



# 継栄通信

## 2019年3月号

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしく願い申し上げます。



### 今春から開始する『働き方改革』について

この4月から、働き方改革関連法が順次施行されます。厚生労働省のホームページをはじめ、様々な資料・情報が公開されていますが、ここでは規模の大小問わず、全ての企業に関わる事項について改めて整理してまいります。

#### 1. 年5日の年次有給休暇の確実な取得

全ての企業に対して「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられます。これに関して、いくつか重要と思われるポイントを挙げます。

- これは有給休暇の日数が「10日以上」である労働者について義務付けられるのですが、この10日には前年度からの繰越分は含まれません。
- 取得義務日数である「年5日」については、時季指定を半日単位で行うことは差し支えなく、半日の年次有給休暇の日数は0.5日として取り扱うこととされました。その一方で、時間単位での年休取得では認められず、仮に取得したとしても、時季指定義務「年5日」の日数を減らすことはできません。
- 前年度からの繰越分の年次有給休暇がある場合、その繰越分を取得した場合、その日数分を取得義務日数の「年5日」から控除することができます。
- 使用者は、5日を超える日数については、時季指定することはできません。また、使用者が時季指定を行うよりも前に、労働者が自ら請求している場合等、具体的な年次有給休暇日が特定されている場合にも、その特定されている日数について使用者が時季指定することはできません。
- 法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇を取得した日数分については、取得義務に係る日数には含まれません。
- 年次有給休暇の時季指定を行う場合は、就業規則に定める必要があります。



#### 2. 時間外労働の上限規制

今回の改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、臨時的な特別な事情がある場合でも上回るできない上限が設けられます。なお、大企業は年4月から対象となりますが、中小企業は2020年4月からで、1年間の猶予が設けられています。中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが基準を満たしていれば、該当します。これに関して、いくつか重要と思われるポイントを挙げます。

- 「常時使用する労働者」の数は、臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。一方で、パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者としてカウントする必要があります。
- 「常時使用する労働者数」を算定する場合、出向労働者は、在籍出向の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向の場合は出向先のみ労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、派遣元の労働者数に算入します。

#### 3. 労働条件の明示の方法

使用者は労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。現行法では明示の方法は「書面の交付」に限定されています。今回の改正法施行に伴い、当該労働者が希望した場合には“電子メール”や、“その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（※）”による労働条件の明示が認められるようになりました。

（※）LINEやFacebook等のSNSメッセージ機能等を利用した電気通信がこれに該当します。反対に該当しないものとしては、「労働者が開設しているブログ、ホームページ等への書き込み」や、「SNSの労働者のマイページにコメントを書き込む行為」等が挙げられます。



#### 4. おわりに

厚生労働省では、ホームページで働き方改革に関する情報を随時更新しています。今後はQ&Aなども公開される予定となっていますので、是非ご参照ください。

厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

#### ■ 社会保険料率・雇用保険料率変更について

### 平成31年3月分（4月納付分）から

### 健康保険・厚生年金保険料額が変更になります。

- 各地域の健康保険料率についてはこちら。  
《東京》9.90%（変更なし）  
《埼玉》9.79%（0.06%ダウン）  
《新潟》9.63%（変更なし）
- 介護保険料は、1.73%（0.16%アップ）
- 雇用保険料率は、変更ありません。

# ≪特集≫ 毎月勤労統計調査の不適切な取扱いとその影響

本年1月、毎月勤労統計の調査方法が不適切であったことにより、同調査を元に算定している雇用保険制度等の給付額に影響が生じている旨、厚生労働省から公表されました。その問題の概要と影響をご説明します。



## 1. 統計調査の概要と、他の制度における利用状況

同統計調査は、行政機関が作成する統計のうち、特に重要な統計として総務大臣が指定する『基幹統計』のひとつで、雇用・給与・労働時間の状況を毎月明らかにすることを目的とした調査です。その利用状況は幅広く、下記の厚生労働省内での利用の他、内閣府による経済分析や、国土交通省による建設工事の労務単価の算定、ILOやOECDといった国際的な機関への報告にも活用されています。

【厚生労働省における利用状況】（抜粋）

- ①失業給付の額の算定に用いる賃金日額の範囲等の自動的変更
- ②労働災害の休業補償額改定
- ③労災保険における給付額算定等
- ④労働基準法第12条第8項の規定に基づく平均賃金の算定
- ⑤労働経済の分析

## 2. 問題のあった調査方法と統計への影響

500人以上規模の事業所については全数調査すべきところ、平成16年から平成30年10月まで、厚生労働省が抽出した事業所名簿に基づく抽出調査が行われていました。具体的には、東京都における「500人以上規模の事業所」の調査対象は、全数調査であれば1,464事業所でしたが、平成30年10月の調査対象事業所数は491事業所でした。また、平成16年から平成29年までの間、抽出調査であれば統計的处理として必要になる復元もなされておらず、「きまって支給する給与」等の賃金額の公表値が低めに算出されていました。

## 3. 従業員や会社への影響

前述のことにより、毎月勤労統計調査の平均給与額の変動を基礎としてスライド率等を算定している各保険給付額に影響が生じました。そのため、次の給付金・助成金を受給した方には追加給付が実施されます（追加給付は現在受給中の方も該当する可能性があります）。

## 4. 追加給付について

現在受給している方は、3月～6月にかけて改訂後の額で支給されると共に4月～7月（一部例外あり）にかけて過去分が支給される予定となります。また、過去に受給していた方は、準備が整い次第、順次支給される予定となります。

いずれにせよ、対象となる方には「お知らせ」が送付された上で、支給されることとなりますが、受給時に発行された支給決定通知等の書類は、今後役立つ可能性がありますので、大切に保管しておきましょう。

## この時期ならではの★なるほどQ&A

働き方改革の影響で、今後多様な働き方が増えてきます。その中の一例を今回ご紹介いたします。

### 『残業代増加を懸念～週休3日制の採用で』

- Q. 家族の介護をしている社員が増えていることに鑑み、週4日勤務すなわち「週休3日制」を採用する提案が出されました。ワーク・ライフ・バランスを考えても、それなりにメリットがあると思われそうですが、休みが増える分1日当たりの労働時間が増えることになるため、残業代がかさむ可能性があるなど懸念もあります。良い方法はないでしょうか。



### A. 変形労働時間を活用できる

1週間の総労働時間が40時間以内でも1日の労働時間が8時間を超えると、割増賃金が発生します。所定の労働日と労働時間を「週5日1日8時間」から「週4日1日10時間」にすると、毎労働日ごとに発生することになります。週休3日制と合わせて1ヵ月単位の変形労働時間制を導入する企業も増えています。1ヵ月を平均して週の労働時間が法定の範囲内なら、労使協定で定めた「変形期間」は、1日8時間を超えても協定で定めた所定労働時間まで割増賃金が発生しない点を活用したものです。

本来この制度は月内で繁閑がある業務を想定していました。変形労働時間制と合わせて週休3日制を採用する場合、総労働時間は増加しなくても毎日の所定労働時間が8時間を超えることになり得るので、労働者の健康面等には留意しておいたほうが良いでしょう。