

2011

1

労働基準ニュース

(社) 埼玉労働基準協会連合会発行
中央労働災害防止協会埼玉県支部
(社) 全国労働基準関係団体連合会埼玉県支部

CONTENTS

平成22年度 の上半期 の最低賃 金の主な 出来事	新年のご挨拶 (社) 埼玉労働基準協会連合会 会長 菊池 勇 副会長 宇谷 秀信	109
22年度規 定の年 末年始 無災害 運動の 実施に ついて 状況	108	
22年度 の上半 期の記 載はも うお済 みです か	76	
22年度 の最低 賃金の 主な出 来事	32	

各種講習 会・行 事	次世代育 成支援 対策推 進法に 基づく 認定企 業にポ スター を配布 してい ます 101人 以上規 模の事 業主の みなさ ん、次 世代 労働者 の相談 窓口か ら、策 定事例 を活用 くださ い 151	12
労働保 険料の 納期限 は23年 1月31 日です	151	
賃金・退 職金セ ミナー 開催の お知らせ	151	
監督署 の相談 窓口か ら、策 定事例 を活用 くださ い	151	
101人 以上規 模の事 業主の みなさ ん、次 世代 労働者 の相談 窓口か ら、策 定事例 を活用 くださ い	12	



2010-2011
年 無 災 害 運 動
年 末 年 始 無 災 害 運 動

(社) 埼玉労働基準協会連合会 ホームページ
<http://www.saikiren.or.jp/>



新年のご挨拶

埼玉県労働基準協会連合会
会長 菊池 勇

謹んで新年のお祝いを申し上げます。

当連合会並びに各地区労働基準協会会員皆様には、当連合会の事業運営に対しまして格別のご理解とご支援を賜り厚く感謝と御礼を申し上げます。

年頭に当たり、本年は会員皆様が望む企業経営環境となり、さらに進展されることを願うところであります。

さて、労使共通の望みは、継続的な企業の発展であります。そのうえから、会員各企業におかれましては今日の経済情勢や課題に対応し、健全経営に向けてご努力されておられることと存じます。とりわけ、適法のもとに働く方々が安全で健康に働ける職場環境づくりと、安心して暮らせる労働条件の維持向上に努められているものと存じます。

しかしながら、未だに産業界にとりましては、厳しい経営環境下にあると言え、労働関係に関しましても雇用問題、働く方々の就業意識、就業形態が変化や多様化、仕事による疲労、メンタル面の対応が必要となってきており、安全対策不良を要因とする労働災害の発生が後を絶たない状況にある等、関係者が協力して取り組まなければならない労働問題も多くあります。

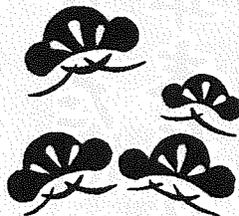
企業としては、有能な人材の確保が必要であり、能力を最大限に発揮願うためには安心、安全、健康で働ける労働条件や職場環境の維持向上に努める必要があります。

当連合会の使命は、企業外支援団体として会員事業場が進める安全衛生対策や労務管理対策の一層の進展と、課題が生じた際の問題解決に向けた支援を行うことでありましょう。そして、支援事業を通じて会員

事業場の発展と県内経済の伸展に寄与できれば幸いと考えています。

当連合会といたしましては、本年も会員ニーズを的確に捉え、埼玉労働局、地区労働基準協会、ほか関係団体と連携を図りながら幅広い事業活動を展開することとしております。特に、事業場において労働安全衛生対策が徹底されゼロ災、ゼロ疾病の職場の実現を図り、また、仕事と生活の調和の取れた働き方ができる労働環境づくりに向けた事業活動を展開してまいります。

結びに、会員事業場の益々のご発展を心からご祈念申し上げますとともに、当連合会、各地区労働基準協会の行う各事業にご参加ご協力を賜りたくお願い申し上げます。年頭のご挨拶といたします。





新年のご挨拶

埼玉労働局
局長 芦谷 秀信

新年あけましておめでとうございます。

菊池会長をはじめ会員の皆様には、日頃から労働行政の推進にあたり、格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、埼玉県の雇用失業情勢は有効求人倍率が持ち直しの動きが見られるものの、昨今の急激な円高、国際情勢の変化等まだまだ不透明な状況が続いており、依然として厳しい状況にあります。

このような情勢下で、政府は、昨年9月10日「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」を閣議決定しました。

経済政策においては「雇用」が基軸とされ、その中でも新規学卒者の就職対策が中心に据えられており、各労働局に「新卒応援ハローワーク」及び「新卒者就職応援部」を設置することの指示がありました。埼玉労働局としては、昨年9月24日に「埼玉新卒応援ハローワーク」を設置して全国ネットワークを活用して一貫した就職支援を積極的に展開し、昨年10月25日に埼玉県、大学、高校、事業主代表、連合埼玉を構成員とした「新卒者就職応援本部」第1回会議を開催しました。

埼玉労働局は全国に1年以上先駆けて新規学卒者支援に力を入れてきており、高校生を対象として、未内定生徒の保護者に対し、卒業時正規雇用で採用されることの大切さを認識していただくため勸奨文の発出、ハローワークへの呼び出しによる個別就職支援などの「未就職者ゼロ作戦」を展開し、その目的をほぼ達成したところです。

本年度も高校卒業予定者に対しては、未就職者ゼロ作戦を引き続き実施することとしております。

今後の課題は大学卒業予定者の取扱であり、昨年4月から「1ハローワーク1大学」運動を進めており、大学と就職支援をとことん煮詰めて有効な手法を確立し、それを他の大学に広げていくこととしています。

また、埋もれている大学生の人材を企業が発掘する端緒として学生情報を大学ごとに作成し、埼玉労働局ホームページに掲載するとともに、各企業、企業団体に配布することも昨年10月1日から始めています。

今後、「新卒者就職応援本部」において、県内各大学のヒアリングを実施して問題点をあぶり出すこと、大学における職業教育の在り方を確立するため、企業にとって採用の決め手となる技能・能力を把握するための調査を行うなど抜本的な方策を考えていく所存です。

一方、いかなる経済情勢の中にあっても、働く労働者の法定労働条件を確保することは最も重要な課題の一つです。賃金不払い、会社都合の解雇、賃金不払い残業、長時間労働等の申告・相談事案の件数は、過去最多であった平成21年とほぼ同じ水準で推移しております。本来このようなことはあってはならないことであり、引き続き、最優先で一般労働条件の確保改善対策を推進していくこととしております。また、昨年4月1日に、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から、労働基準法と労働時間見直しガイドラインが改正されましたことを受けまして、改正労働基準法の円滑な施行を図るとともに、労働時間等の設定改善を促進することにより、多様な働き方が可能となる労働環境の整備を図ることとしております。

職場における安全と健康の確保対策につきましては、労働災害のさらなる減少を図るために、平成20年度から始まった5年間の「埼玉第11次労働災害防止計画」に基づき、リスクアセスメント等の普及促進を強

力に押し進めながら、「平成19年と比較し死亡者数で20%以上の減少、死傷者数については15%以上の減少を図ること。」等を目標に各種の労働災害防止対策を実施してまいります。さらに、すべての労働者が心身ともに健康で働ける職場の実現に向けて、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策、定期健康診断の有所見率改善対策等の健康確保対策を推進いたします。

また、最低賃金の水準と生活保護水準の均衡を図るため、埼玉県最低賃金を昨年10月16日に15円引き上げて1時間750円とし、特定（産業別）最低賃金についても昨年12月9日から引上げを致しまして、現在その周知と履行確保に取り組んでいるところであります。

さらに、労働者が性別、育児・介護の事情にかかわらず、その能力を十分に発揮でき、継続就労を可能とする雇用環境の整備をはかるため、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、仕事と家庭の両立支

援対策を積極的に推進いたします。特に、改正育児・介護休業法に定められた制度の定着を進めるとともに、次世代育成支援対策推進法の改正により一般事業主行動計画策定・届出の義務企業の範囲が、平成23年度より労働者数101人以上の企業へと拡大されることから、次世代法の施行に向けて、一般事業主行動計画策定・届出の義務予定企業の行動計画策定・届出促進に取り組み、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けられる雇用環境の整備を図ってまいります。

以上のような多くの施策を実施していくためには、労働基準協会員の皆様の多大なご協力を必要とするところでございます。

末尾になりましたが、引き続き当行政へのご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げますとともに、貴会並びに会員の皆様のご多幸と益々のご発展をご祈念し、新年の挨拶とさせていただきます。

謹 賀 新 年

◎社埼玉労働基準協会連合会

連合会長 菊池 勇
専務理事 龍島 明

◎各地区労働基準協会

(社浦和地区会長 後藤 慎一
(社川口地区会長 小宮 旭
(社大宮地区会長 菊池 勇
(社熊谷地区会長 大澤 孝至
(社川越地区会長 高橋 洋三
(社春日部地区会長 壽原 英樹
(社所沢地区会長 酒井 洋一
(社行田地区会長 佐藤 良明
(社秩父地区会長 高橋 信一郎

◎特別会員

(株埼玉りそな銀行
(株武蔵野銀行
東京電力(株)埼玉支店
本田技研工業(株)埼玉製作所
日産ディーゼル工業(株)
(株東芝深谷工場
リコーユニテック(株)
日本地工(株)
富士電機機器制御(株)吹上事業所
曙ブレーキ岩槻製造(株)
太平洋セメント(株)熊谷工場

◎賛助会員

(財)埼玉県健康づくり事業団

謹 賀 新 年

◎埼玉労働局

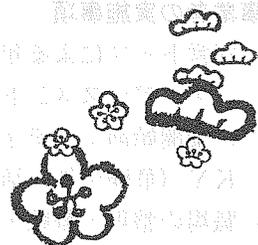
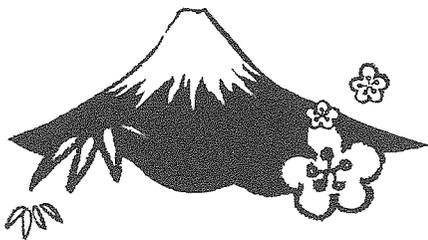
局 長	苧 谷 秀 信
総務部長	坪 田 一 雄
総務課長	菅 谷 賢 一
人事計画官	永 堀 昌 一
企画室長	武 政 隆 司
労働保険徴収課長	森 田 謙 太 郎
労働基準部長	安 川 裕 久
監督課長	野 田 直 生
賃金室長	狩 野 操
安全衛生課長	真 壁 秀 夫
労災補償課長	内 野 賢 二
職業安定部長	小野寺 徳 子
職業安定課長	斉 藤 明 男
職業対策課長	栗 田 幸 夫
需給調整事業室長	加 藤 秋 雄
雇用均等室長	長 森 恵

◎労働基準監督署

さいたま労働基準監督署長	山 崎 安 男
次 長 (管理)	高 橋 完 治
次 長 (労災)	中 田 延 雄
川口労働基準監督署長	東海林 勝 彦
次 長	松 本 桂 一 郎
熊谷労働基準監督署長	吉 野 晃
川越労働基準監督署長	森 田 富 久 章
次 長	井 出 章
春日部労働基準監督署長	町 田 映 司
次 長 (管理)	箱 崎 哲 也
次 長 (労災)	内 田 栄 一

所沢労働基準監督署長

星 野 定 美	
次 長	野 中 信 孝
行田労働基準監督署長	川 口 元 宏
秩父労働基準監督署長	坪 内 幸 一



年末・年始無災害運動の実施について

埼玉労働局（局長：芋谷秀信）では、埼玉11次労働災害防止計画（期間5ヵ年）を策定し、期間中の大幅な災害の減少を目指しており、本年度は、同計画の3年度目に当たります。

埼玉県内における本年の労働災害の発生状況をみると、死亡災害については、建設業製造業及び陸上貨物運送事業で多く発生し、全業種では41人となり、11月16日現在、前年同期比で3人増加しています。この結果、前年の年間合計死亡者数41人を超える可能性があります。また、休業4日以上災害についても、10月末日現在、前年同期比で74人（1.94%）増加しています。

年末年始は、何かと繁忙な時期であり、普段の作業や生活のリズムが変わりやすいことに加え、事業場、職場が一斉に操業を停止・開始する際や大掃除の際等に通常では行わない非定常作業等が多くなるほか、荷動きの増加、気象条件、交通事情等の作業環境の変化に伴う労働災害の増加が懸念される時期であることから、各事業場、職場では、災害防止のための特別な配慮が必要となります。

これらのことから、一年の締めくくりである年末及び新年のスタートである年始にかけて労働災害防止の運動を積極的に展開することにより、死亡災害及び休業災害の増加傾向に歯止めをかけるため、「年末・年始無災害運動」を実施することとします。

1 実施期間

平成22年12月1日から平成23年1月15日まで

2 主唱者

埼玉労働局、管下各労働基準監督署

3 実施者

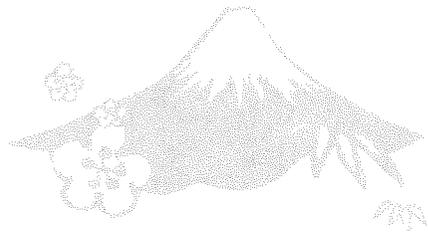
事業者

4 主唱者の実施事項

- (1) 労働災害防止団体、建設工事発注機関等に対する協力要請
- (2) 年末年始に労働災害の多発が懸念される業種に対する指導・要請
- (3) ホームページ、記者発表等による広報
- (4) 事業者、労働災害防止団体等が行う労働災害防止活動に対する指導・援助

5 事業者の実施事項

- (1) 経営トップによる年末年始時期に係る安全衛生方針の決意表明
- (2) リスクアセスメントの推進
- (3) 作業開始前ミーティング及び安全衛生パトロールの実施
- (4) KY（危険予知）活動の実施
- (5) 職場の整理・整頓・清掃・清潔（4S）の徹底
- (6) 火気の点検、確認等火気管理の徹底
- (7) 交通労働災害防止ガイドラインに基づく交通労働災害防止対策の推進



6 災害多発業種の重点実施事項

(1) 建設業

- ア 足場の設置、開口部の手すり設置等による「墜落・転落」災害の防止
- イ 足場先行工法、手すり先行工法の実施
- ウ 車両系建設機械、クレーン等に係る安全作業の徹底

(2) 製造業

- ア 加工機械、運搬装置等の安全装置、安全カバーの設置による「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止
- イ 非正常作業、故障時の安全作業の徹底
- ウ 通路、階段、作業床等の安全化

(3) 陸上貨物運送事業

- ア 過労運転による交通労働災害の防止
- イ 荷役作業における荷台等からの転落・墜落、荷崩れ又は荷の落下による災害の防止

～平成22年6月より育児・介護休業法が改正～

就業規則への記載はもうお済みですか

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）が改正され、平成22年6月30日から施行されました。（施行日において常時100人以下の労働者を雇用する中小事業主については、一部の規定のみ平成24年6月30日まで適用が猶予されます。）

育児・介護休業法に沿った規則の規定例は、埼玉労働局ホームページからダウンロードできます。

埼玉労働局ホームページ

<http://www.saitama-roudou.go.jp/>

＞各種制度・手続き＞両立支援（次世代育成支援含む）関係

＞職業生活と家庭生活の両立のために

○改正育児・介護休業法のあらまし

○改正育児・介護休業法に対応した規則の規定例（2種類）

○改正育児・介護休業法に対応した規則の各種様式例

法に沿った就業規則の整備にお役立て下さい！

＜お問い合わせ先＞ 埼玉労働局雇用均等室

電話：048-600-6210

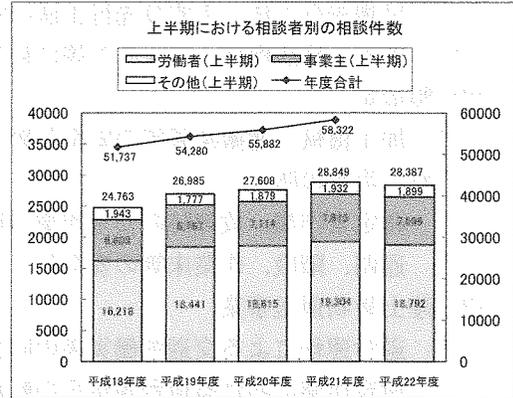
住所：さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階

22年度上半期総合労働相談等受付状況

◇ 総合労働相談件数

埼玉労働局総務部企画室

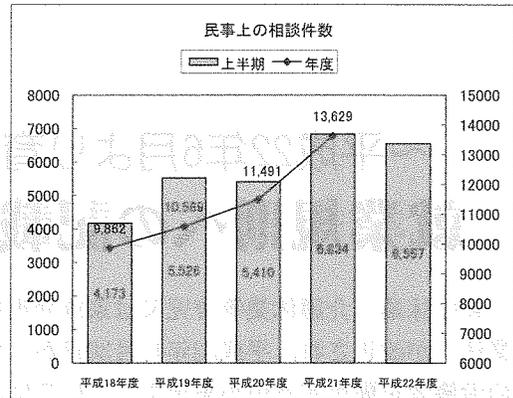
平成22年度上半期（4月～9月）に埼玉労働局の総合労働相談コーナー（労働局総務部企画室、浦和駅西口コーナー、各監督署内相談コーナー）に寄せられた相談件数は28,387件（前年同期比98.4%）でした。



◇ 民事上の個別労働紛争

平成22年度上半期の総合労働相談のうち、民事上の紛争件数は6,557件（前年同期比95.9%）でした。

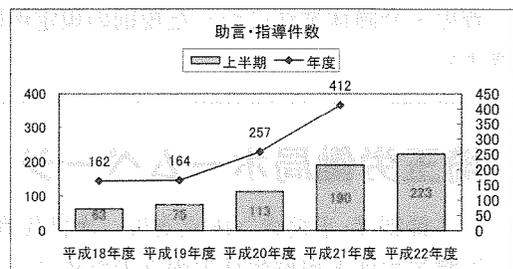
相談内容が多岐にわたるため複数集計すると、「解雇」（普通・整理・懲戒解雇）が2,139件（全相談件数の24.6%）と最も多く、以下「労働条件の引き下げ」の1,314件（15.1%）、「いじめ・嫌がらせ」の997件（11.5%）、「退職勧奨」840件（9.7%）と続いています。



◇ 助言・指導

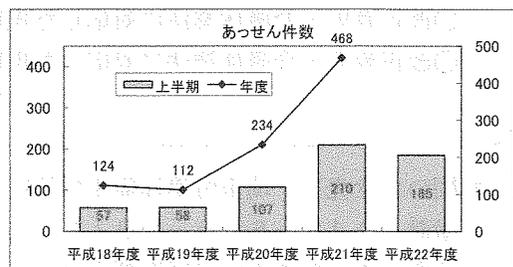
助言・指導の申出受付件数は223件で前年同期比117.4%となりました。

助言の申出内容は解雇が64件（28.7%）、いじめ・嫌がらせが41件（18.4%）、「労働条件の引き下げ」27件（12.1%）となっています。



◇ あっせん

あっせん申請の受理件数は185件で前年同期比88.1%でした。申請の主な内容は「解雇」64件（34.6%）と最も多く、「雇止め」が28件（15.1%）「いじめ・嫌がらせ」が22件（11.9%）、「退職勧奨」が15件（8.1%）となっています。上半期中に処理が終了したものが198件あり、このうち74件で和解が成立しています。被申請人があっせんに参加した場合、72.5%が和解しています。



埼玉県の最低賃金がすべて決定

埼玉労働局労働基準部賃金室

平成22年度の埼玉県における地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金がすべて決まりました。それぞれの具体的な額は下表のとおりです。

埼玉県最低賃金（地域別最低賃金）は15円、産業別最低賃金では、それぞれの産業で7円から5円の引上げとなっています。

埼玉県最低賃金	時間額(円)	埼玉県内で働く全ての労働者（特定最低賃金が適用される人を除く。）に適用されます。	発効日
	750		22.10.16
特定（産業別）最低賃金	時間額(円)	下記の人達には、埼玉県最低賃金が適用されます。	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	817	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者 4 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	22.12.9
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (心電計製造業以外の医療用計測器製造業を除く。)	821		
輸送機械器具製造業 (産業用運搬車輛・同部分品・附属品製造業及び自転車・同部分品製造業以外のその他の輸送用機械器具製造業を除く。)	832		
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	829		
各種商品小売業 (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当)	790		
自動車小売業 (原動機付自転車を含む二輪自動車小売業を除く。)	831		

- 注意：1 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。
- 2 著しく労働能力の低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。

平成22年度の主な出来事

埼玉労働局労働基準部監督課

監督課が担当する分野での平成22年の主な出来事をまとめてみました。

◆4月1日 改正労働基準法が施行される

- ・長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から、労働基準法が改正されました。
- ・改正内容は次のとおりです。（※改正労働基準法に関するお問い合わせは当局監督課・各労働基準監督署へ）

- ① 1か月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引き上げることが定められました。（※中小企業は当分の間適用が猶予されます。）
- ② 労使協定により、法改正による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することが可能になりました。
- ③ 特別条項付き時間外労働協定で、限度基準告示上の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を定めるに当たり、法定（25%）を超える率とするよう努めることとされました。
- ④ 労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能になりました。

◆4月1日 労働時間見直しガイドラインが改正される

- ・主な改正点は次のとおりです。

- ① 年次有給休暇の取得率の目標設定を検討すること。
- ② 労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。
- ③ 年次有給休暇の計画的付与制度の活用を図る際に、連続した休暇の取得促進を配慮すること。
- ④ 週休日と年次有給休暇を組み合わせて2週間程度の連続した休暇の取得促進を図る際に、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できる制度の導入に向けて検討すること。

◆9月10日「有期労働契約研究会報告書」がとりまとめられる

- ・この報告書は、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、雇用の安定、公正な待遇を確保するためのルール等について検討すべきとされています。具体的には、契約締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止めに関するルール、有期契約労働者と正社員との均衡待遇及び正社員への転換等、有期労働契約に関する幅広い論点について、課題を整理したものとなっています。
- ・今後は、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会において検討が進められます。

◆11月6日 南関東ブロック労働時間相談ダイヤルが行われる

- 長時間労働やこれに伴う問題の解消を促す「労働時間適正化キャンペーン」（毎年11月に実施）の一環として、東京・神奈川・千葉・埼玉の各労働局連携による労働時間相談ダイヤルが東京労働局において行われました。
- 相談受理結果は次のとおりです。

○相談件数106件

- 労働者本人からの相談65件（61％）
- 労働者の家族からの相談32件（30％）

○主な相談内容

- 賃金不払残業に関するもの48件

このうち

- 残業手当が一切支払われていないもの22件（46％）
- 残業手当が一定の残業時間を超えると一律にカットされるもの2件（4％）
- 残業手当が「定額払い」されているもの4件（8％）
- 上記のほか労働時間管理が不適切なもの10件（21％）

- 長時間労働に関するもの23件

このうち

- 1か月の残業時間が100時間を超えているもの14件（61％）
- 1か月の残業時間が80時間を超え100時間以下のもの5件（22％）

○相談事例

- 賃金不払残業に関しては、月に100時間を超える残業があるが、残業代が一部しか払われない（商業）始業・終業の記録よりも前にも後にも残業している（介護職）、上司の判断で残業代の申請が制限される（製造業）といったご相談がありました。
- 長時間労働に関しては、運輸交通業では労働者の方や労働者のご家族の方から複数の相談があり、早朝から深夜まで働いており、事故など起こさないか不安である、家族として健康を害さないか心配であるといったご相談がありました。



次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業にポスターを配布しています

次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主として「認定」された企業が、認定を受けた旨周知することができるようポスターを作成しました。

埼玉県外に本社があり埼玉県内に工場や支店等を置く企業の方や、他県で認定を受けた後、埼玉県内に本社移転をされた企業の方々にもポスターをご活用いただくため配布していますので、ご連絡をお待ちしています。無料です。



101人以上規模の事業主のみなさん、次世代モデル行動計画策定事例を活用ください

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出義務が平成23年4月からは企業規模101人以上に拡大されることに伴い、モデル行動計画策定事例を作成しました。

該当事業主の皆様が、行動計画策定をスムーズに行っていただき、義務化までに埼玉労働局へ届け出ることができるようお願いいたします。

さらに詳しく知りたい方、相談されたい方は、下記へご連絡ください。

また、埼玉県雇用対策協議会（埼玉労働局委託事業）においては個別企業訪問等を、埼玉労働局においては毎週金曜日に個別相談会の開催及び平成23年1月24日に実務研修会の開催を行いますので、是非ご活用ください。

お問い合わせ：

埼玉労働局雇用均等室 (048-600-6210)

詳細については、埼玉労働局ホームページでもご覧いただけます。

検索① 埼玉労働局ホームページトップ>イベント
又は埼玉労働局ホームページトップ>トピックス

検索② 埼玉労働局ホームページトップ>各種制度・手続>雇用均等関係>両立支援
(次世代育成支援含む) 関係>次世代育成支援に取り組む企業を支援します！！

監督署の相談窓口から

有給休暇についての相談事例

(1) 私は、来月末に退職する予定で、就業規則に従い1ヶ月前に会社に退職届を提出しました。そのとき、退職日までの出勤日が23日ありましたが、有給休暇が36日残っていましたので、有給休暇を申請して退職日まで出勤しませんと申し出ました。

しかし、会社からは引き継ぎ業務に支障が出るので、引継ぎが終了するまで出勤してもらいが必要があり、有給休暇は取得することができないと言われました。

私は、会社の言うとおりに引継ぎ業務が終了するまで有給休暇をとることはできないのでしょうか。

(2) 私は、パートとして1日4時間勤務で1週間に4日働いています。現在の会社で10年間働いていますが、先日、社長に有給休暇を取得したいと申し出たところ、「うちの会社には、パートさんの有給休暇はありません。」と言われました。

パート労働者は、有給休暇が取得できないのでしょうか。今後、1週間の勤務日数を3日に変更することも考えていますが、有給休暇が取得できるとしたら何日取得できるのでしょうか。

労働基準法第39条

使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければなりません。

パートタイム労働者等（週の所定労働時間が30時間未満の者であって週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の者）に対しては、所定労働日数に応じて定められている比例付与日数を与えなければなりません。

使用者は有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができます。

通達（昭和49年1月11日、基収第5554号）

解雇予定労働者が有する年次有給休暇の権利が労働基準法に基づくものである限り、当該労働者の解雇予定日をこえての時季変更は行えないものと解する。

労務管理のポイント

- ① 年次有給休暇は計画的に取得するようにしましょう
- ② 年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備しましょう
- ③ パート労働者には、所定労働日数に応じた有給休暇を付与しましょう

- 1 年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に10日間の年次有給休暇を付与しなければなりません。

その後1年ごとに増えていき最高20日になります。

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

- 2 パートタイム労働者、週の所定労働時間が30時間未満のものであって、週所定労働日数が4日以下、または年間所定労働日数が216日以下の者は比例付与されます。

勤続年数		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年
4日	169から 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121から 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73から 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48から 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 3 継続勤務とは 実質的に労働関係が継続している場合をいいますから、①私病で休職している期間②雇用形態が変更した場合（社員からパートへ変更した場合等）③契約の更新によって6箇月以上勤務する場合も、当然継続しているということになります。

- 4 年次有給休暇の与え方

原則として、労働者の請求する時季に与えなければなりません。

ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には他の時季に変更してこれを与えることができます。これを時期変更権といいます。

ここで注意したいのは、事業の正常な運営を妨げる場合ということですので、業務に支障が出るということではないということです。

事業の正常な運営を妨げる場合とは、個別的、客観的に判断されるべきものであって、その事由がなくなった後、できる限り速やかに休暇を与えなければなりません。

- 5 年次有給休暇の取得の単位

暦日単位が基本ですが、事業場が認めている場合には半日単位でも取得できます。H22・4月以降は労使協定の締結により、5日間を限度に1時間単位の取得ができます。

- 6 年次有給休暇の申請期限

基本は事前申請。暦日休日制をとっているのであれば、事前ということ考えると前日まで。そうでないと時期変更権の行使の余地がなくなってしまいます。

- 7 時効

年次有給休暇の時効は2年。よって、翌年に限り繰越ができます。前年全く権利を行使していない場合、最高は20日+20日で40日となります。

- 8 不利益取扱いの禁止

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賞与、皆勤手当等賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません（労基法第136条）。

◆ 各種講習会・行事 ◆

平成二十三年一月一日発行
隔月一回発行第二〇八号

「労働基準ニュース」

編集兼発行者
鹿島

明

印刷所
布施印刷所発行所
（社）埼玉労働基準協会連合会（さいたま市浦和区北浦和五の三の二〇）
（電話）〇四八二一三三六六

講習の種類	開催月/日	開催場所	主・共催者
技能	有機溶剤作業主任者	1/11・12 2/3・4	NVビル(北浦和) 連合会
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者	1/17・18・19 3/9・10・11	NVビル(北浦和) 連合会
技能	特定化学物質及び 四アルキル鉛等作業主任者	2/7・8 3/7・8	NVビル(北浦和) 川口総合文化センター
	プレス機械作業主任者 木材加工用機械作業主任者 鉛作業主任者	2/23・24 3/1・2 3/17・18	川口機械工業協同組合 NVビル(北浦和) NVビル(北浦和)
講習	フォークリフト運転業務	1/15・16・22・23 3/2・5・6・12・13 3/4・5・12・13 3/12・15・16・17 3/16・19・20・21	アイチ研修センター 行田市商工センター他 さくらめいと他 埼玉県トラック協会東部会館 川口機械工業(協)日本土工(株)
	玉掛け技能講習	2/18・19・20	さくらめいと他 熊谷
	安全衛生推進者	1/13・14 2/1・2	川口総合文化センター NVビル(北浦和)
	衛生推進者	1/25 2/22	さいたま市産業振興会館 春日部市商工振興センター
特別教育	安全管理者選任時研修	1/27・28	さいたま市産業文化センター 連合会
	自由研削といしの取り替え等の業務 粉じん作業業務 低圧電気取扱業務 産業用ロボット教示検査等業務	1/27 2/3 1/27 2/14 3/10 2/24・25	春日部市商工振興センター さくらめいと 行田市商工センター 埼玉産業文化センター さくらめいと さくらめいと
その他の教育講習	職長等監督者安全衛生教育	1/26・27 2/8・9 2/15・16 2/16・17	川口機械工業(協) 春日部市商工振興センター 埼玉産業文化センター 行田市商工センター
	リスクアセスメント社内リーダー養成研修	2/10	NVビル(北浦和) 連合会
	リスクアセスメント研修(職場実務)	2/17	さいたま市産業振興会館 大宮
	プレス災防協改善事例発表会	1/21	さくらめいと 熊谷
	安全衛生担当者教育	1/18	行田市商工センター 行田
	危険予知訓練研修	2/15	川越地区労働基準協会 川越
	KYTトレーナー研修	2/17・18	NVビル(北浦和) 連合会
	健康管理講習会	3/17	さくらめいと 熊谷
	労務管理講習(労務管理セミナー)	1/21	春日部市商工振興センター 春日部
		1/28	入間市産業文化センター 所沢
2/4		ワークヒルズ羽生 行田	
2/3		鴻巣文化センター 大宮	
2/9		さいたま市産業振興会館 大宮	
2/8		さいたま商工会議所 浦和	
2/10		新座市商工会館 浦和	
2/18		川口労働基準監督署会議室 川口	
行事等	2/23	埼玉医科大学川越クリニック会議室 川越	
	1/21	春日部市商工振興センター 春日部	
	1/27	大宮ラフォーレ清水園 大宮	
	2/4	プリムローズ有朋 浦和	
	2/(未定)	西武ドーム獅子 所沢	

☆各種講習会・行事についてのお申込み、問い合わせは各主催者へ

協会名	連合会	浦和	川口	大宮	熊谷
電話	048(822)3466	048(832)1161	048(258)3756	048(641)0003	048(525)1746
FAX	048(832)0351	048(832)1162	048(253)7620	048(641)0004	048(525)6506
協会名	川越	春日部	所沢	行田	秩父
電話	049(244)9422	048(736)8743	04(2922)8382	048(553)5300	0494(22)3020
FAX	049(242)0613	048(736)8791	04(2922)1727	048(553)5311	0494(22)3242