

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てを賜り

厚く御礼申し上げます

本年も変わらぬご愛顧のほど

よろしくお願い申し上げます

令和3年 元旦

TOPIC1

最新判例にみる 「同一労働同一賃金」と 対応のポイント

TOPIC2

企業の労使協定書類における 押印廃止に伴う影響と留意点

写真名/山梨県/日本の冬/積雪の富士山と五重の塔/新倉山浅間公園/まちなかPIXTA(ピクスタ)

2021
January

1

令和3年1月号

【休暇の「密」回避へ】2021年の正月三が日は金曜～日曜の週末と重なり、1月4日から仕事はじめの企業が多くなることが予想されます。それを受けて、政府の新型コロナウイルス感染症対策分科会は、1月11日までの休暇延長や分散休暇を求める、年末年始のあり方に関する提言をまとめました。「17連休の要請」と捉えられましたが政府はこれを否定。要するに「正月三が日」のみに休暇を集中させるのではなく、社会全体が休暇を分散して取ってほしいとの要望とされています。その後、経済団体の代表とのオンライン会談で年末年始の休暇分散を政府が要請。全国知事会も同主旨への理解を国民に促しました。いわば国民全体が「交代で休みを取る」壮大なシフト勤務の実験であり、休暇の「密」回避の試みと言えるでしょう。

法律 2021年4月の中小企業への適用に備えて

最新判例にみる「同一労働同一賃金」と対応のポイント

同一労働同一賃金は中小企業にも2021年4月から適用されます。これに関して賞与と退職金の扱いをめぐる最高裁判断が2020年10月に示されました。それを踏まえて今後の対応を検討しましょう。

●同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」とは、いわゆる正規雇用労働者（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を解消することを目指すものです（厚生労働省：「同一労働同一賃金ガイドライン」）。この同一労働同一賃金は、働き方改革関連法の一つとして改正・成立したパートタイム・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）に基づくものであり、中小企業には2021年4月1日（大企業は2020年4月1日に適用済）から適用されます。

具体的には、正規雇用労働者と非正規雇用労働者という雇用形態の違いで、①業務内容及び責任の程度（以下、職務内容）、②職務内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を設けることはできません（第8条）。また、①と②が同一である場合は賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的取扱いが禁止されます（第9条）。さらに、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由について、事業主に説明を求めることができ、求められた場合、事業主には説明義務があります（第14条）。その際、説明を求めた非

正規雇用労働者に対し、解雇や減給など不利益な取扱いをすることが禁じられています。

この同一労働同一賃金に関しては、既に長澤運輸事件やハマキョウレックス事件などいくつかの最高裁判例が示されていますが、新たに2020年10月13日には大阪医科大学事件、メトロコマース事件、10月15日には日本郵便事件（3件）に関して最高裁判決が出されました。いずれの判決も個々の事例ごとに前述の①②③の3要素を精査して不合理な格差となっていないかを判断したものです。ここでは今後の対応を検討する際の参考として、10月13日に示された2つの最高裁判例のポイントをまとめることとします。

●賞与に関して（大阪医科大学事件）

この事件は、秘書業務に従事していた女性アルバイト職員が、正社員に支給される賞与および私傷

病による欠勤中の賃金等がアルバイト職員の自分に適用されないことは労働契約法第20条に基づき違法であるとして、大学側に対して不法行為に基づき上記相違に係る賃金相当額等の損害賠償を求めたものです。

原審の大阪高裁では、賞与の不支給について、正職員全員に年齢や成績、大学の業績に関係なく一律に支給されているにもかかわらず、アルバイト職員に全く支給されないのは不合理であると判断し支払いを命じました。さらに、賞与水準について、職務内容および責任の違いなどはあるが契約職員には正職員と比較して80%の賞与が支払われているのに対して、原告フルタイムアルバイト職員について、正職員の60%を下回る水準での支給は不合理であると判断しました。また、私傷病による欠勤中の賃金の不支給については欠勤

1月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

「初」「春」

「初春の候」「新春の候」、初夢、書初め、初場所、初天神

寒中

「小寒」（寒の入り）＝2021年は1月5日、「立春」（寒の明け）＝2月3日。1月5日～2月2日が「寒中」。なお「大寒」は1月20日。
「極寒の候」「厳冬の候」「寒気厳しき折」



その他

成人式、小正月（を迎え）（も過ぎ）（小正月は1月15日）、冬将軍、松飾り（も取れ）、鏡開き（も済ませ）、福寿草、七草、（軒の）つらら
※15日までとそれ以後で挨拶のしかたが大きく変わる。

※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

中の賃金のうち、給料1カ月分および休職給2カ月分を下回る部分の相違は不合理としています。

これに対して、最高裁判決では、原審の判断から一転、賞与、私傷病による欠勤中の賃金に関する正職員とアルバイト職員との待遇差はいずれも不合理ではないとの判断がなされました。その理由として、正職員の賞与は①算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものであること、②同大学の賞与は正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力および責任の程度等に照らして、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしていること、③アルバイト職員の業務は相当に軽易で、正職員との一定の相違があり、人事異動・配置転換にも差があることなどから、職務内容を考慮し、かつ、新規採用の正職員との年収比が55%程度であることなどを踏まえても、賞与不支給は不合理とまではいえないとの判断を示しました。また、アルバイト職員に対する契約職員および正職員への職種転換のための試験による登用制度が設けられていたことなども考慮されました。

私傷病による欠勤中の賃金の支給に関しては、正職員が長期にわたり継続して就労し、または将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持・確保するという目的によるものであり、同賃金は、このような職員の雇用を維持し確

保することを前提とした制度であるとしています。それに対して、アルバイト職員はその契約期間が1年以内とされ、更新される場合はあるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難いこと、当該アルバイト職員に関し、有期労働契約が当然に更新され契約期間が継続する状況にあったことをうかがわせる事情も見当たらないことなどから、最終的に正職員とアルバイト職員との間に私傷病による欠勤中の賃金に係る労働条件の相違があることは不合理であるとはいえないと判断しています。

●退職金に関して

(メトロコマース事件)

この事件は、東京メトロの子会社(メトロコマース株)でメトロ駅構内のキヨスク売店勤務の有期労働契約の社員4人が、同様の業務に従事している正社員との間において退職金の不支給、住宅手当、褒賞、時間外労働に係る割増率に違いがあることは労働契約法第20条に違反して不当であると主張して、損害賠償等を求めたものです。退職金以外の手当等の待遇の相違については、不合理とした東京高裁の判断が最高裁においてもそのまま認められました。

退職金の不支給に関しては、原審の東京高裁では、契約社員は販売業務からの変更はないのに対して正社員は業務の変更があり得ること(職務内容、配置の変更)を認めただうえて、契約社員に退職金が支給されないのは不合理であり、4人のうち10年程度勤務の2人に対して正社員と同じ基準で算定した額の少なくとも25%程度は

支給すべきであるとししました。

これに対して最高裁の判決では、退職金の支給の有無も不合理となる場合があり、退職金の性質や支給目的、労働契約法第20条に基づき業務内容や配置転換の範囲なども検討すべきであると判断しています。

そのうえで、同社の退職金は、正社員としての職務遂行をし得る人材の確保やその定着を図る目的から、様々な部署で継続的に就労が期待される正社員に支給されているものであり、正社員は欠員補充や休暇・欠勤した不在販売員に代わり早番・遅番の代務があるほか、複数店舗統括などの業務に従事することなどがあるとしています。

しかし、契約社員は、①店舗販売業務のみであること、②勤務場所の変更はあっても業務内容に変更はないこと、③正社員への段階的登用制度があること、④原則契約更新があり65歳定年など短期雇用前提とはいえないものの、勤続年数10年前後であることなどを踏まえても退職金の不支給は不合理とはいえないとの判断をしています。

今回の判例から見えるのは、退職金は、正社員の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払い、継続的な勤務等に対する功労報償などの複合的な性質を有するものとし、その目的は正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的があると認定したうえて、さまざまな部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものと判断していることです。

【2020年12月号 TOPIC1の訂正】看護休暇の対象についての説明で、中段2行目「1日の所定労働時間が4時間以上の者とされ、4時間未満の労働者は、これまで通り、1日単位での取得しかできませんでした」は誤りでした。⇒正しくは「1日の所定労働時間が4時間超の者とされ、4時間以下の労働者は、これまで通り、1日単位での取得しかできませんでした」となります。また介護休暇の対象家族の説明で、中段18行目「同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫」は誤り⇒正しくは「同居かつ扶養している」という要件はなし、となります。それぞれ、お詫びして訂正いたします。

法令 押印廃止の範囲と手続きの確認

企業の労使協定書類における 押印廃止に伴う影響と留意点

2020年8月、労働基準法に基づく届け出等における押印原則の見直しについて、2021年度から法令上、押印または署名を求めないこととする方針が、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会により了承されました。押印廃止に伴う様式や手続きに関する留意点を確認しましょう。

●押印廃止に伴う主な変更点

労働基準関係法令は、様々な申請・届け出で、押印欄のある省令様式を定めています。また「就業規則にかかる意見書」をはじめ、省令様式はなくても労働者の押印が求められるものもあります。

今回の見直しでは、押印欄のある届け出については原則押印欄が削除され、法令上、押印または署名を求めないことになりました。また電子申請における電子署名の添付も不要となり、手続きの負担の軽減や利便性の向上を図る対策が更に検討される予定です。

労使協定に関する省令様式の労働者の過半数で組織する労働組合（以下、過半数労働組合）、または労働者の過半数を代表する者（以下、過半数代表者）の欄については、協定当事者が適格であることについて確認するため、チェックボックスが新設されます。チェックがない場合は、形式上の要件を備えていないものとされるため注意が必要です。

●適正な労使協定の締結とは

労使協定とは、使用者と過半数労働組合、当該労働組合がない場合は過半数代表者との書面による協定です。過半数代表者の要件は、①労働基準法上の管理監督者でないこと、②労使協定を締結す

る者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きで、選出された者であることです。選出するときの労働者の算出には、労働基準法上の管理監督者のほか、パート・アルバイト等の正社員でない者も含まれます。また労働基準法上の管理監督者とは、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人を指します。

労使協定の効力は、協定の定めるところにより労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもっています。過半数代表者の適格性を確認し、適切に労使協定を締結する必要があります。

●労使協定の種類と届け出

労働基準法に規定される労使協定のうち、労働基準監督署への届け出が必要なものは、労働者の貯蓄金管理に関するもの、1週間・1か月・1年単位の変形労働時間に関するもの、事業場外・専門業務型のみなし労働時間制に関するもの（36協定）です。貯蓄金管理に関する協定以外は、有効期限を定める必要があります。

届け出の必要のない労使協定は、労働基準法に基づく賃金の一部控除、フレックスタイム制（清算期間が1か月以内のもの）、一

斉休憩の適用除外、代替休暇、年次有給休暇の計画的付与、時間単位付与、年次有給休暇中の賃金支払い方法に関するものです。そのほか、育児・介護休業法に基づく育児休業・介護休業及び子の看護休暇・親族等の介護休暇の適用除外者を定める場合も不要です。

●労使協定締結の留意点

今回の労働基準法に基づく届け出等に関わる押印廃止は、届け出にのみ適用される押印原則の見直しです。労使協定を締結する際には、労使間で合意した内容を書面にまとめ、労使双方が署名または記名押印した「協定書」と、協定書の内容を労働基準監督署に届けるための「協定届」が必要です。

現在36協定の届け出については、「協定届」に労働者代表の署名または記名押印があることにより、「協定書」を兼ねることが認められています。この場合「協定書」の写しを事業場に保存しておく必要がありますが、この「協定書」を兼ねた「協定届」の押印についての対応は、まだ明確に決まられていません。

適正な労使協定の締結に向けた周知・指導が徹底されるなか、法令に関する正しい知識と運用が求められます。今後の運用見直しについても注意を払いましょう。

01

令和元年度の法人の申告所得額
過去3番目の下げ幅に

国税庁は11月5日、令和元年度における法人税の申告実績の概要を発表しました。令和元年度の申告所得金額は65兆52億円で、平成30年度の73兆3865億円から8兆3813億円もの減少。10年連続の増加はなりませんでした。減少幅は11.4%で、この下げ幅は過去3番目となります。法人税の申告税額は11兆5546億円でこちらも9.7%の減少です。コロナ禍の影響は2020年3月までしか織り込まれておらず、令和2年度はさらに減少幅が増える可能性があります。

02

過労死・過労自殺の現状をまとめる
令和2年版過労死等防止対策白書

政府は令和2年版過労死等防止対策白書をまとめ、10月30日に閣議決定しました。新型コロナウイルスが労働時間に与えた影響の調査では、3月と4月に医療、福祉や運輸、郵便で週80時間以上の就業者の割合が前年同月より増加。全業種平均では減少しており、この2業種が繁忙でした。また労災認定された過労自殺の分析では、うつ病などの精神疾患の発病から死亡までの日数は「29日以下」が半数以上を占め、また医療機関の受診歴なしが6割を超えていることもわかりました。

03

新型コロナウイルス感染症の影響で
解雇や雇い止め7万人突破

厚生労働省が11月6日現在で集計した、新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等を見込む労働者が、5月からの累計で7万人を突破したことがわかりました。これは都道府県労働局等が把握できた範囲の数字であり、実態はもっと多いことが想定される一方で、解雇や雇い止めの後、再就職した人もいる可能性があります。業種別では製造業(1万3409人)、飲食業(1万508人)、小売業(9474人)が多く、この3業種で全体の5割弱を占めています。

04

大手、中小の「働き方改革」の両立を
下請取引の適正化要請

経済産業省と公正取引委員会は、関係事業者団体に対して、下請取引の適正化についての要請を行いました。コロナ禍を背景に、下請け代金の可能な限りの現金払いや、手形払いの際の割引料相当分の考慮など代金支払いに関する項目のほか、働き方改革関連の要請もあります。大手企業の労働時間削減のしわ寄せが、逆に下請けの中小企業の過重労働を招かないようにするという、大手、中小ともに「働き方改革」の実現を両立できる取引関係を求めています。

05

高度プロフェッショナル制度
1年半で22件、858人

高度な専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象に、労働時間や休憩、休日、深夜の割増賃金などの規定を適用しない「高度プロフェッショナル制度」について、2020年9月末時点の決議届の届け出状況が公表されました。制度ができてから1年半で件数は22件、労働者数は858人となっています。最も多いのは「顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析」などの業務(コンサルタント業務)の762人で、全体の約9割を占めました。

06

男性の育児休業平均取得日数110.2日
イクメン企業アワード2020発表

厚生労働省の委託事業「イクメンプロジェクト」がこのほど、2020年の「イクメン企業アワード」(企業向け)と「イクボスアワード」(管理職向け)を発表しました。企業アワードでは株式会社技研製作所(高知県)と積水ハウス株式会社(大阪府)がグランプリを受賞。技研製作所は役員による男性育休取得推進宣言などの啓発活動で、男性の育児休業の平均取得日数が110.2日となりました。積水ハウスでは「イクメン白書」「イクメンフォーラム」などの独自の取組みを行っています。

2040年、「人生100年時代」が射程に

年に1回発行される厚生労働白書が10月23日に閣議報告、公表されました。白書はさまざまなデータをもとにこれから20年後の社会を予測しています。高齢化、労働人口の減少、世帯人数の減少が進む中で、就業率の向上と従来とは違う新たな「縁」作りなどを求めています。

●今後20年間の変化の見通しと今後の対応の方向性等を提示

厚生労働白書は二部構成になっており、厚労省の年次行政報告的な位置づけの「第2部」に先んじて、第1部では毎回テーマを決めてのレポートが掲載されます。令和2年版では「令和時代の社会保障と働き方を考える」と題して、平成の30年間の総括と2040年にかけての今後20年間の社会の変化の見通しを行っています。これをまとめたのが右下の表です。

2040年は高齢化率35.3%。平均世帯人員は2.08人と平成元年の2.99人からほぼ1人分の減少となります。就業率は60～64歳で8割、65～69歳でも6割以上と想定されています。そして、65歳の人々が100歳まで生きる確率が、男性6%、女性20%。このほか表にはありませんが、平均寿命は平成の30年間で約5年伸びており、今後20年間で約2年伸びるとの推計もあります。

●「担い手不足」で求められる新しい働き方の推進

上記の想定を踏まえて、厚労省は2040年の社会に向けて「人生100年時代」「担い手不足・人口減少の克服」「新たなつながり・支えあい」「生活を支える社会保障制度の維持・発展」の4つの方向性を示しました。またこれらの根

拠「デジタル・トランスフォーメーション」への対応がある、としています。

平均寿命が延びる一方で、就労人口は減少に転じ、2040年には5245万～6024万人で、これは平成元年の6128万人を下回っています。これはかねてから少子化問題、年金制度の問題を論じる際に言われてきた「少子高齢化社会」の「担い手不足」を改めて指摘したとも言えるでしょう。

白書ではこの課題を克服すべく、女性や高齢者の一層の就業率向上、働く人のポテンシャルの引き上げと活躍できる環境整備が必要、と述べています。現行の働き方改革の流れを汲むものと言えます。

●ボランティア等による「新たな縁」の必要性

平成の30年間で三世帯世帯は約4割から約1割に減少し、世帯構造が大きく変化しました。この

結果、頼れる人がいない高齢者が増加。この傾向は今後も強まると予測しています。

そこで白書では、「地縁、血縁、社縁」の弱まりの中で、ボランティア等によってつながる「新たな縁」の構築の必要性を訴えています。支え手と受け手という枠を超えて、支え合いながら暮らす「地域共生社会」の実践をさらに進めていくべき、ということです。前述のデジタル・トランスフォーメーションの進展もここに絡んでくるでしょう。

このように、今回の白書では向こう20年間という「近い将来」の社会の変化を先読みし、私たち1人1人の生き方、働き方における発想にも関係する、示唆に富んだ多くのデータがまとめられています。概要版だけでも目を通してみてはいかがでしょうか？

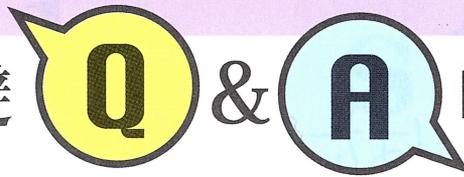
平成の30年間で、2040年にかけての社会の変容（主なもの）

※令和2年版厚生労働白書【概要】より

		1989 (平成元) 年	2019 (令和元) 年	2040 (令和22) 年		
1	高齢者数 (高齢化率)	1489万人 (12.1%)	3589万人 (28.4%)	3921万人 (35.3%)		
2	その年に65歳の人々が各年齢まで生存する確率	90歳	男22% 女46%	男36% 女62%		
		100歳	男2% 女7%	男4% 女16%		
3	出生数 / 合計特殊出生率	125万人 / 1.57	87万人 / 1.36	74万人 / 1.43		
4	未婚率 (35～39歳)	男19.1% 女7.5%	男35.0% 女23.9%	男39.4% 女24.9%		
5	平均世帯人員	2.99人 *1	2.33人 *2	2.08人		
6	就業者数 (うち医療福祉従事者数)	6128万人 (221万人 *3)	6724万人 (843万人)	5245～6024万人 (1070万人)		
7	就業率	女性	25～29歳	57.3%	82.1%	84.6%
			30～34歳	49.6%	75.4%	83.4%
		高齢者	60～64歳	52.3%	70.3%	80.0%
			65～69歳	37.3%	48.4%	61.7%
8	非正規雇用労働者数 (割合)	817万人 (19.1%)	2165万人 (38.3%)	—		
9	1世帯当たり平均等価所得 (実質)	368.7万円 *4	346.0万円 *5	—		
10	スマートフォン保有世帯割合	0%	79.2% *5	—		
11	「形式的つきあい」が望ましいとする割合	親戚 同僚 隣近所 13% 15% 19% *6	親戚 同僚 隣近所 26% 27% 33% *5	—		
12	社会保障給付費 (対GDP比)	47.4兆円 (10.5%)	117.1兆円 (21.4%) *7	188.2～190.0兆円 (23.8～24.0%)		

(注) 定義、資料出所等の詳細は厚生労働白書に記載あり。*1は1990年、*2は2015年、*3は1988年の推計値(事務職等を含みます)、*4は1991年、*5は2018年、*6は1988年、*7は2017年。2040年の就業者数は経済成長・労働参加の状況により幅がある。2040年の医療福祉従事者は、需要面からの推計値。就業率については、経済成長・労働参加が進むケースにおける推計値。社会保障給付費は3時点とも地方単独事業分を含まず、2040年については単価の置き方により幅がある。

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

年次有給休暇の未消化分の算入法

Q

当社では年次有給休暇の取得請求にあたり、前年度の繰越日数分がある場合であっても新規発生分から取得させていたところ、従業員から違法だと言われました。このような運用方法に問題があるでしょうか。
(M社・総務部)

A

労働基準法上の年次有給休暇は、発生要件（所定労働日数の8割以上の出勤率）を満たしている場合には、下表の日数を付与しなければなりません。また、年次有給休暇の請求権は2年です。したがって、従業員がその年度に与えられた年次有給休暇の付与日数を、付与年度内に消化することができなかった場合には、その残日数分は翌年度に限り繰り越されます。新たに年次有給休暇を付与する場合には、前年度の発生分に限り取得残日数が何日あるのかを確認しなければなりません。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5年以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

なお、会社によっては、従業員が年次有給休暇を取得する場合、前年度繰越分から取得するのか、あるいは発生年度分から取得するのが問題になることがあります。通常は、2年の時効との関係もあり、特段の定めがない限りは、前年度の繰越分から取得することとする運用になりますが、この点においては会社がどのように運用するかによって、従業員にとって有利にも不利にもなり得ます。

たとえば、入社6カ月経過した従業員については「10日」、6カ月経過後1年経過した場合（入社後1年6カ月経過）には「11日」、さらに1年経過した場合（入社後2年6カ月経過）には「12日間」を付与しなければなりません。2年6カ月経過した時点で入社後全く年次有給休暇を取得しなかった場合には、「10日+11日=21日」を保有していることになります。しかし、2年6カ月経過した時点で新たに12日を付与する場合には、繰越しできるのは1年6カ月経過した時点で付与された

11日分のみとなります。したがって、仮に未消化分21日のうち5日消化していても、2年6カ月経過後1年間に取得できる年次有給休暇の日数は《新規発生分12日+前年繰越分11日=23日分》となります。

しかし、会社によっては就業規則で「年次有給休暇は、当該年度新規発生分から取得し、当該年度の年次有給休暇の全日数取得後に、前年度の繰越分を取得することができる」というような定めをしていることがあります。このような規定がある場合には、それに基づき取得することになります。

したがって、前述のような規定となっている場合には、未消化分21日のうち、5日取得したものは、入社1年6カ月経過して付与された11日分のうちの5日を取得したこととなり、2年6カ月経過後1年間に取得できる年次有給休暇の日数は《新規発生分12日+前年繰越分6日=18日》となります。規定の仕方しだいでは従業員にとっては不利、会社にとっては有利となることとなります。しかしながら、このような規定がある場合にはその運用が違法となるものではありません。

年次有給休暇の取得順序については労使の利害が絡むため、どちらを先に取得すべきかを明確にしておかないと、認識の違いによってトラブルになる可能性がありますので、就業規則等で取得順位を定めておく必要もあるでしょう。

その場合、これまでは前年度分から年次有給休暇を消化していた会社が、新たに就業規則を改定して、新規発生分から取得させるような定めをすることは、就業規則の「不利益変更」に該当する可能性もありますので注意しなければなりません。

今月の
ポイント

年次有給休暇の請求権は2年。未消化分は翌年に繰り越せる。
当該年度において、前年の繰り越し分を先に消化するか、当該年分を先に消化するかは、就業規則で決めておく。翌年度の有休日数の算定を左右する大事な取り決めとなる。



エッセンシャルとブルシットのはざままで

12月1日に「3密」が年間大賞と発表された『「現代用語の基礎知識」選 2020 ユーキャン新語・流行語大賞』のノミネート 30 語は別表の通りです。予想通り新型コロナ禍関係の言葉（コロナ禍がなければ恐らくあまり使われなかった言葉）が 16 語と過半数を占めました。労働に関係する言葉も多く、特に注目されるのは「エッセンシャルワーカー」でしょう。社会生活に欠かせない仕事に従事している労働者のことで、医療・福祉従事者から、交通・インフラ・ライフラインを維持する人、流通から物販等に従事する人を含む、というのが概ねの範囲のようです。

一方で、「ブルシット・ジョブ」という言葉も、一部で語られています。デヴィッド・グレーバーというアメリカの人類学者が 2018 年に著した書物の題名で、意味は邦訳版の副題に倣えば「クソどうでもいい仕事」。例えば形式的な書類を作る仕事とか、仕事を割り振る仕事など、組織を回す「だけ」にあるような仕事も含まれます。エッセンシャルワーカーの仕事の対極にあるようなイメージです。

グレーバー氏は 2020 年 9 月に 59 歳の若さで他界しました。コロナ禍に伴い、労働への根源的な問いかけがなされた 2020 年に亡くなったのは、何か因縁めいています。2018 年時点で問題提起していた先見性は注目されるどころです。

エッセンシャルとブルシットのはざままで、自分の立ち位置は座標軸のどちらに、どのくらい寄っているのか？ 改めて考えさせられる、2020 年代最初の年となりました。

『「現代用語の基礎知識」選 2020 ユーキャン新語・流行語大賞』ノミネート 30 語

1. 愛の不時着／第 4 次韓流ブーム
2. 新しい生活様式／ニューノーマル
3. あつ森
4. アベノマスク
5. アマビエ
6. ウーバーイーツ
7. AI 超え
8. エッセンシャルワーカー
9. おうち時間／ステイホーム
10. オンライン○○
11. 顔芸／恩返し
12. カゴバク
13. 鬼滅の刃
14. クラスタ
15. 香水
16. GoTo キャンペーン
17. 3 密（三つの密）
18. 自粛警察
19. Zoom 映え
20. 総合的、俯瞰的
21. ソーシャルディスタンス
22. ソロキャンプ
23. テレワーク／ワーケーション
24. 時を戻そう（べこば）
25. NiziU（ニジュー）
26. 濃厚接触者
27. BLM（BlackLivesMatter）運動
28. PCR 検査
29. フワちゃん
30. まあねえ〜（ぼる塾）

注）太字は新型コロナウイルス感染症をきっかけとする言葉。