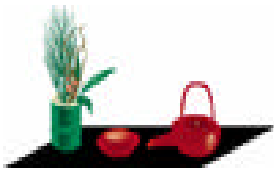


MCA 情報通信

MCAグループ

(株)エム・シー・エー ・ (有)エム・シー・エー・コンサルタンツ

(株)ウィッシュ ・ 台社会保険労務士事務所



連絡先 : 〒756-0063

小野田市大字東高泊 1 - 6

TEL 0836 (84) 4796 ・ FAX 0836 (84) 5880

E-mail : info@mca-consultants.co.jp

URL : http://www.mca-consultants.co.jp

本年も新しい年を迎えました。
旧年中は格別のご愛顧を賜り、心より感謝申し上げます。

さて、今年からは長年ご愛読頂いております「MCA レポート」の内容を、ご要望にお答えして、心機一転

労務関連 - トラブルにつながりそうな
労務問題や法改正情報

保険関連 - FP (フィナンシャルプランナー) 情報
や新商品情報

ISO 関連 - 認証機関の審査員の目から
見た ISO 運用の問題点等
(現場の課題)

人事関連 - コンピテンシー (優秀社員の
行動特性) の導入事例

等々、今までより実務的な内容のレポート
になります。

経営の重要なポイントになりそうなテーマにつきましては不定期に、今までよりも簡潔なレポートスタイルでお届けしたいと思っておりますので、併せてご愛読頂きますようお願い申し上げます。

欠勤と有給休暇

ある町工場で、納期が 100% 達成できない原因として、従業員が好き勝手に有給を取るからだという意見がありました。

町工場の実態を確認してみると、有給休暇の管理が杜撰なため、納期達成どころか勤務体制維持にまで支障をきたしていることが判明しました。

有給休暇の取得とは納期達成よりも優先させるべきことなのでしょうか？

そもそも労働契約とは、賃金を対価に労務を提供するものですから、その点から言えば、好き勝手に休暇を取り業務に支障を生じさせているというのは、契約義務に違反しています。

年休は、労働者の心身疲労回復および労働力の維持培養を図るため、休日の外に毎年一定日数労働者に与えられる有給の休暇です。年休に関する権利には、年休権と時季指定権があり、年休権とは6カ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤することによって発生するものです。

一方の時季指定権とは、具体的に有給の日時を決定することで、使用者は可能な限り労働者が指定した時季に休暇を取れるよう配慮する義務があります。また、年休をどう利用するかは労働者の自由で、使用者の干渉を許さないものです。

しかし判例では、年休の趣旨に反した場合、年休権行使の濫用とされ、年休が認められないことがあります。時季指定権の行使の方法については法律上の規定はありませんが、就業規則等で時季指定権の行使に関する定めを設けている場合は、これに違反する時季指定権の行使を認めないことが許されています。

では、労働者が急な理由等で休んだ場合の扱いはどうなるのでしょうか。

就業規則に定める年休取得の手続を踏まないものや、突然の休暇は原則として欠勤です。ただし、休暇の理由によっては、事後的に年休日に振替えることが可能です。

この町工場にみられる事例は、労働基準法を遵守して経営することと、労務管理が正しい加減であることとは違うことを示しています。

請負が労働か

リストラのため請負契約で外注として当社の仕事を委託している人がいます。ふだんはその人の自宅で作業をしていますが、週に1度は業務の進行状況の把握および打合せのため、当社に来てもらっています。外注費としての支給額は月々定額として契約し、通常の人件費と比べると割安になっています。万が一この外注さんが業務上ケガをした場合、当社の労災保険の適用はどうかとの問合せがありました。その件について当事務所は次のように回答いたしました。

労災保険は、労働基準法上の労働者にその適用がなされます。

請負契約（外注）の場合は、本来貴社の労働者ではなく外部の者で、また、発注していた業務が完了した場合には、賃金を支払うのではなく、あらかじめ契約しておいた外注費を支払うことになるので労働者とは考えません。よって労災保険の適用がないのが原則です。

しかし労働基準法上の労働者となるかどうかの判定は、当該契約書のタイトルが請負契約となっているかどうかという形式的なことではなく、その契約の実態により判断されることとなります。特に、「週1日の出社」や、「月々定額の外注費の支払い」ということが、実態として労働者であると考えられる可能性があります。もしそうであるとするならば各種保険への加入や割増賃金の支払いなども適用されますので注意が必要です。

この判断基準としては、下記のようなものがあり、それぞれに該当している場合は、実態として労働者であると判断される一つの要素となります。

仕事の依頼、業務従事の指示に対して諾否の自由がない

会社が業務の具体的内容、遂行方法を指示し、業務の進行状況を本人から報告などにより把握、管理している

勤務時間が定められ、本人の自主管理および報告により管理している

当該業務に従事することについて代替性が認められていない

報酬が、時給、日給、月給等時間を単位として計算されている

仕事をする上での機器が会社から無償貸与されている

他の会社の業務に従事することが制約され、または事実上困難である

時間単位の有給休暇は？

ある顧問先で、従業員から2時間とか3時間とか時間単位での年次有給休暇をとらせてほしいとの要望がありました。会社側はそれを受け、現在は半日単位での付与を行っているのですが、本当に細切れの時間単位での年休利用もできるのはいいか、そのようなことは法的に可能かという問い合わせを当事務所にいただきました。

当事務所ではそのような時間単位の有給休暇は認められない旨の回答をいたしました。なぜなら年休は原則として1労働日を単位として、つまり24時間の休養を原則として付与することとされているからです

年休を細かく区切って付与したのでは、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を、という年休の趣旨から外れることとなってしまいます。

現在では労使双方の要求の多さと年休の取得促進という観点から、例外的に半日単位の付与は認められていますが、時間単位の付与までは認められていません。

ただし、法定日数を超えて年休が付与されている場合には、その超えた部分の付与年休に対してならこのような規制を受けないので、時間単位の付与も問題ないと考えられます。