

<巻頭言> ～キャリア権とSDGs～

キャリア権の提唱者である諏訪康雄先生（法政大学名誉教授・元中央労働委員会会長）によれば、理念としてのキャリア権とは、「人びとが意欲、能力、適性に応じて希望する仕事を準備、選択、展開し、職業生活を通じて幸福を追求する権利」と定義されている。私自身、「キャリア権」法制化を目指す会の代表として、理解者の拡大に努めているところである。この理念を現実のものにするには、法制化は避けて通れない。更には、理念に共鳴する人の層を厚くせねばならない。なかんずく、企業の経営者には、企業の成長とキャリア権は矛盾する概念ではないと理解して頂く必要がある。

さて、外務省はSDGsを以下の様に説明している。「持続可能な開発目標（SDGs）」とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された国際目標であり、17のゴールで構成されている。ゴールの8番目にあるのが、「すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」と言う目標であり、「働きがいも、経済成長も」と言う。ディーセント・ワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事」のことであり、公正な所得、安心できる職場と家族の社会保障、自己啓発と社会的統合のよりよい見通しを提供できる生産的な雇用を誰もが得られる機会を意味する。（国連広報より）この精神は、冒頭の「人びとが意欲、能力、適性に応じて希望する仕事を準備、選択、展開し、職業生活を通じて幸福を追求する（権利）」と何ら矛盾するところがない。

ある銀行系研究機関の提言「副作用が懸念される2012年雇用制度改革～求められる政策理念の抜本転換～」に於いて、あるべき政策体系に、「キャリア保障」をキーコンセプトとして打ち出している。そして、具体的提言の第1項目に、「キャリア権を定義し、その配慮義務を規定する」ことが肝要としている。蓋し先見の明と言うべきであろう。

（文：会長弁護士 高井 伸夫）

<コラム> ～年次有給休暇に関する法制度～

（1）年次有給休暇の発生要件

労働者は連続して満12ヶ月以上勤務した場合に年次有給休暇を取得することができる（企業従業員年次有給休暇実施弁法3条）。なお、日本で定められている出勤率（日本では全労働日の8割以上）は取得要件として規定されていない。

また、「連続して満12ヶ月以上勤務した場合」とは、現在の使用者における勤続年数に限らない点に注意が必要である。すなわち、労働者が、異なる使用者の下で、過去に一度でも「連続して満12ヶ月以上勤務した場合」、その後はいかなる使用者の下においても、入社と同時に年次有給休暇が発生することになる。

では、他の使用者の下での勤続年数をどのように把握すれば良いだろうか。実務的には、労働

者から過去の社会保険加入記録を提出させ、その記録に基づいて勤続年数を算定することが多い。

(2) 休暇の日数

年次有給休暇の発生要件を満たした労働者については、累計勤務年数に応じて以下のとおり年次有給休暇が付与される（従業員年次有給休暇条例3条）。

累計勤務年数	有給休暇日数
1年以上10年未満	5日
10年以上20年未満	10日
20年以上	15日

なお、ここでいう「累計勤務年数」とは、同一の使用者における勤務期間だけでなく、労働者がこれまで異なる使用者の下で働いてきた期間も含まれる（企業従業員年次有給休暇実施弁法4条）。

Q 年次有給休暇の取扱いに関する「1年」の起算日は？

A 企業従業員年次有給休暇実施弁法18条によれば、年次有給休暇の扱いに関する「1年」とは、「西暦の年度」をいう。したがって、年次有給休暇の取扱いにおいて、1月1日を起算日として1年間を計算することになる。

Q 休みの多い労働者にも年次有給休暇を付与する必要があるか？

A 労働者が以下の事由に該当する場合、当年の年次有給休暇を享受しない（従業員年次有給休暇条例4条）。

- ①従業員が法に基づいて夏季休暇または冬季休暇を取得し、その休暇日数が年次有給休暇日数よりも多い場合
 - ②従業員が私用休暇を取得し、その日数が累計20日以上であり、かつ、その間の給与を控除していない場合
 - ③累計勤務年数満1年以上10年未満の従業員が、累計2ヶ月以上の病気休暇を取得した場合
 - ④累計勤務年数満10年以上20年未満の従業員が、累計3ヶ月以上の病気休暇を取得した場合
 - ⑤累計勤務年数満20年以上の従業員が、累計4ヶ月以上の病気休暇を取得した場合
- また、労働者が以下の事由に該当し、かつ、当年の年次有給休暇を既に取得している場合、次年度の年次有給休暇を享受しない（企業従業員年次有給休暇実施弁法8条）。

- ①従業員が私用休暇を取得し、その日数が累計20日以上であり、かつ、その間の給与を控除していない場合
- ②累計勤務年数満1年以上10年未満の従業員が、累計2ヶ月以上の病気休暇を取得した場合
- ③累計勤務年数満10年以上20年未満の従業員が、累計3ヶ月以上の病気休暇を取得した場合
- ④累計勤務年数満20年以上の従業員が、累計4ヶ月以上の病気休暇を取得した場合

Q 労働者が年の途中で入社する場合の年次有給休暇日数の計算方法は？

A 労働者が前の使用者において「連続して満12ヶ月以上勤務した場合」、新たな使用者の下で就業したとしても、雇用開始日から一定の年次有給休暇日数を取得することになる。

具体的には次のような計算方法により、年次有給休暇日数を算定する（企業従業員年次有給休暇実施弁法 5 条）。

$$\frac{\text{当年の年次有給休暇日数} = (\text{本来付与する年次有給休暇日数}) \times (\text{雇入れ日から起算した当年の残日数})}{(1 \text{ 年の日数})}$$

例えば、労働者を 7 月 1 日に採用し、その労働者が前職も含めて 12 年連続勤務していた場合で、採用年がうるう年ではないときの具体的な日数計算は以下のとおりである。

$$\frac{10 \text{ 日} (\text{累計勤務期間 12 年の場合の法定年次有給休暇日数}) \times 184 \text{ 日} (7 \text{ 月 1 日から 12 月 31 日までの日数})}{365 \text{ 日}} = 5.04 \text{ 日}$$

そして、日数計算にあたって、小数点以下は切り捨てるため、この場合の年次有給休暇日数は 5 日となる。

（3）年次有給休暇の取得時期の指定

使用者は、業務の都合や従業員の意思を考慮して、年次有給休暇を計画的に手配する義務を負う（企業従業員年次有給休暇実施弁法 9 条）。中国では、年次有給休暇の取得時期の指定について使用者側にイニシアティブを与え、労働者の意思は「考慮」するのみで足りるという制度を採用しているのである。したがって、中国では、労働者の側に年次有給休暇の時季を指定する法的権利はないと考えられている。

ただし、中国においても、実務上は、年次有給休暇の時季指定を労働者の裁量に委ねているケースが多い。

Q 未消化年次有給休暇を翌年に繰り越すことはできるか？

A 使用者は、原則として当年内で年次有給休暇を手配しなければならず、未消化年次有給休暇を翌年に繰り越すことはできない。ただし、労働者の個別同意がある場合、翌年度に限り、未消化年次有給休暇を繰り越すことができる（企業従業員年次有給休暇実施弁法 9 条）。

なお、ここでいう労働者の個別合意とは、未消化年次有給休暇を繰り越す度に、必要であると考えられている。したがって、就業規則や労働契約書等に「労働者は、未消化年次有給休暇の繰り越しに予め同意する」といった規定をすることで労働者の個別同意に代えることは許されない。

（4）未消化年次有給休暇の買取り義務

中国では、労働者が当年の年次有給休暇を消化しきれない場合、使用者はその労働者に対して未消化日数に応じて、「当該従業員の 1 日あたり賃金の 300% に相当する額の賃金報酬」を支払わなければならない（従業員年次有給休暇条例 5 条）。

使用者が、労働者に対して年次有給休暇を取得させず、かつ、未消化年次有給休暇に対する賃金報酬も支払わない場合、次のような法的責任を負う（従業員年次有給休暇条例 7 条）。

① 県級以上の地方人民政府の人事部門又は労働保障部門が職権で期限を定めて是正を命じる。

② 上記期限を過ぎても是正しない場合、使用者は、未消化年次有給休暇に対する賃金報酬の外、同報酬額に相当する金額の賠償金を労働者に追加で支払わなければならない。

なお、「当該従業員の 1 日あたり賃金の 300% に相当する額の賃金報酬」には、使用者が労働者に対して支払う通常労働時間の賃金が含まれる（企業従業員年次有給休暇実施弁法 10 条）。

したがって、通常は、未消化有給休日数 1 日につき、1 日あたり賃金の 200% 相当額を通常月額賃金に加算して支払うことで足りると思われる。

Q 1 日あたり賃金の計算方法は？

A 未消化年次有給休暇に対して使用者が支払う賃金報酬を計算する場合の「1日あたり賃金」は、労働者の月額賃金を21.75日で除して算定する（企業従業員年次有給休暇実施弁法11条1項）。

なお、ここでいう「労働者の月額賃金」とは、使用者が未消化年次有給休暇日数の賃金報酬を支払う前12ヶ月間における、時間外労働の割増賃金を差し引いた後の労働者の平均月額賃金をいう（同条2項）。

Q 労働者が年の途中で退職する場合の未消化年次有給休暇日数の計算方法は？

A 労働者が年の途中で退職する場合、未消化年次有給休暇日数の計算方法は以下のよう定められている（企業従業員年次有給休暇実施弁法12条）。

未消化年次有給休暇日数 = (当年における会社籍日数 ÷ 365日) × 当該労働者の年次有給休暇日数 - 年次有給休暇の消化日数

たとえば、累計勤務年数12年の労働者が7月31日付で退職する場合、その労働者の当年在籍日数は1月1日から7月31日までの212日である。また累計勤務年数が12年の場合、当年年次有給休暇日数は10日となる。仮にこの労働者がすでに3日分の有給休暇を取得している場合、具体的な未消化年次有給休暇日数は以下のとおりである。

$$(212日 ÷ 365日) × 10日 - 3日 = 2.8日$$

そして、具体的な日数の算定にあたっては小数点以下を切り捨てるため、この場合の未消化年次有給休暇日数は2日となる。

(文：上海代表処首席代表弁護士 五十嵐 充)

<海外室の窓から> ～安徽密約～

上海に住んでいた1990年代のある年、かなりの降雨に見舞われた。「上海も水浸しになるのではないかと尋ねると、中国人の友人は、「安徽密約」があるから心配ないとのこと。よく聞くと、揚子江（長江）の増水で上海危うしとなれば、安徽省の一部の堤防を密かに破壊することによって、上海を守る密約があるのだと言う。人為的に堤防を破壊すれば、周辺の農地は冠水する。そこに住む農民はたまったものではないと思うのだが、友人曰く、「その代わり、一定人数の安徽省の省民に、上海への転居を認めることになっており、誰も文句を言わない。」のだそうだ。その補償として、対象の省民に都市戸籍（流暢な日本語で、「夢の都市戸籍」と形容した。）を与えると言う奇想天外の約束である。

後日、武漢でも冠水の危機に遭った時には、更にその上流の堤防を破壊することを後に知ったので、「密約」と言うのは、過ぎた形容であろう。そして、今年、一部で堤防破断を行ったと聞く。

(文：東京海外室 顧問 吉田 能明)

* 東京海外室弁護士による執筆は今号休載といたします。

発行 高井・岡芹法律事務所 海外室 東京都千代田区九段北4-1-5 市ヶ谷法曹ビル902

TEL:03-3230-2331 FAX:03-3230-2395 <http://www.law-pro.jp/>

高井・岡芹法律事務所 上海代表処 上海市黄浦区人民路998号 金天地国際大厦1205室

TEL:021-6326-3726 FAX:021-6326-3736 e-mail:nobuo@takai-shanghai.com