

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2023.
1月号
Vol.81



特集1：厚生労働省が「賃金引き上げ特設ページ」を開設しました

特集2：年5日の年次有給休暇の確実な取得

連載：クマ先生の労務相談
「賃金請求権の時効はいつまででしょうか？」

厚生労働省が「賃金引き上げ特設ページ」を開設しました

東京23区の2022年12月の消費者物価指数が、天候による変動が大きい生鮮食品を除いた指数が、前の年の同じ月と比べて4.0%上昇した、とニュースで報道されていました。4%台の上昇となるのは、1982年4月以来40年8か月ぶりの高い水準となるそうです。40年ぶりという数字にインパクトを受けながら、物価上昇→賃上げ強く強く望む、という思考に至ってしまいました。最低賃金は昨年10月に各都道府県別などで発表され、事業主様にとっては頭が痛い問題かと存じます。そのようななか厚生労働省が下記ホームページを年明けに開設しました。

賃金引き上げ特設ページ

<https://pc.saiteichingin.info/chingin/>

内容は大きく3つに分けて展開されています。

○取り組み事例

いくつかの会社の具体的な事例を載せています。随時記事は追加される予定です。



○政府の支援策

→各種助成金の情報を載せています。



○地域、業種、職種別の平均賃金検索

→平均的な賃金額を検索できるページです。都道府県別、年代別や業種・職種別の平均的な賃金額を検索できます。



ページ下部には最低賃金についても確認できるようになっています。賃金引き上げに向けてご参考にしていただければと思います。



年5日の年次有給休暇の確実な取得

働き方改革を改めて確認シリーズ、今回は「年5日の年次有給休暇の確実な取得」についてです。新年明けて改めて従業員の年次有給休暇の取得状況、管理がされているか確認してみましょう。

年次有給休暇の目的と現状

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし取得率は低調なのが現状です。このため、今般、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

年次有給休暇とは？

年次有給休暇について確認します。労働基準法で定められているもので、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

上記2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

対象労働者には管理監督者、有期雇用労働者も含まれます。付与日数は下記表のとおりです。

(表)

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者が対象です。

年5日の年次有給休暇の確実な取得のポイント

ポイント1：対象者

→年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

※前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。

ポイント2：年5日の時季指定義務

→使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

→時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

★人ごとに入社日が異なる事業場など、人ごとに基準日が異なり管理が細やかになる場合

→基準日を1つにまとめる、もしくは基準日を月初などに統一します。例えば、同じ月に採用した方の基準日を月初に統一することにより、統一的な管理が可能となります

ポイント3：時季指定を要しない場合

既に5日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

→つまり、「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上の年次有給休暇を取得させれば足り、これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

ポイント4：管理、規定

・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

・休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項（労働基準法第89条）であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

年次有給休暇の取得は労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など労働者・会社双方にとってメリットがあります。年5日の年次有給休暇の取得はあくまで最低限の基準です。5日にとどまることなく、労働者がより多くの年次有給休暇を取得できるよう、環境整備に努めましょう。ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。



クマ先生の労務相談

第16回 『賃金請求権の時効はいつまででしょうか？』



人事担当

退職した従業員と訴訟となり、未払賃金を支払うことになりそうです。賃金の請求権は、2年より前のものは時効で消滅すると聞きましたが、いつの分まで支払わなければならないのでしょうか？

2020年4月1日以降に支払い期日が到来する賃金請求権は、3年以内に請求しないと時効により、請求権が消滅します。旧法では賃金請求権の消滅時効を2年としていましたが、労働基準法の改正により賃金請求権の消滅時効を5年に延長しつつ、当分の間はその期間を3年としています。



クマ先生



人事担当

法改正により、賃金請求権の消滅時効が当分の間、3年間となったんですね。未払賃金のほか、自己都合退職から会社都合退職に変更となったことに伴い、退職金も支払う必要が生じますが、これも3年でしょうか？

就業規則等により支給基準が明確となっている退職金請求権の消滅時効は、従来から5年とされており、変更はございません。未払賃金の時効は、当初の賃金支払期日から進行しますが、訴訟が提起された場合、その期間は3年間にリセットされますので、訴訟の提起があった直後に3年経過しても請求権は消滅しません。



クマ先生

Hot topic

雇用保険料0.2%引き上げへ

厚生労働省は先月、労使が払う雇用保険料率を、2023年4月から0.2%引き上げて1.55%にする方針を固めました。そのうち労働者の負担は現在の0.5%から0.6%となります。新型コロナウイルス禍に伴い雇用調整助成金の利用が増え、雇用保険財政を圧迫していて、増収で財政を安定させることを目指します。事業主は0.85%から0.95%に上がります。

雇用保険の料率は事業内容によって異なり、現在、失業手当などの「失業等給付」の部分の特例として引き下げています。この特例を23年3月に終了させ、本来の料率に戻し、労使が折半し負担する0.6%の「失業等給付」が本来の0.8%になります。

失業等給付以外の部分の料率は維持し、「育児休業給付」が労使折半で0.4%、「2事業」が事業主だけの負担で0.35%となっています。

今回の見直しにより、労働者の保険料率は0.6%に上がります。

編集後記

新しい年になり、しばらく晴れた日が続きましたが、寒い日も続いています。皆様いかがお過ごしでしょうか。

先日梅の花を見かけました。いろいろなところで春探しができるこれらの時期が好きだな、と思いながら眺めていました。

本年もMRパートナーズをどうぞよろしくお願いたします。

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることが出来ます

<http://www.rousei.com>