



## 今月の特集

1. 休み方改革
2. ユースエール認定制度について

### 1. 休み方改革

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現や生産性の向上などを目指すために、労働者の働き方とともに「休み方」が注目されています。

政府は、近く官民からなる「休み方改革」の推進会議を新設することを明らかにしました。そこでは企業に対して2018年度の年次有給休暇（有休）の取得日数を3日増やすことを求め、学校の長期休暇の一部を分散させるキッズウィークを導入する方針が示されました。（朝日新聞、日本経済新聞など2017年6月6日付）

今回は年次有給休暇の取得について、制度のポイントを要約してお知らせいたします。

#### ■年次有給休暇の取得状況

平成28年就労条件総合調査によると、平成27年に企業が労働者に付与した年次有給休暇の日数（繰越日数を除く）の平均は18.1日でしたが、そのうち労働者が実際に取得した日数の平均は8.8日で、取得率は48.7%に止まりました。

性別で比べると、男性は45.8%（8.4日）に対して、女性は54.1%（9.3日）となりました。業種別では、電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く71.3%であるのに対して、宿泊業・飲食サービス業は32.6%と最も低くなっています。また、企業の規模が大きいほど取得率は高くなっています。

#### ■年次有給休暇とは？

年次有給休暇は労働契約上労働の義務のある日について、その義務を免除して有給の休暇とする制度です。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らない」と定められており（労働基準法第39条）、要件を満たした労働者には当然年次有給休暇を請求する権利が与えられます。

従って、嘱託やアルバイト、パートタイム労働者などにも、年次有給休暇を取得する権利があります（労働条件に応じて、比例付与の場合があります）。また、そもそも労働の義務がない日（所定休日や法定休日など）には、年次有給休暇を取得することはできないことにも注意する必要があります。

#### ■「仕事休（やす）もっ化計画」

政府は、年次有給休暇の取得率を引き上げるために、平成29年度は「仕事休もっ化計画」として、週末や祝日の前後に年次有給休暇を取得することで連休を実現する「プラスワン休暇」を推奨しています。また、年次有給休暇の「計画的付与」の活用を推奨しています。

年次有給休暇の「計画的付与」とは、個人が自由に取得することができる日を5日分は残しておいて、それ以外の日数について、計画的に年次有給休暇を取得するようにする制度のことです。

この制度を導入することで、夏季休暇や年末年始休暇と所定休日の間に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせることで、大型連休とすることができま。また休日の橋渡し（ブリッジ）として計画的に年次有給休暇を用いることもできます。

この制度を導入するためには、就業規則に年次有給休暇を計画的に付与させることを定め、労使間で労使協定を結ぶ必要があります。この労使協定は、所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。



### 2. ユースエール認定制度について

「ユースエール認定制度」とは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優れた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の企業）に対して、若者雇用促進法に基づいて厚生労働大臣が認定するものです。

ユースエール認定企業になると、企業は情報発信や各種助成金の活用の際に、次のような様々な支援を受けることができ、企業が求める人材の円滑な採用が促進されます。

- ① ハローワークなどの拠点で重点的にPRが実施される。
- ② ユースエール認定企業限定の就職面接会へ参加できる。
- ③ ユースエール認定マークを商品や広告に付けることができる。
- ④ キャリアアップ助成金を活用する際に、一定額が加算される。（例：認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、一人当たり最大72万円のところ、12万円を加算して最大84万円を受給することができる）



#### ■ 認定基準の変更

ユースエール認定企業となるためには、様々な認定基準を満たす必要があります。学卒求人など若者対象の正社員の求人申込みや募集を行っていることや、若者の採用や人材育成に積極的に取り組んでいることはもちろんですが、過去3年間に認定基準の取消を受けていないことや過去1年間に事業主都合による解雇や退職勧奨を行っていないことなども、要件となっています。

また、毎事業年度の終了後1ヶ月以内に事業主は認定状況を都道府県労働局へ報告することとされており、その報告によって認定基準に適合しているかがその都度確認されます。

なお、平成29年4月1日から、認定基準のうち労働時間（所定外労働時間や法定時間外労働など）、新規学卒等採用者の離職率と離職人数、年次有給休暇の取得率について、変更が行われました。（すでに認定を受けている事業主の方は、経過措置として旧基準を用いることも可能です。）



70歳以上で新たに厚生年金保険の適用事業所に使用される人や、70歳到達後も継続して使用されていて過去に厚生年金保険の被保険者期間を有する人を「70歳以上被用者」と言います。70歳以上になると、その被用者期間は厚生年金保険料が徴収されなくなり、年金額の計算にも反映されなくなります。

事業主は、被保険者が70歳以上被用者に該当した場合、「厚生年金保険70歳以上被用者該当届」を提出します。

さらに、事業主は7月1日現在で使用している全被保険者の4月～6月の報酬月額について「算定基礎届」を提出する必要がありますが、「厚生年金70歳以上被用者該当届」をすでに提出した従業員については、「厚生年金保険70歳以上被用者算定基礎・月額変更・賞与支払届」を併せて提出する必要があります。この届出は忘れがちになるので注意しましょう。

また、70歳以上の従業員の方がご退職される場合、事業主は「厚生年金被保険者資格喪失届」の他に、「厚生年金保険70歳以上被用者不該当届」を提出する必要があります。

【発行元】SATO 社会保険労務士法人 大阪オフィス

〒532-0011

大阪府大阪市淀川区西中島6丁目11-25 第10新大阪ビル5階

TEL: 06-6838-7188

本誌掲載記事等の無断転載はご遠慮ください。