時間が採用される。変形労働時間制のうち 1 箇月単位変形とフレックスタイム制には 1 週 44 時間の特例時間の適用がある(則 25 条の 2 第 2 項・3 項)。

一方、1 年単位変形と 1 週間単位非定型的変形には、1 週 44 時間の特例時間の適用はない(則 25 条の 2 第 4 項)。したがって、法定労働時間の総枠は、1 週 40 時間で計算する。

15、労働時間等に関する規定の適用の除外(法 41 条)

労働基準法で定める労働時間、休息及び休日に関する規定は、次のいずれかに該当する労働者については、適用しない。

① 法別表第 1 第 6 号『林業を除く』又は第 7 号の事業に従事する者 ⇒ いわゆる農水産業従事者

② 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

③ 監視又は断続的労働に従事するもので、使用者が行政官庁(所轄労働基準監督署長)の許可を受けたもの

④ 宿直または日直の勤務で断続的労働に従事する者で、使用者が所轄労働基準監督署長の許可を受けたもの

ポイント → 農水産業は自然条件に左右されるため労働時間等の規定の適用が除外されるとしている。林業については、労働時間、休憩及び休日の規定が適用される。

ポイント → 「監督・管理の地位にある者」とは、一般的には部長職以上、工場長など労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者としているが、名称にとらわれずに実態に則して判断されるべきとされる。(昭 63. 3. 14 基発 150 号等)

ポイント → 「監視・監督労働従事者」は、常態として労働密度が高くないとされる。

ポイント → 許可の対象となる宿直勤務は週 1 回、日直勤務は月 1 回を限度とする。ただし、勤務の労働密度が薄い等の要件を満たした場合は、それを超える宿直勤務・日直勤務でも認められることがある(昭 63. 3. 14 基発 150 号)。

ポイント → 法 41 条該当者は、原則として、労働時間等に関する規定の適用が除外される。ただし、年次有給休暇の付与、深夜業の割増賃金の支払いに関する規定の適用は除外されない。

【年少者】

1、最低年齢(法 56 条 年少則 1 条)

使用者は、児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで、これを使用してはならない。

非工業的事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁(所轄労働基準監督署長)の許可を受けて、満 13 歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作または演劇の事業については、満 13 歳に満たない児童についても、同様とする。

ポイント → 児童の健康及び福祉に有害 ⇒ 業として行う曲芸、歌謡、遊芸、軽業、大道芸、飲食・娯楽業等は許可されない。

ポイント → 労働法でいう年少者は、満 18 歳未満の者をいう。時間外、休日労働、深夜労働などは非常災害等のときを除いて原則として禁止している。

ポイント → 未成年者は満 20 歳未満という意味である。労働契約、賃金の受取は、未成年者自ら行うことを規定している。

2、年少者の証明書(法 57 条)

使用者は満 18 歳に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない(法 57 条 1 項)

使用者は所轄労働基準監督署長の許可を受けて使用する児童について、週学に差し支えないことを証明する学校長の証明書、親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない(法 57 条 2 項)

3、未成年者の労働契約(法 58 条)

親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない(法 58 条 1 項)。

⇒ ただし、一定の場合には、労働契約を未成年者の代りに解除することはできる。

親権者、後見人又は行政官庁(所轄労働基準監督署長)は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向けてこれを解除することができる(法 58 条 2 項、年少則

3条)。

ポイント → 学校長は解除することができない。

4、年少者の賃金(法 59 条)

未成年者は独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。

ポイント → 親権者や後見人が、未成年者の代理として、労働契約を締結したり、賃金を受け取ったりすることを禁止している。

5、年少者の労働時間及び休日(法 60 条)

① 年少者の労働時間

年少者の労働時間は、原則として、1日8時間、1週40時間であり、変形労働時間制及び特例事業の特例時間は適用されない。⇒ ただし、非常災害の場合は、時間外労働、休日労働、深夜業が認められる場合がある。

② 児童の労働時間

児童の労働時間は、休憩時間を除き、修学時間を通算して、1日7時間、1週40時間が限度である。

③ 労働時間の例外(法 60 条 3 項 1 号)

満15歳(満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの期間を除く)以上満18歳未満の者については、1週間の法定労働時間を超えない範囲内で、1週間のうちのある1日の労働時間を4時間以内に短縮した場合、他の日の労働時間を10時間まで延長することができる。

④ 労働時間の例外(法 60 条 3 項 2 号)

満15歳(満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの期間を除く)以上満18歳未満の者については、1日8時間、1週48時間の範囲内で、1箇月単位の変形、1年単位の変形で労働させることができる。

6、年少者の深夜業(法 61 条)

原則 ⇒ 満18歳に満たない者は、午後10時から午前5時までの間使用してはならない。

例外 ⇒ ① 交替制によって使用する満16歳以上の男性

② 交替制によって労働させる事業について、行政官庁の許可を受けた場合(30分間の深夜業が可能)

③ 非常災害等(公務は含まない)の場合

④ 農業、林業、水産業、保健衛生の事業、電話交換の業務

ポイント → 深夜時間帯

・満18歳に満たない者 ⇒ 午後10時から午前5時

・満15歳年度末未満の児童 ⇒ 午後8時から午前5時

ただし、厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、地域または期間を限って、それぞれ午後11時から午前6時、午後9時から午後6時とすることができる。

ポイント → ①の「交替制」とは、同一の労働者が一定期間ごとに昼間勤務と深夜勤務とに交代につく勤務態様をいう。

ポイント → ②の「交替制によって労働させる事業」とは、事業全体として交替制をとっている場合をいう。30分間の深夜業は、割増賃金の支払いが必要。

※ 次回は、「年少者の法 62 条、63 条、64 条」に少しふれ、「妊産婦等」に入っていきます。