

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

1. 年次有給休暇の取り扱い
2. マタハラに関する相談件数が急増
3. 社会保険等未加入業者への指導状況(建設業)

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 年次有給休暇の取り扱い

年次有給休暇に関し、時々ご相談を受ける事項の取り扱いについてお伝えします。

1. 時季変更権

年次有給休暇は、本人の申請があった場合は原則その日に取得させなければなりません。労働者が年次有給休暇を取得することによって「事業の正常な運営を妨げる」場合は、取得日を変更させることができます。

「事業の正常な運営を妨げる」場合とは、明確な基準はありませんが、

- ・取得日に、その人でないとできない業務がある
- ・業務の都合上、代替要員の確保ができなかった(他の従業員が出張のため、その人の代行ができない等)

といったケースが当てはまります。

恒常的な人手不足を理由に変更させることは難しいですが、変更してもらうように相談することは問題ありません。

2. 有給休暇の買取

年次有給休暇の買取は原則禁止されています。これは、買い取ることで「休みを取る権利」がなくなってしまうことを防ぐ目的のためです。

一方、時効で(付与から2年経過して)消滅した分や、退職により消化できなかった分を買い取ることは問題ありません。もちろん買い取る義務はありません。

買い取る金額は、労働1日分の給与額や1日1,000円とする等、労使間で自由に決められます。

なお、社会保険料と所得税については、時効で消滅した分を買い取る時は賞与扱い、退職により買い取る場合は退職金扱いとなりますのでご注意ください。

(佐藤)

2. マタハラに関する相談件数が急増

平成27年度の労働局に寄せられたマタハラ(マタニティ・ハラスメント)に関する相談件数は約4,200件で、前年度と比較して約19%増、前々年度と比較して約24%と急増しています。

その理由としては、平成26年10月23日に出された最高裁判例(※1)により、マタハラに関する認知度が上がったことが大きな要因としてあげられるでしょう。

※1妊娠中に軽易な業務への転換を希望した際に副主任に降格され、育児休業から復職後も副主任に復任されなかった件に対して、男女雇用機会均等法9条に違反し、妊娠・出産を機に不利益な取扱いを行ったものとして、当該措置を違法とされた判決。

マタハラとは、妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことをいいます。

具体的には、妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」次のことを行った場合は、違法となります。

- ・解雇、雇止め、契約更新回数の引き下げを行う。
- ・降格・減給・賞与等における不利益な算定を行う。
- ・不利益な配置変更を行う。
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う。
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする。

また、原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断されます。

このような場合には、損害賠償請求をされたり、企業名を公表されることにもなりかねません。

ただ、本人の明確な合意がある場合や、業務上の高度な必要性が認められる場合などは違法とならないケースもあります。

このような場面での取扱いにはこれまで以上に留意することが必要になります。個々の事例については、弊所へご相談ください。

厚生労働省リーフレット(「妊娠したから解雇」は違法です)

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/270330-4.pdf>

(中山)

3. 社会保険等未加入業者への指導状況(建設業)

国土交通省が公表した建設業の許可申請時及び経営事項審査時等に行っている社会保険等加入の確認・指導状況によると、平成24年11月から平成28年3月の間に建設業許可申請を行った事業者のうち、92.2%が社会保険に加入しています。

http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000429.html

国土交通省による建設事業者への指導のほか、厚生労働省も社会保険未加入事業所に対する加入督促を強化しています。

社会保険に加入している事業所に対しては算定基礎届提出時の調査を定期的に行っており、社会保険に関する調査・指導は今後より一層厳格なものになると考えられます。

また労働力不足が問題となっている今日、従業員の採用や雇用維持の点でも社会保険は重要なポイントです。

加入要件を満たしている従業員を社会保険に加入させない、あるいは会社が社会保険に加入していないという状況は採用面で大きなマイナスになります。

一方で社会保険に入りたくない、扶養の範囲内で働きたいという従業員には加入要件を満たさないような労働条件を考える必要があります。

社会保険未加入リスクの回避と労働力確保の点で、今後は適正な社会保険加入や多様な働き方に対応する労務管理体制が重要になります。

社会保険の適正な加入や労務管理に関するご相談は当事務所までご連絡下さい。

(望月)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、中山貴子

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL: 03-5775-0762 FAX: 03-5775-0763

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
