

発行所 小柳人事労務サポート

〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9

TEL: 045-342-8378

FAX: 045-489-9065

E-Mail: info@jr-support.com

HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援、採用支援、
労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
給付関係など諸手続、就業規則など諸規程の作成・
見直し・整備、行政官庁の調査対応、
各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

振替休日と代休の違いについて

あらかじめ法定休日を労働日と振り替えたうえでの休日を「振替休日」、事前に振替の手続きをとらず休日労働を行わせた後にその代償として与える休日を「代休」といいます。

「休日の振替」とは、休日と労働日を交換することを言います。例えば、日曜日を休日と定めている場合に、その日曜日を3日後の水曜日を入れ替えて、日曜日を労働日に、水曜日を休日にするのを「休日振替」といいます。このように「休日の振替」をすると、もと休日であった日に労働させても休日労働になりませんから、3割5分増という休日労働の割増賃金を支払う必要がありません。

「休日の振替」のためには、就業規則に休日を振替えることができる旨の規定があること、振替にあたって事前に振替の対象となる休日と振替によって

新たに休日となる日を指定すること、です。なお、振替休日は、事後に与えるようなイメージを持たれている方も多いですが、事後である必要はありません。例えば、日曜日の休日を振替によって労働日とし、その3日前の木曜日を振替休日としても差支えありません。また、労基法では、週1日又は4週4日の休日の付与を求めていますので、振替の結果、4週3日しか休日が無いと労基法違反になってしまいます。従って、振替は、最低4週4日の休日が確保できる範囲で行わなければなりません。

「代休」は、事前に振替をせず、休日労働後にその代償として代休を与えるものですが、すでに休日労働を行ったという事実は消えるわけではありません。この場合には休日労働の割増賃金の支払いが必要となります。

Q&A その疑問にお答えします！

Q. 年次有給休暇に対する賃金である「通常の賃金」とは、何か、その考え方、計算方法について説明してほしい。

A. 「通常の賃金」とは、「日給については、その金額」、月給については、「その金額をその月の所定労働日数で除した金額」をいいます。ちなみに月給者が年次有給休暇を取得した場合は、その日は出勤したものととしてそのまま月給額を支払えば有給として取り扱ったこととなります。

年次有給休暇は、文字通り「有給」ですから、使用者はその休暇に対し賃金を支払わなければなりません。年次有給休暇に対して支払うべき賃金については、労基法39条7項に次の3種類の支払い方法を定めています。①労基法12条に定める平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法99条1項に定める標準報酬日額に相当する金額、の3種類です。このうち、どの方法によるかは、当事者の自由ですが、あるときは①の方法を採り、あるときは②の方法を採るというように、恣意的に選択できるというものではありません。①又は②のいずれかの方法を採る場合は、就業規則その他これに準ずるものによってあらかじめ定めておく必要があり、また③の方法を採る場合には、労使協定を締結しておくことが必要です。ただ、多くの企業では、②の「通常の賃金」を採用しています。「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」については、労規則25条に定められています。これによれば「日給については、その金額」が通常の賃金となります。すなわち日給1万円なら年次有給休暇1日につき1万円支払うということです。「月給については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額」が通常の賃金となります。例えば月給22万円の場、その月の所定労働日数が22日だとすると、22万円÷22日＝1万円を1日分の年次有給休暇に対して支払うということです。これは、月給22万円に加えてさらに1万円支払うということではありません。その日休むことによって本来賃金が支払われないはずのところを、通常の賃金を支払って有給保障するということですから、このケースでは、1日休んで1日分引かれて21万円になるところを、年次有給休暇の手当として1万円支払いなさい、ということです。結果としては、何も計算しなくても同じになります。（参考：新・労働法実務相談）

助成金情報

～キャリアアップ助成金

短時間労働者労働時間延長コース～

1. 助成内容

雇用する有期契約者等について、週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用させた場合に支給になります。（労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、新たに社会保険に適用させることに加えて、賃金規程等改定コースまたは選択的適用拡大導入時処遇改善コースを実施した場合にも助成対象になりますが、ここでは省略します）

2. 助成金額

1人当たり月額19万円（生産性要件を満たした場合には24万円）になります。1年度当たり、1事業所15人まで支給申請ができます。

3. 手続きの流れ

- ①キャリアアップ管理者を配置する
- ②「キャリアアップ計画書」の作成・管轄労働局長の確認を受ける
- ③週所定労働時間を延長（週所定労働時間および社会保険加入状況を明確にした「雇用契約書」等を交付する
- ④延長後6カ月分の賃金を支給する
- ⑤④の支給日の翌日から起算して2カ月以内に支給申請する

4. その他

有期契約者「等」ですので、有期契約者のみならず、無期契約のパート従業員等も対象になります。人手不足感が強く、新たな採用も難しいなか、既存のパート従業員等を活用し、社会保険の適用など処遇を改善して定着を図る一助になるかと思えます。

両立支援 ～産休・育休関連の給付等について～

産休・育休を取得する場合、現在、様々な公的支援がなされています。

まず、健康保険から、出産に対して出産育児一時金42万円、産前産後休業中の報酬補償として出産手当金（一定の要件を満たした場合、標準報酬日額の3分の2を支給）の給付が受けられます。また、雇用保険から、育児休業期間中の報酬補償として、育児休業給付金（一定の要件を満たした場合に、休業180日まで休業開始時賃金日額の67%、180日後50%）の給付が、子が一歳になるまで受けられます（保育園に入所できない等の事情があれば、1歳半、2歳までの延長あり）。保険料について、健康保険・厚生年金保険料は、産前産後休業・育児休業期間中、労使とも免除、雇用保険も休業中、給与の支給が無ければ労使とも負担はありません。

会社で初めての育児休業取得者が出る場合には、両立支援の助成金を受けられる場合もあります。貴重な人材を出産退職で失わないためにも、経営者が、このような公的支援を知り、従業員に周知させる等、会社として両立支援の姿勢を日ごろから示すことも大事ですね。

●Topix● 高齢者の雇用について

現行の高齢者の雇用確保措置としては、①定年の定め廃止、②定年の延長、③継続雇用制度の導入により、基本的には希望者全員を65歳まで雇用することが義務付けられています。現在③の措置を採る企業が約8割を占めています。

③の措置（再雇用型）では、60歳定年退職後に新たに有期契約を締結するところ、職務内容や賃金設定（月給・時給等）、勤務形態（フルタイムやパートタイム等）等について、実質的に継続雇用を選択させないような業務設定や、無年金・無収入期間の発生を防ぐ継続雇用の趣旨を没却するようなあまりに低い賃金でない限り自由に設定はできます。

一方で②の措置（勤務延長型）では、従来の無期契約が続くところ、定年後に配転等により業務内容が変更又は軽減されたり、役職を外れるなど責任の程度も軽減されるとしても、従来の労働条件からの不利益変更として、個別の同意がない限り就業規則による変更法理による制約があります（労働契約法10条）。60歳後の処遇が既得の権利または期待権としてどれほど保障されていたかにもよりますが、再雇用型ほど大幅な労働条件の引き下げは難しいと考えたほうがよいでしょう。

この点で、有期か無期かによる不合理格差の禁止規制について、2020年4月施行（中小企業は1年後）が決まっており、無期契約間の格差は規制対象とされていないことから、再雇用でなく勤務延長することで無期契約の定年前後の労働条件格差が問題とされないという法の間隙を突いた手法が提示されることがあります。しかし、前述のように勤務延長型には、労働条件引き下げに法的な制約があることに留意しなければなりませんし、有期契約であっても職務内容や手当の見直し等得上記規制への対応は一定程度可能といえます。

政府が原則70歳までの雇用を努力義務とする方向で検討していますが、当面定年65歳義務づけはなさそうです。仮にそうなっても、定年延長に伴う労働条件引下げ幅をより大きく認められる可能性もあり、定年延長についてはその時点まで待つという選択もあります。（参照：ビジネスガイド2018.12）

編集後記

先日、「指ヨガ」というものを体験してきました。私は、腰痛や肩・首の凝り等がひどく、手のツボ押しをしてもらったのですが、相当凝り固まっていたらしく、涙がでるほどの激痛で叫びっぱなし。が、終わってみると、とてもすっきり。自分でもケアできるので、凝り固まる前にほぐしていこうと思います。日に日に寒くなってきて、毎年恒例のドタバタの師走が始まります。最近、なんだかいつも焦っている状態ですが、なんとか乗り切って、来年を気持ちよく迎えたいです。