

本相談室だよりNo.81は、法人本部、すべての施設・事業者あてお送りしています。

東社協 福祉施設経営相談室だより No.81 平成21年11月19日

TEL 03-3268-7170 本相談室へのご相談には下記メール

keiei-soudan@tcs.w.tvac.or.jp をご利用ください。

平成22年4月施行改正労基法時間休等に係るQ & A (全4枚)

改正労基法に係るQ & Aが厚労省からこのたび発出されましたのでお知らせいたします。

あわせて、本相談室に寄せられたご相談と回答を掲載いたします。なお、小澤勇労務専門相談員(全国社会保険労務士会連合会副会長)にご監修をいただきました。

Q1 時間単位で年休を付与する場合、年間の年休付与日数が5日に満たない職員がいる場合(例えば、週2回勤務)、その5日に満たない日数全てを時間単位で付与する必要がありますか？

A ご質問の「5日に満たない日数全てを時間単位で付与する」義務はありませんので任意に決められます。職員とよく話し合ってください。週5日勤務者の時間休取得上限を合計5日、週4日勤務者の上限を合計4日、週3日勤務者の上限を合計3日とすること等も任意事項で労使協定により可能です。

なお、週の勤務日数が常勤相当の5日であっても、1日の所定労働時間が短時間勤務者(6時間未満)を対象とする時間休は、短時間勤務の概念上から好ましくありませんので、時間休取得不可(半日休又は1日休のみの取得)とすることが基本と考えます。

Q2 時間休は、遅刻や早退等において事後申請することを利用可能とするのか？また、病休を事後年休に振り替えることを就業規則で規定しているが、時間休についても同様に振替対象にするのか？

A 時間休の事後申請を認める義務はありません。職場秩序を保持するために時間休の申請は事前に限られるべきと考えます。しかしながら、職場慣行を受けて、就業規則に私傷病や自己都合で欠勤となった職員からの年休の範囲内の半日休又は1日単位年休への振替を認めることを規定しているとのことですので、半日休(又は1日単位)での年休と時間休とで、事後申請(振替)を認める事項を同一とせず、職場秩序を乱さない程度の異なるルールを労使協定で定めて運用するのであればよろしいかと思えます。

Q3 社会福祉事業、介護保険事業における労基法第138条に規定する中小企業の定義(適用)はどのように考えるのか？

A ①営利法人における資本金と社会福祉法人における基本金は概念を異にするものであり(宮内忍会計専門相談員)、下記厚労省Q & A12に該当となり、職員数のみで判断するとされています。

②また、業種分類は、日本標準産業分類(総務省)に基づくことと説明されています(「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」基発第0529001号平成21年5月29日厚生労働省労働基準局長通知)。

社会福祉法人はどの業種分類に該当するか以下検討します。

日本標準産業分類においては、社会福祉事業はサービス業に該当とされていますが、「同分類はあくまで営利を目的とすることを前提としているものであって、社会福祉法人等が行う社会福祉事業のような非営利を規定したものではない」と当方の照会に対して総務省は口頭で説明しています。これを受け、「社会福祉法人等が行う社会福祉事業は労働基準法第138条に規定する中小企業判断基準としてのサービス業に

該当するか」についての当方の東京労働局への照会に対して「社会福祉法人等が行う社会福祉事業が日本標準産業分類に掲げるサービス業に該当するかどうかは本庁の通知が発出されないと明確にならない」との回答を得ています。したがって、当該通知が発出されていない現状においては、小売業（飲食店含む）、サービス業、卸売業のいずれにも該当するとされていないことから「その他の業種」に該当と考えられます。

以上のことから、社会福祉事業、介護保険事業は、「その他の業種」に該当し、法人職員数が300人以下であれば「中小企業」に該当と思料されます。中小企業該当となれば、労基法第138条により、改正労基法第37条第1項ただし書（60時間超に対する割増率50%及び代替休暇）は当分の間適用されません。

また、派遣労働者雇用安定化特別奨励金等の事業主への各種助成金における大企業か中小企業かの判定基準も上記に準じるものと考えられます。

なお、時間休は、企業規模の差異による適用期間の猶予はありません。

Q4 1日の年次有給休暇を時間単位年休で取得することの可否について、(下記)厚労省Q&AQ33の回答によると職員の任意の選択となるのですか？

A 当方の東京労働局への照会に対して「労働者の不利にならないための措置である」としてはありますが、具体的な取り扱いは労使協定によることとなります。については下記のような対応を検討してください。

設問のように、日により所定労働時間が異なる場合には、時間単位年休を1日に換算する時間数は、1年間における1日の平均労働時間数によるとされている(前出労働基準局長通知)ことから設問の場合は1日に換算する時間は5時間 $= (2時間 + 8時間) \div 2$ となります。2時間の所定労働時間の日に2時間の時間休を1日年休取得としてではなく、時間休での取得を認めると例えば年休付与日数が5日の場合、5日(回)の2時間年休で計10時間取得となり、25時間(@5時間×5日)に達しないこととなります。25時間に達するには12日(回)の2時間休と1時間の時間休取得となり、2時間の所定労働日にこの方法で時間休を取得すると本来の5日より7日以上も多く年休取得が可能となり、いかにも不都合となります。よって、1日の所定労働時間の全てを時間休で取得することは、これを認めない(1日単位の年休とする)とする労使協定の締結が合理性確保の観点から重要であると言えます。労使協定を締結しないと厚労省Q&A33の取り扱いを排除できないものと推定されます。

以上の観点から、設問のような事態に対応するため、以下の労使協定に係る条文を考えました。職場の状況に応じて、検討してください。

<労使協定例>

「第〇条 時間休の取得時間は、1時間、2時間、3時間、4時間のいずれかによるものとし、半日を超えてはならないものとする。

第〇条 日によって所定労働時間が異なる場合における時間単位年休を1日に換算する時間数は、年間の1日の平均所定労働時間数(以下「所定労働時間数」という。)と同じ時間数とするか又は所定労働時間数を上回るもの(下回らないもの)とし、下表のとおりとする。ただし、所定労働時間数の定義は各号の規定による。

(1)時間休の取得不可とされている所定労働時間が6時間未満の所定労働日と時間休取得可とされている6時間以上の所定労働日がある場合においては、所定労働時間数については6時間以上の所定労働時間数の平均所定労働時間とする。

(2)すべての所定労働時間が時間休の取得が可とされている6時間以上の場合においては、所定労働時間数については、年間の1日の平均所定労働時間数とする。

所定労働時間数	1日に換算する取得時間数
6時間以上7時間未満	6時間
7時間以上8時間未満	7時間
8時間	8時間

平成21年改正施行労基法に係る質疑応答（抄）厚労省 21.10.5

2 法定割増賃金率(法定割増賃金率(法第37条第1項ただし書及び第138条関係))	
1か月 60 時間の算定と法定休日	
Q10	日曜日及び土曜日の週休2日制の事業場において、法定休日が日曜日と定められている場合、日曜日に労働し土曜日は労働しなかった場合も、割増賃金計算の際には日曜日を法定休日と取り扱い、日曜日の労働時間数を「1箇月60時間」の算定に含めないこととしてよいか。また、法定休日が特定されていない場合で、暦週(日～土)の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合、割増賃金計算の際にはどちらを法定休日労働として取り扱うこととなるのか。4週4日の変形休日制をとっている場合はどうか。
A10	法定休日が特定されている場合は、割増賃金計算の際には当該特定された休日を法定休日として取り扱い、法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」の算定に含めないこととして差し支えない。法定休日が特定されていない場合で、暦週(日～土)の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。4週4日の休日制を採用する事業場においては、ある休日に労働させたことにより、以後4週4日の休日が確保されなくなる場合は、当該休日以後の休日労働が法定休日労働となる。
資本金や出資金の概念がない場合	
Q12	個人事業主、社会保険病院、県立・市町村立病院など資本金や出資金の概念がない場合に中小事業主に該当するか否かは、労働者数のみで判断してよろしいか。
A12	資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することになる。
企業単位の考え方	
Q13	中小事業主に該当するか否かは企業単位で判断されるとあるが、社会保険病院や県立・市町村立病院等において老人ホーム等を併設しているような場合、一企業としての範囲はどのように判断すればよろしいか。
A13	法人格の単位で判断する。
3 代替休暇(法第37条第3項関係)	
半日の定義	
Q18	代替休暇の単位は1日又は半日とされており、この半日の定義については事業場によって異なると思われるが、具体的な例はどのようなものか。
A18	半日とは原則的には所定労働時間の二分の一を意味するが、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の二分の一とする必要はなく、例えば、午前(9:00～12:00)と午後(13:00～17:00)という分け方でも差し支えない。その場合は、労使協定において半日の定義を定めておく必要がある。
年次有給休暇の出勤率の算定基礎との関係	
Q21	代替休暇を半日取得した日に、半日の年次有給休暇を取得し終日出勤しなかった場合、当該日を年次有給休暇の出勤率の算定基礎となる全労働日に含めるものと解してよいか。また、出勤率の算定はどのように行うのか。
A21	半日の代替休暇を取得した日に、残りの半日について年次有給休暇を取得した場合については、当該日は年次有給休暇の出勤率の算定基礎に含まれ、出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した日であるので、出勤したものとみなすこととなる。
4 時間単位年休(法第39条第4項及び第7項関係)	
時間単位年休の管理の仕方	
Q27	時間単位年休の管理の方法として、所定労働時間が8時間の事業場で時間単位年休を5日分と定めた場合において、1時間を取得した場合の残りは、①4日と7時間②39時間のどちらで管理すべき

	か。
A27	時間単位年休を取得できる部分の日数であっても、日単位で取得するか時間単位で取得するかは請求時の労働者の意思によるものであるので、考え方としては①である。
1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合	
Q28	時間単位年休について1日の所定労働時間の1時間に満たない時間数は時間単位に切り上げることとなるが、1日の所定労働時間が7.1時間の場合、5日分で35.5時間となるのでこれを36時間とし、40時間とする必要はないのではないか。
A28	年次有給休暇は日単位で付与され、取得することが原則であるので、1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを予め労使協定で定めることが必要とされる。その際、労使協定で定める時間数は、1日の所定労働時間数を下回らないものとされていることから、1時間に満たない時間数については1時間に切り上げる必要がある。したがって、設問の場合には1日の時間数を8時間とする必要があるため、5日分の合計は40時間となる。
年5日を超える時間単位年休の請求がある場合	
Q30	前年度からの繰越時間分の時間単位年休があるという理由で繰越時間分を含めて5日を超える時間単位年休を労働者が請求した場合、使用者はこれを与えなければ違法となるか。
A30	次年度に繰り越される年次有給休暇の残日数に計算上時間単位年休の取得残が含まれるように見られる場合であっても、時間単位での年休の取得が可能なのは、当該次年度においては合計5日以内の範囲である。その範囲を超える時間単位年休を労働者が請求した場合は、法に定める5日以内の範囲を超えており、法律上与えることができないため、5日を超えた年次有給休暇を使用者が与えないとしても違法とはならない。なお、使用者が法定の付与日数を超える年次有給休暇を付与している場合には、当該部分について時間単位年休を与えることは可能である。
1日の年次有給休暇を時間単位年休で取得することの可否	
Q33	1日の年次有給休暇を取得する際には、原則として時間単位ではなく日単位により取得するものであることとされているが、日によって所定労働時間が異なる労働者で、所定労働時間が2時間と8時間を交互に繰り返すような場合は、時間単位年休の1日の時間数は5時間であるが、所定労働時間が2時間の日に1日の年次有給休暇を取得する場合、日単位ではなく時間単位で2時間の年次有給休暇を取得するという取扱いは可能か。
A33	時間単位年休は日単位による取得の例外として認められるものであり、1日の年次有給休暇を取得した場合には、原則として1日の年次有給休暇が取得されたものとして取り扱うこととなる。しかしながら、設問のような場合に1日の年次有給休暇を時間単位で取得させたとしても、これを違法として取り扱うものではない。
半日年休との関係	
Q35	半日年休を取得した場合の残時間数はどのようになるか。
A35	半日単位年休の運用については、事業場に委ねられているので、半日年休を取得した場合の残時間数を時間単位年休の運用上どのように扱うかは、法定を下回らない内容により労使で定めることとなる。
時間単位年休の時季変更権	
Q36	時間単位年休に係る時季変更権については、例えば、9時～10時の1時間の請求が行われた場合、これを同一日の13時～14時へ変更し、又は翌日の9時～10時に変更することは可能か。
A36	設問の時季変更は可能である。ただし、使用者には他の日時を指定すべき義務はない。また、労働者には時季変更で指定された時季に時間単位年休を取得する義務が生じる訳ではないので、新たに他の時間に時間単位年休を取得するための指定をすることができる。

編者注：上記は次よりの抜粋。東社協⇒経営相談⇒相談室だよりNo.81にて以下のアドレスをクリックすると全37Q&Aが表示されます。<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-1k.pdf>