

半日単位の振替休日って可能？

- Q 当社の休日は毎週土曜、日曜、国民の祝日と定めています。日曜日に半日出社した場合、他の出勤日と、半日単位で振替えることは可能なのでしょうか。
- A 振替休日を半日単位とすることはできません。

【解説】

(1) 振替休日

振替休日とは、あらかじめ、休日と労働日とを入れ替えることをいいます。これにより、もともと休日だった日が労働日となり、もともと労働日だった日が休日となります。

(2) ご質問の場合

法律上、休日は暦日（0時から24時）単位で捉えられています。つまり、法律上の「休日」となるためには、0時から24時まで全く労働しないことが必要となります。

そのため、振替休日でも暦日単位で行わなければ、「休日」を振替えたことにはなりません。

したがって、半日単位で休日を振替えることはできないこととなります。

もっとも、振替休日にこだわらなければ、實際上、同じ状況とすることはできます。

例えば、休日である日曜日に出勤を命じ、振替先と考えていた労働日の始業時間を半日繰り下げる（あるいは終業時間を半日繰り上げる）ことで、半日出勤の日を2日設けることができます。

この方法を採用する場合、法律上は半日出勤が2日ということになり、休日の日数が1日減ってしま

います。

また、ご質問の場合、日曜日を法定休日と決めているため、日曜日の労働（半日分）は休日労働割増賃金の支払いが必要となります。また、始業終業時間の繰り上げ、繰り下げを認める旨の条文が就業規則中に必要です（もっとも、多くの就業規則には規定されていると思われます）。

有効求人倍率が1.48倍に！

厚生労働省発表の一般職業紹介状況によると、4月の有効求人倍率(季節調整値)は前月より0.3ポイント上昇し、**1.48倍**で、約43年ぶりの高い水準となりました。これはバブル期の最高値である1.46倍を超え、昭和49年7月以来42年10ヵ月ぶりの高い水準とのことで話題になりました。

5月の有効求人倍率も微増しており、今後も高い水準で推移していくことが見込まれます。

また、同日総務省が公表した労働力調査によると、4月の**完全失業率(季節調整値)**は**2.8%**となり、本年2月以降は同じ水準を保っています。これも2月の時点で、平成6年6月以来22年8ヵ月ぶりの低い水準になります。

ここ一年の動向を見ると、有効求人倍率・完全失業率ともに雇用情勢は改善基調であることを示しています。このことから今後も、労働市場はさらなる売り手市場化が進むことが推察されます。

有効求人倍率にはパートタイマーも含まれていますが、パートタイマーを除外した正社員有効求人倍率(季節調整値)でも前月を0.03ポイント上回る0.97倍となり、「求職者1人に対して1社の正社員求人がある」という状態が間近に迫っています。

企業継業基盤の構築から人財育成の仕組みづくりまでお手伝いしております。また、HPには様々な研修を掲載しております。ぜひご覧くださいませ。

人財育成、元気な組織づくりのご相談なら！
有限会社マネジメントスタッフ
人財育成支援部 江上範博



継業通信

【2017年 8月号】

いつも大変お世話になっております。

今回の継業通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

皆様の日々の継業の参考としていただければ幸いです。

contents

- ▶ 半日単位の振替休日って可能？
- ▶ 有効求人倍率が1.48倍に！
- ▶ 治療と職業生活の両立支援
- ▶ 平成29年度地域別最低賃金額改定について

ウラ面 もご覧ください

治療と職業生活の両立支援

現在、日本人の2人に1人ががんになると言われています。

がんと診断されてから5年後も生存している人の割合は、62.1%と高くなっており、がんは「長く付き合う病気」となっています。(国立がん研究センター)
また、仕事をしながら通院している人の数は、推計で32.5万人です。

(平成22年国民生活基礎調査)

2012年に、がんと診断された患者のうち、約3人に1人が20～64歳の働く世代です。高齢化社会を迎え、病気を抱える労働者のためにも、治療を続けながら働ける環境をつくることが求められています。

【環境整備のポイント】

- ①事業者による基本方針の表明と労働者への周知
- ②がんなどの病気や、両立支援に関する知識の普及・啓発のための教育
- ③治療への配慮などが円滑に進むような職場風土の醸成
- ④安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化
- ⑤柔軟な勤務を可能とする休暇・勤務制度の検討、導入

産業保健総合支援センターの両立支援促進員は、以下のような相談にのっています。

- ①事業者や人事労務担当者などからの両立支援に関する相談に応じます。
- ②事業場を訪問し、状況にあった具体的な助言等を行います。また、治療と職業生活の両立への理解を促す教育を実施します。
- ③労働者が治療を受けながら仕事を続けるための、事業場と患者（労働者）間の調整支援をします。また、両立支援プラン作成の助言を行います。
- ④産業保健総合支援センターでは、両立支援を普及促進するため、事業者等に対する啓発セミナーを実施しています。

両立支援の基本的な進め方



労働者や事業者からの申し出により、両立支援促進員が医療機関と連携し、それぞれのステップに応じた助言・支援を行います。お気軽にご相談ください。

※「勤務情報」や「意見書」などの様式は産業保健総合支援センターで用意しています。

「産業保健総合支援センター」へのご相談は、下記へどうぞ。

労働者健康安全機構HP ⇒ <http://www.johas.go.jp>

労働者健康安全機構 産業保健課 TEL 044-431-8660

また、厚生労働省では、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表していますので、こちらも参考にしてください。

⇒ <http://www.mhlw.go.jp>

平成29年度地域別最低賃金額改定について

第49回中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました。

各都道府県の引上げ額の目安については、つぎのとおりです。

Aランク：26円 Bランク：25円
Cランク：24円 Dランク：22円

ランク	都道府県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

TEL:042-349-7775

コンサルトソーシング

検索

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>