

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっ とWORK

2021.Sep./Vol.66

Contents

特集
1

年次有給休暇とは

労働者の心身のリフレッシュを図るため、正社員やパート・アルバイトなどの雇用形態を問わずすべての労働者が対象となる年次有給休暇制度ですが、4月入社から6か月が経過し年次有給休暇を付与するこの時期、制度の概要や注意点を確認しておきましょう。

特集
2

従業員に対するコロナワクチンの義務化は可能？

新型コロナワクチンの接種が進んでいますが、みなさんはもうお済みになりましたか？接種が終わった人、受けたいけれど予約が取れない人、受ける予定がない人、様々だと思います。従業員やお客様を守るためにも、できれば従業員のコロナワクチンの接種を社内で義務化したと考えている事業主様もいらっしゃるかもしれません。従業員に対するコロナワクチンは義務化することができるのでしょうか？

連載
最終回

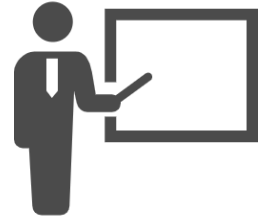
労働基準監督署が来るって聞いたけど大丈夫？

労働基準監督署は労働基準法に基づき、違法な労働状況等を取り締まる役割を持っています。立ち入りといっても多くが事前に予告があり、現状の把握をする目的のものととなります。

特集 1

年次有給休暇とは

労働者の心身のリフレッシュを図るため、正社員やパート・アルバイトなどの雇用形態を問わずすべての労働者が対象となる年次有給休暇制度ですが、4月入社から6か月が経過し年次有給休暇を付与するこの時期、制度の概要や注意点を確認しておきましょう。



年次有給休暇とは

- 賃金が支払われる休暇
- 要件を満たした労働者の権利として付与される

要件は2つとも
満たす必要があります



年次有給休暇が付与される要件

1. 雇入日から6ヶ月継続して勤務
2. 全労働日の8割以上出勤



年次有給休暇の付与日数

労働者の勤続年数や所定労働日数によって変化

例えば、正社員など通常の労働者の場合は、入社6ヶ月時に10日の年次有給休暇が付与されます。その後は勤続年数に応じて付与日数が増加します。パート・アルバイトなどの労働者の場合は、勤続年数と週の所定労働日数に応じて付与日数が変化（比例付与）します。



年次有給休暇の5つの注意点

①時効は2年

付与した年に取得されなかった年次有給休暇は、翌年に限り繰り越さなければなりません。

②取得理由は原則として問えない

労働者が取得したい日に自由に取得できるようにする観点から、取得理由によって会社が年次有給休暇の取得を拒むことはできません。

③買い取りは原則として不可

労働者の心身のリフレッシュという観点から、労働者が希望する場合であっても、会社が年次有給休暇を買い取ることはできません。

④請求された時季の変更

会社は、労働者が年次有給休暇を取得したい日に自由に取得させなければなりません。請求された時季に休暇を与えることで事業の正常な運営を妨げる場合には、請求された時季を変更することができます。

⑤年5日以上取得させる義務

会社は、年次有給休暇を年10日以上付与した労働者に対しては、年5日以上取得させなければなりません。

特集 2

従業員に対する コロナワクチン接種の義務化 は可能？

新型コロナワクチンの接種が進んでいますが、みなさんはもうお済みになりましたか？
接種が終わった人、受けたいけれど予約が取れない人、受ける予定がない人、
様々だと思います。



現在のコロナワクチンの接種率は以下のようになっています。

(総接種回数の内訳) ※2

	全体		うち高齢者（65歳以上）		うち職域接種※3
	回数	接種率	回数	接種率	回数
合計	133,058,203	—	63,023,172	—	13,225,021
うち1回以上接種者	73,464,874	58.0%	31,864,333	89.1%	7,426,698
うち2回接種完了者	59,593,329	47.1%	31,158,839	87.1%	5,798,323

(9月2日現在 首相官邸ホームページより)

- 65歳以上の接種率を考慮すると、働く人たちのワクチン接種率は半数に満たないくらいのようです。

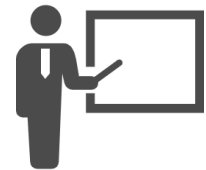
従業員やお客様を守るためにも、できれば従業員のコロナワクチンの接種を社内で義務化したいと考えている
事業主様もいらっしゃるかもしれません。

しかし、日本には「予防接種法」という法律があります。

これにより、ワクチン接種を受けることは国民の努力義務とされているものの、最終的な判断は本人に委ねられて
おり、それを他者が強制することはできないとされています。

現在の法律では、従業員にワクチン接種を義務付けることは
難しいと言わざるを得ません。

ワクチン接種を受けない人が圧力や差別を受けないように配慮しつつ、
コロナ対策に取り組んでいきましょう。



企業の対策の参考事例

企業側にできることは、あくまで従業員にワクチン接種を促すことまでです。

企業の対策の一つとして、外食大手の「ワタミ」はワクチン接種を強く促すために、従業員の名札にワクチン接種済のマークを入れるといった取り組みを行っているようです。



労働基準監督署が来るって
きいたけど大丈夫？

連載最終回
北村先生に
聞いてみよう

労働基準監督署は労働基準法に基づき、違法な労働状況等を取り締まる役割を持っています。

立ち入りといっても多くが事前に予告があり、現状の把握をする目的のものとなります。



労働基準監督署は労働基準法に基づき、違法な労働状況等を取り締まる役割を持っています。立ち入りといっても多くが事前に予告があり、現状の把握をする目的のものとなります。

8/20に令和2年4月～翌3月までの監督指導結果が公表されました。そこでは「各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象」とし調査していることが記載されています。

監督指導の内容については感染対策もあり総件数が24,042件（前年比8,939件減）と大幅に減少していますが、法令違反があった事業所の割合は73.2%（前年が78.1%）、うち違法な時間外労働があったもの37.0%（前年が47.3%）、賃金不払いがあったものが6.5%（前年が7.8%）と割合についてはあまり変化がありませんでした。雇用調整助成金の要件緩和等の影響もあり賃金不払いも大きく増加していないようです。労働時間の把握方法が不適正なものについても17.9%（前年が18.5%）あり、テレワーク等が一般的になる中で昔ながらのタイムカードでの管理が難しくなってきているようです。単に監督署からの指摘を避けるためではありませんが、システム導入等で適正にかつ効率よく時間管理を行いましょう。

Hot Topic

人事労務のデジタル化を推進

9月1日にデジタル庁が発足し、デジタルトランスフォーメーション（DX）という言葉をよく耳にするようになりました。

特に行政サービスの一元化・デジタル化は、人事労務に携わる私たちも目が離せません。

社会・経済がデジタル化に向けて大きく変化しようとする中で、改めて会社内の労務管理の業務効率化に取り組みたい、とお考えの方もいらっしゃるかと思います。

MRパートナーズでは、一から仕組み作りのお手伝いをさせていただきます。お気軽にご相談ください。

編集後記

2018年12月から毎月コラムを担当させていただきましたが、今月をもって私、北村が退職いたしますため、今回が最終回となります。長きにわたりお読みいただきましてありがとうございました。

