埼玉福利厚生援護会だより

平成30年秋号

特集：働き方改革関連法

改革概要 有給休暇

平成31年4月より
年5日以上、有給休暇を消化させることが義務になりました……P2～3

全体概要

日本の労働慣行が変わる大改革の概要
働き方改革関連法でこう変わる…P4～5

Q&A 有給休暇

有給休暇についてのQ&A……P6

会社都合で時季変更はできる?／有給休暇中の賃金は?
有給休暇の計画的付与とは?／従業員から時間単位の有給休暇を請求されたら?

お知らせ

雇用保険の手続きには マイナンバーが必要です他…P7

平成30年第2期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願い致します

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 048-640-6543 (代)

会長の西村と所員がブログを更新しております。下記をご覧ください。
「埼玉福利厚生援護会ブログ」「西村治彦の日記」「西村社会保険労務士事務所だより」

来年4月より

働き方改革の目玉の一つ

年5日 以上、有給休暇を消化させることが 義務 になりました

今年6月に成立した**働き方改革関連法**に基づき、**年次有給休暇（以下有給休暇）**の改革を皮切りに、日本の労働慣行が大きく変わろうとしています。

まずは、来年4月スタートの**有給休暇について、何がどのように変わるのか**をお伝えします。そもそもの有給休暇制度について知らなければ会社は対応できませんので、**有給休暇の付与日数**のご確認をお願い致します。また、**6ページでは有給休暇に関してQ&A方式で**解説しています。

なお、**働き方改革関連法全体の概要は4〜5ページ**をご覧ください。

来年4月スタート 有給休暇制度の改革の概要

改革の内容

年10日以上の有給休暇が付与される全ての従業員に対し、最低でも**年5日**の有給休暇を消化させることが義務づけられました。

具体的には、有給休暇の消化日数が年5日未満の従業員に対しては、**会社が有給休暇の日を指定して有給休暇を取得させる**必要があります（左の「付与の流れ」を参照）。

対象の従業員

年10日以上の有給休暇の権利がある従業員が対象となります。つまり、次の従業員が、出勤率8割以上の要件を満たした場合となります。

- **正社員またはフルタイムの契約社員（入社後6か月経過）**
- **パート社員（週4日勤務、入社後3年半以上経過）**
- **パート社員（週3日勤務、入社後5年半以上経過）**

※（詳細は左表参照。）

時季指定の有給休暇の与え方

従業員の請求により、年5日の有給休暇を消化している場合は、その日数分は、事業所側**の時季指定義務の日数から差し引かれます**（左の「付与の流れ」の例を参照）。また、**計画的付与の有給休暇**も同様に差し引かれます（6ページ参照）。

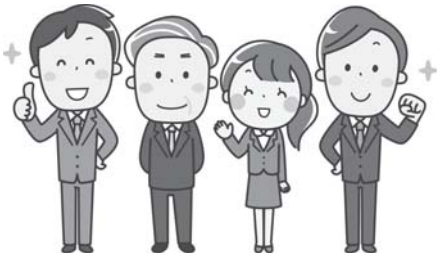
罰則

対象となる従業員が、年5日の有給休暇を取得しなかった場合には、会社に**30万円以下の罰金**が課されます。

時季指定の有給休暇の付与の流れ

⇐

⇐



年５日の有給休暇を消化させることが義務

年５日の有給休暇を消化できなそう…

年 10 日以上の有給休暇が付与される全ての従業員が対象

会社が従業員の希望を聴き、それを踏まえて、会社が有給休暇の時季を指定します。

例えば、有給休暇を年３日消化した場合、２日の有給休暇の時季を本人の希望を踏まえて会社が指定。

★要件を満たせば、パート・アルバイトも対象です。
下表の
①では入社 3.5 年目以降
②では入社 5.5 年目以降

有給休暇の付与日数

有給休暇の付与日数は、所定労働日数、継続勤務年数により異なります。要件を満たせば、パートさんにも付与されます。詳しくは下の表をご覧ください。

なお、それぞれ全労働日の８割以上の出勤率が必要です。

◆一般的な正社員またはフルタイム契約社員の場合

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

◆短時間労働者（いわゆるパート・アルバイト）の場合：週所定労働日数が４日以下かつ所定労働時間が 30 時間未満の労働者の付与日数。

①週所定労働日数が４日または１年間の所定日数が 169 日から 216 日

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	7	8	9	10	12	13	15

②週所定労働日数が３日または１年間の所定日数が 121 日から 168 日

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	5	6	6	8	9	10	11

③週所定労働日数が２日または１年間の所定日数が 73 日から 120 日

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	3	4	4	5	6	6	7

④週所定労働日数が１日または１年間の所定日数が 48 日から 72 日

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5 以上
付与日数	1	2	2	2	3

日本の労働慣行が変わる大改革の概要

働き方改革関連法でこう変わる

●関連記事の目次●

◆有給休暇の改革の概要…2〜3p
◆有給休暇の付与日数…3p
◆改革に至る経緯と趣旨…4p
◆改革の目玉の概要…4p
◆働き方改革関連法の概要…5p
◆有給休暇についてのQ&A…6p

今年6月、働き方改革関連法案が成立しました。有給休暇の年5日消化義務は来年4月、時間外労働の上限規制は平成32年4月、割増賃金率アップは平成35年4月よりスタートします（大企業は左表参照）。

働き方改革関連法は、日本の労働慣行が大きく変わる改革です。法の趣旨、概要、施行時期（左表参照）を把握しましょう。

なぜ働き方改革？

少子高齢化が進む日本において、労働力人口（生産年齢人口）は、2060年には、ピーク時（平成7年）の約半分に減少する予測です（国立社会保障・人口問題研究所による）。

このまま労働力人口が減少しては、国全体の生産力低下・国力の低下は避けられないとして、女性や高齢者等が働きやすい、多様で柔軟な働き方を自分で選択できる社会（1億総活躍社会）を目指して、内閣が「働き方改革」に乗り出しました。

働き方改革関連法とは？

1億総活躍社会を目標（前述）に8つの法律で構成されており、改革の趣旨は次の2つです。概要は左表をご覧下さい。

趣旨1：**労働時間の見直し**
↓働きすぎを防ぎながらワーク・ライフ・バランスのとれた多様で柔軟な働き方を目指す。

趣旨2：**雇用形態に関わらない公正な待遇の確保**↓正規社員と非正規社員との不合理な待遇差をなくす（同一労働同一賃金）。

改革の目玉

まず、施行が早い有給休暇の改革をチェックしましょう（2、3、6ページ）。

来年4月より、年10日以上の有給休暇が付与される従業員には**年5日の有給休暇取得が会社に義務**づけられます。

次に、残業の上限規制は労働基準法の大改革の一つです。**上限を超える残業が出来なくなります（罰則あり）**。

一方、労働規制を緩和する仕組みとして、高収入の一部専門職を労働時間の規制から外す**「高度プロフェッショナル制度」**が導入されます。

さらに、正社員と非正規社員の待遇の差をなくすため、同じ内容の仕事に対し同じ水準の賃金を支払う**「同一労働同一賃金」の基準が、具体的なガイドライン**により示されました。

働き方改革関連法の概要

主な項目		概要	施行時期 大企業	施行時期 中小企業
労働時間の見直し	①時間外労働の上限規制	時間外労働の上限は原則月 45 時間、年 360 時間。特別条項は年 720 時間、月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度。限度を超えた場合は罰則。	2019.4	2020.4
	②年次有給休暇の年５日取得義務	年 10 日以上の有給休暇を付与される者は年5日の消化が義務。	2019.4	2019.4
	③高度プロフェッショナル制度の創設	年収 1、075 万円以上の特定高度専門業務従事者に対する労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。年間 104 日かつ４週４日以上の休日確保等、健康確保措置の実施が義務。	2019.4	2019.4
	④フレックスタイム制が拡充	フレックスタイム制の清算期間の上限を１カ月から３カ月に延長。	2019.4	2019.4
	⑤長時間労働者の医師面接指導の変更	医師の面接指導が必要となる労働時間が月 100 時間→月 80 時間に。	2019.4	2019.4
	⑥全ての人の労働時間の状況の把握が義務（管理監督者も含む）	裁量労働制が適用される方や管理監督者も含め、全ての人の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法で把握することが義務。	2019.4	2019.4
	⑦月 60 時間超残業の割増賃金率アップ	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が50%以上に変更。	施行済	2023.4
	⑧時間外労働の上限規制（①）の適用除外の見直し	自動車運転の業務、建設事業、医師等については、時間外労働の上限規制（①）の適用除外の見直し。	2024.4	2024.4
	⑨勤務間インターバル（努力義務）	前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保。	2019.4	2019.4
	⑩産業医・産業保健機能の強化	産業医が適正に労働者の健康管理ができるよう、事業者がしなければいけないことが明確化された（事業者による情報提供等）。	2019.4	2019.4
公正な待遇	⑪同一労働同一賃金（正規社員と非正規社員との不合理な待遇差を是正）	同一企業内において、正規社員と非正規社員の間で、基本給・賞与・手当・福利厚生・教育訓練など、不合理な待遇差を禁止。不合理な待遇差の基準は、各手当てごとの具体的なガイドラインによる。	2020.4	2021.4

中小企業と大企業の定義については、裏表紙の「今月の深堀り知識」を参照。

根拠法：①②③④⑦⑧は労働基準法/⑤⑥⑩は労働安全衛生法/⑨は労働時間等設定改善法/⑪は労働契約法，パートタイム労働法，労働者派遣法

有給休暇についてのQ&A

Q.1 従業員が請求する有給休暇の日を、違う日に変更することは可能？

A.1 **はい、出来ます。**「原則、従業員が請求する時季に与える」とされていますが、「従業員に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、「**他の時季に変更ができる**」とされています。

例えば、会社が忙しい時期に、複数の従業員に同時に有給休暇を請求され、代替要員を確保できないような場合です。

「休暇を与えない」のではなく「他の日に変更できる」ので、そのような場合には、「有給休暇をいつ取得するのか」を従業員と会社でよく相談しましょう。

Q.2 有給休暇の日に対して、賃金を支払わなければいけませんか？

A.2 **平均賃金（過去3カ月間の賃金の合計÷歴日数）**もしくは、**所定労働時間労働した時に支払われる通常賃金**のどちらかです。ただし、労使協定により**「健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額」**にすることも可能です。

有給休暇を取得した際の賃金については、それぞれの**会社の就業規則**などで規定することとなっています。

有給休暇の**請求権の時効は2年**です。

Q.3 本紙2ページに、「有給休暇の計画的付与の日数分は、会社の時季指定義務を免れる」旨がありましたが、どういう意味ですか？

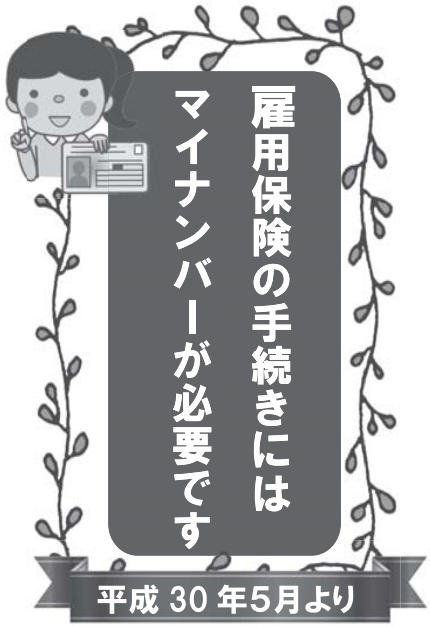
A.3 計画的付与制度とは、「会社と従業員代表との労使協定により、あらかじめ有給休暇の日にちを決めることができる制度」であり、以前から存在する制度です（労働基準法39条）。

例えば、計画的付与で年5日以上の有給休暇を付与すれば、従業員は5日分の有給休暇を消化することになるので、年5日の会社の有給休暇の時季指定義務を免れることができます。計画的付与には、次の3つのケースがあります。

●全社一斉に特定の日を有給休暇とする。
●部署ごとに有給休暇をとる日を分ける。
●有給休暇の取得日を1人ずつ決める。

Q.4 従業員から「時間単位の有給休暇」を請求されました。時間単位で与えなければいけませんか？

A.4 この時間単位の有給休暇制度は労働基準法に定められているとはいえ、導入するかは会社が選択できます。会社が実施するには、会社と従業員代表との労使協定を結ぶ必要があります。



雇用保険の手続きには マイナンバーが必要です

平成 30 年5月より

当会からのお知らせ

平成30年5月より、雇用保険の手続きには、**「マイナンバー」**が必要となりました。それに伴い、当会においても、**雇用保険**の手続きをする際には**マイナンバー**をお尋ねしますのでよろしくお願い致します。

なお、マイナンバーの記載・添付がない場合、書類が差し戻しとなる可能性があります。ご了承ください。

ただし、従業員の方がマイナンバーの提供を拒否した場合は、その旨を当会にお伝え願います。（詳細は後述）

マイナンバーが必要となる雇用保険の届出等（これは一部です）

- 雇用保険被保険者資格取得届
- 雇用保険被保険者氏名変更・喪失届
- 高年齢雇用継続給付支給申請書
- 育児休業給付金支給申請書
- 介護休業給付金支給申請書

従業員がマイナンバー不提供の時は？

事業主が従業員にマイナンバーの提供を求めたにも関わらず、**従業員が提供を拒否**した場合には、当会に**その旨をお申し出ください**。マイナンバーなしで手続きを進めていきます。

ただし、マイナンバーの記載は事業主の義務ですので、事業主の怠慢によるマイナンバー不提供がないようにお願い致します。

平成30年度より キャリアアップ助成金制度の改正

正社員化コース

内容の拡充：年間の1事業所あたりの支給申請上限人数が15人→20人へ。

支給要件の追加

①正規雇用等へ転換した際、転換前の6か月と転換後の6か月の賃金を比較して、5%以上増額していること。

②有期契約労働者からの転換の場合、その会社で転換前に雇用されていた期間が3年以下に限ること。

人材育成コース

人材開発支援助成金に統合。

賃金規定等共通化コース 諸手当制度共通化コース

助成額を上乗せする加算措置が追加。

＊注意：支給申請の際は**事前に計画書の提出**が必要です。また、申請時には**最新情報をご確認**ください。

社会保険に加入しましょう

経営者の方も
所得補償のある労災保険
に任意で加入すれば
安心です。

労災保険

1人でも従業員を雇っていれば
加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、
ご加入済みです。ただし、経営者の方のご
加入は、別途申し込みが必要です（任意）。
セーフティネットなのでご加入をお勧めします。

厚生年金

●法人
従業員の人数を問わず強制加入
●個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業、税理士等の一部の
業種は任意加入）

雇用保険

法改正
29年1月より
65歳以上も加入対象
雇用保険の適用拡大。

31日以上引き続き雇用が
見込まれ、
1週間の所定労働時間が
20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）
を1人でも雇っていれば加入義務があります。

健康保険

法改正
28年10月より
従業員501人以上の事業所で
健康保険・厚生年金保険の
加入対象が広がりました。

●法人
従業員の人数を問わず強制加入
●個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業、税理士等の一部の
業種は任意加入）

当会では 窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金のお手続きをしています

下記は顧問契約が必要です（料金別途）

- 健康保険・厚生年金のお手続き
- 就業規則や労使協定の作成及び届出
- 助成金の申請
- 労務相談
- 給与計算、等

社会保険労務士32名

西村治彦、原田淳也、杉山尚、
齋藤正雄、橋本宗太郎、松浦良介、
津久井美知子、塩島英和、西拓也、
西村由希恵、武藤雅子、宮山隼輔、
舘野真一、山崎勝則、菱野義将、
山崎千恵理、山本均、小山真史、
井上京子、有田公明、高橋隆誠、
齋藤慎、沼田敦、内野大輔、
竹内俊介、篠高志、大代淳、
榊原庄二、村野雄一、伊藤益弘
和泉智孝、林浩太

最高責任社会保険労務士事務所の所員と
西村所長の個人ブログを公開中

西村社会保険労務士事務所だより 検索

西村治彦の日記 検索

詳しくは当会まで

☎ 048-640-6543

埼玉福利厚生援護会のブログを公開中

埼玉福利厚生援護会 検索

今月の深堀り知識
中小企業の定義

Q. 働き方改革関連法の施行日は
中小企業と大企業では異なります。
では…
中小企業の定義は何ですか？

関連記事：5ページ
「働き方改革関連法の概要」

A.
「中小企業」の定義は、中小企業基本法第2条第1項において右表のように定められています。
大企業は、一般的には、「中小企業以外の会社」を指します。
なお、会社役員や個人事業主は従業員数には含まれません。

中小企業の定義

業種	資本金（いずれかを満たしている場合）	従業員数（いずれかを満たしている場合）
製造業・建設業・運輸業・その他の業種	3億円以下	300人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
小売業	5000万円以下	50人以下

編集と発行　労働保険事務組合 埼玉福利厚生援護会
〒330-0843 埼玉県さいたま市大宮区吉敷町1-64-1-205　電話：048-640-6543（代表）　FAX：048-643-8268
E-mail：info@saitama-engokai.com　URL http://www.saitama-engokai.com/