

— 厚生労働省公認 —

三田 社会保険 労務士 事務所 ニュース

発行所 三田社会保険労務士事務所

労働保険事務組合
三田労務改善研究会

〒374-0055

館林市成島町282-2 (館林厚生病院北側)

TEL (0276) 74-1166 (代) なるほど・よかった

FAX (0276) 74-1167 イイローム

発行人 特定社会保険労務士 三田 幸子

— 業 務 案 内 —

- 労災・雇用・健康・厚生年金
各保険の相談手続き事務一切
- 各種助成金・奨励金の手続き
- 就業規則等諸規則の立案作成
- 労務関係官庁届出書類作成
- 紛争解決手続き代理業務

— 事業主も労災保険に加入できます —

TOPIC1

年次有給休暇の 時季指定義務化に どう備えるか

TOPIC2

障害者雇用促進法の 改正ポイント

2018
November

11

平成30年11月号

【ウォームビズ】 毎年のように猛暑が続く昨今、クールビズはすっかり定着した印象がありますが、環境省では冬の地球温暖化対策のひとつとして毎年11月1日～翌年3月31日までの期間、暖房時の室温を20℃で過ごすウォームビズを提唱しています。そろそろ冬場のデスクワークに備え、ひざ掛けなどの準備を始める人も増えてくる季節。オフィスでも、加湿器を置いて湿度を保つ、天気の良い日はブラインドを開けて太陽光を採り入れる、暖房で暖めた空気が外に逃げないように出入り口にパーテーションを置くなど、室温20℃でも快適に過ごせる環境づくりに取り組んでみてはいかがでしょうか。ちなみに、暖かい空気は室内の天井付近にたまるので、サーキュレーターなどを使って循環させ、室内に行き渡らせるのがいいそうです。

法律 来年4月施行！年間5日の取得義務

労働者に対する年次有給休暇の時季指定義務化にどう備えるか

働き方改革関連法の成立を受け、来年4月から年次有給休暇の取得義務を定めた法律が施行されます。そのポイントや注意点について取り上げます。

働

き方改革関連法が成立し、労働基準法が一部改正されました。それにより、

企業規模にかかわらず使用者は、正社員またはパート労働者などの雇用形態を問わず、年間10日以上の年次有給休暇を与える労働者に対して、そのうち5日を時季を指定して取得させなければならないことになりました。この法律は、平成31年4月から施行になりますので、早めに対応策を検討することが必要です。

対象となる労働者とそれぞれの付与日数

年次有給休暇は、労働者の雇入れ日から6ヵ月を経過した日およびその後1年を経過する日を基準に、勤続年数に応じて所定の日数を与えなければなりません（左下表参照）。なお、その間、所定労働日数の8割以上の出勤率が付与要件となります。また、週所定労働時間30時間未満のパート労働者にも、所定労働日数に応じて必要な日数を与えなければなりません。

正社員は入社6ヵ月を経過した者、パートなどは所定労働日数が

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018. **11** November

● 11/1~30
テレワーク月間

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、学識者、民間事業者などからなる「テレワーク推進フォーラム」がテレワーク普及推進施策として平成27年から主催。毎年11月の1ヵ月間、各種イベントが行われます。

● 11/4~17
福祉人材確保重点実施期間

福祉介護サービスについての理解促進や、人材確保・定着を図る観点から、厚生労働省では11月11日の「介護の日」を中心とした同期間を、福祉人材確保重点実施期間に定め、取り組みを行っています。

● 11/10
技能の日

昭和45年に日本で行われた技能五輪国際大会の開会式の日を記念して。また11月は「人材開発促進月間」。

週3日以上または年間121日以上で一定の勤続年数を経過した者が対象となります。ただし、労使協定を締結して、年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、労使間で取得日を決めている日数、すでに労働者の請求に基づき取得済みの日数は、時季指定の対象から差し引くことができます。たとえば、会社指定の夏休み3日間に連続した2日間を年次有給休暇の計画的

付与とし、合計5日間の休みとすると、時季指定の対象となる5日のうち2日は取得が決まっているので、残り3日を使用者が時季指定することになります。しかし、これまで年次有給休暇以外に与えていた夏休み3日間を計画的付与制度の対象として年次有給休暇の消化日に代えようとする、不利益変更という問題が生じるので注意が必要です。

計画的付与制度を導入するポイント

年次有給休暇の計画的付与制度を導入するにあたっては、次の3点に注意しなければなりません。

- ①対象が、各労働者の年次有給休暇の5日を超える部分（繰越分を含む）であること。
- ②対象となる日数を何日とするか。事前に労使間で決めること。
- ③計画的に取得する日を、全社一斉とするか、部門別とするか、労働者個人別とするか、その取得方式を決めること。

これらは労使協定を締結しなければなりません（労働基準監督署への届け出は不要）。なお計画的付与制度を導入した場合、労使協定で定めた取得日を業務の都合で変更することはできません。年次有給休暇の取得率の高い会社では、労働者が自由に取得できる範囲が狭まることにもなります。

個別管理方式のみでの取得管理の注意点

年次有給休暇は、従業員ごとに何日取得したかを個別に管理して

いるのが一般的です。今回の法改正により、平成31年4月以降は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければならぬことになりました。管理簿の作成を義務付けることにより、5日の消化を管理させようとするものです。

計画的付与制度を導入せず、個別管理方式により年5日を取得させる場合は、労使協定も不要なので、業務の繁閑に応じて取得指定日の変更もできますが、管理の面倒さは残ります。したがって、たとえば、就業規則などで「年次有給休暇の付与日から1年を経過する日の1ヵ月前までに取得日数が5日に満たない場合には、不足日数について当該労働者の意見を聴取し、協議のうえ会社が指定した日に取得しなければならぬ」と定めるなどにより、5日消化を確実に実行できるようにしなければなりません。

時季指定にあたっては、労働者の意見聴取は義務であり、意見尊重は努力義務です。このように計画的付与制度を導入するか、または個別管理方式のみにするかは、

業種・業態、仕事の繁閑、年次有給休暇の会社全体または労働者個別の取得率などを勘案して検討する必要があります。

入社日に一定日数を付与している場合

4月1日に入社した労働者には、法的には10月1日に10日の年次有給休暇が発生し、それまでの6カ月は年次有給休暇は発生しません。しかし、年次有給休暇の付与基準日を毎年4月1日とし、入社日に前倒しで一定の日数を与え、その付与日数が10日以上の場合には、入社日から1年間（翌年3月31日まで）に時季を指定して5日を取得させなければなりません。

また、入社日から6ヵ月経過後の法定基準日に発生する10日のうち前倒しで5日を与えた場合には、その後残りの5日を付与して合計10日となります。その10日に達した日から1年間に5日の指定が必要となります。

最後に、この年次有給休暇の指定義務に違反した場合には、30万円以下の罰金が課せられることとなります。

【表】年次有給休暇の付与日数 正社員は入社6ヵ月以上。パートなどは下表の網掛け部分に該当する労働日数および勤続年数の者が時季指定義務の対象

【通常の労働者】

勤続年数	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【パートなど】週所定労働時間が30時間未満であり、かつ、1週間あたりの所定労働日数が4日以下または1年あたり所定労働日数が216日以下である者

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
4日	169～216日	付与日数7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

常用雇用労働者45・5人以上の企業を対象に雇用義務が強化

障害者雇用促進法の改正ポイント

中央省庁などにおける障害者雇用の水増しが明らかとなり、問題化していますが、平成30年4月に施行された障害者雇用促進法の改正点について、あらためて解説します。

今

回の改正では法定雇用率の引き上げのほか、雇用対象に精神障害者が追加され、算定方法も変更されました。

法定雇用率の引き上げ

民間企業への影響が大きいのが、障害者の法定雇用率が従来の2%（常用雇用労働者50人に1人）から2・2%（同45・5人に1人）に引き上げられたことです。さらに2021年4月までには2・3%（同43・5人に1人）に引き上げられることになっています。これまでに雇用義務のなかった50人未満の企業でも新たに障害者の雇用を検討する必要があります。

また対象企業は、毎年6月1日時点での障害者雇用の状況を所轄のハローワークに報告する必要があり、さらに障害者雇用の促進と

継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。こうした義務に尽さない場合、障害者雇用に非協力的な企業として最終的には企業名が公表されることにもなります。

精神障害者も雇用対象

雇用義務の対象となる障害者は、従来は身体障害者、知的障害者のみでしたが、新たに精神障害者も加わりました。ただし、雇用対象の範囲に加わったということで、精神障害者を必ず雇用しなければならぬというわけではありません。対象となる精神障害者とは、統合失調症、気分障害（うつ病、そううつ病）、てんかんなどの一定の精神障害の状態にあることの認定を受け、精神障害者保健福祉手帳を交付されている人をいいます。

雇用数の計算方法

自社が何人の障害者を雇用しなければならぬか（法定雇用者数）を算定するにあたっては、次の算式により求めます。

法定雇用障害者数Ⅱ（常時雇用労働者数+短時間労働者数×0・5）×2・2%

常時雇用労働者とは、期間の定めのある労働者も、事実上1年を超えて雇用されている、あるいは雇用契約により雇用されることが見込まれるものも含まれます。週20時間以上30時間未満の労働時間のパートタイムは短時間労働者として算定基礎に含まれます。

次に障害者を雇用する企業が法定雇用率を満たしているか否かを算定するには、雇用している障害者の障害の種類、程度および労働

【表】法定雇用率を満たす際の算定方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満 (短時間労働者)
身体・知的障害者	1人	0.5人
	重度*2人	重度*1人
精神障害者	1人	0.5人

*重度身体障害者とは、身体障害者程度等級の1級または2級の障害を有する者および3級の障害を2つ以上重複して有する者、重度知的障害者とは、知的障害者判定機関により、重度知的障害者であると判定された者

時間に応じて左表のようにカウントします。なお、精神障害者である短時間労働者も通常と同様に0・5人とカウントされますが、次の2つの要件を満たす場合には1人とカウントすることができます。

- ① 新たな雇入れから3年以内であること、もしくは精神障害者保健福祉手帳の取得日から3年以内であること。
- ② 2021年3月31日までに雇い入れられ、かつ、同年同日までに精神障害者保健福祉手帳の交付を受けていること。

この特例は、精神障害者の職場定着率が身体・知的障害者に比べて低い状況を考慮したものです。

*障害者雇用促進法でいう「障害者」とは、障害者手帳を持っている人を対象としており、たとえ障害があったとしても障害者手帳を持っていないければ障害者雇用率制度の対象にはなりません。

01

社会保障を支える世代に関する意識調査 安定雇用や老後資金の確保が理想の就業条件

厚生労働省は9月、「平成28年社会保障を支える世代に関する意識調査」の結果を公表。理想の働き方や労働条件を見ると、男性では「定年まで雇用が確保されている」(46.4%)が最多で、次いで「退職金や企業年金が充実している」(41.2%)など。女性では「退職金や企業年金が充実している」(39.2%)、「定時どおりに帰宅しやすい環境である」(38.1%)などでした。老後の働き方については、男女各年齢層で「働く日数を減らしたり、時間を短くして働きたい」が最多に。

02

多様な働き方などに関する調査結果 約6割の企業で5年後は多様化が推進?

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」(9月公表)によると、雇用人員の過不足状況は、正社員が「大いに不足」「やや不足」と答えた企業が計59.7%。また社内人員の多様化については、5年前に比べて性別や年齢、国籍、雇用形態などの多様化が「大幅に推進」「やや推進」と答えた企業が計48.5%で、5年先の今後では計63.0%が同様に回答しています。(同調査による副業・兼業については次ページ参照)

03

今夏の熱中症による救急搬送状況 6月～8月で昨年の2倍近い搬送人員数

埼玉県熊谷市で国内最高気温41.1℃を記録するなど、全国各地で厳しい猛暑に襲われた今夏、熱中症で救急搬送される人が相次ぎました。消防庁によると全国の月別救急搬送人員数は、6月が5269人(昨年3481人)、7月が5万4220人(同2万6702人)、8月が3万410人(同1万7302人)と、いずれも昨年を大きく上回りました。道路工事などの屋外で作業を行う事業者や、冷房のない工場や作業所などでは、来シーズンも今年の実験を踏まえて、十分な対策を心がけたいものです。

04

厚生労働省が指針を公表 健康情報の取り扱いに講ずべき措置

厚生労働省は9月、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を公表しました。これは、労働者の心身の状態の情報の取り扱いについての原則を明らかにし、事業者が策定すべき取扱規程の内容や、策定の方法、運用などについてまとめたものです。取扱規程に定めるべき項目としては、心身の状態の情報を扱う目的や取扱方法をはじめ、情報の範囲、本人同意の取得方法、適正管理の方法などが挙げられています。

05

事業所における障害者虐待の現状 通報・届出件数、認知件数ともに増加

8月に発表された「平成29年度使用者による障害者虐待の状況等」(厚生労働省)によれば、通報・届出があった事業所数は1483事業所(前年度比12.7%増)、通報・届出の対象となった障害者数は2454人(同44.6%増)。実際に虐待が認められた事業所数は、597事業所(同2.8%増)、虐待が認められた障害者数は1308人(同34.6%増)でした。虐待の種別では、経済的虐待が1162人と最多で、次いで心理的虐待が116人、身体的虐待が80人となっています。

06

平成29年「労働安全衛生調査」 約6割の事業所でメンタルヘルス対策

厚生労働省は8月、平成29年「労働安全衛生調査」の結果を公表。その事業者調査によると、リスクアセスメントを実施している事業所の割合は45.9%、メンタルヘルスに取り組んでいる事業所の割合は58.4%、受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業者の割合は85.4%でした。一方、労働者への調査で見ると、仕事上で不安や悩み、ストレスを感じている人が58.3%。ストレスを感じる事柄では、「仕事の質・量」(62.6%)がもっとも多くなっています。

調査にみる企業と労働者それぞれの副業・兼業に関する意向とは

副業・兼業を「許可する予定はない」企業が7割以上

独立行政法人労働政策研究・研修機構が9月、「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」の結果を公表しました。そのなかから副業・兼業に対する企業や労働者の意向について見てみましょう。

するつもりがない 労働者は半数以上

同調査（実施は今年2月～3月）によると、従業員の副業・兼業に関する意向について、副業・兼業を「許可する予定はない」と答えた企業は75.8%。「許可している」が11.2%、「許可を検討している」が8.4%という結果でした。「許可している」割合がもっとも高いのは、業種別で「教育、学習支援業」、従業員規模別で「99人以下」となっています（下表参照）。

「許可している」「許可を検討している」と答えた企業の理由としては、「従業員の収入増加につながるため」（53.6%）、「従業員が活躍できる場を広げるため」（31.7%）など。また、「許可する予定はない」と答えた企業の理由では、

「過重労働となり、本業に支障をきたすため」（82.7%）、「労働時間の管理・把握が困難になる」（45.3%）などが多くなっています。

一方、労働者に対して5年先を見据えた際に副業・兼業をしたい（すでにしている人は機会や時間を増やしたい）と思うか尋ねたところ、「新しくはじめたい」が23.2%、「機会・時間を増やしたい」が13.8%、「するつもりはない」が56.1%、などでした。

副業・兼業を望む理由として多いのは、「収入を増やしたいから」（85.1%）、「自分が活躍できる場を広げたいから」（53.5%）など。望まない理由としては、「過重労働となり、本業に支障をきたすため」（61.6%）、「家族や友人と過ごす時間を重視するため」（56.5%）などとなっています。

【表】従業員の副業・兼業に関する意向（企業調査）

	n	単位：%			無回答
		許可している	許可を検討している	許可する予定はない	
合計	2260	11.2	8.4	75.8	4.6
【業種】					
鉱業、採石業、砂利採取業	4	-	-	100.0	-
建設業	164	4.9	5.5	87.2	2.4
製造業	624	8.0	7.2	80.8	4.0
電気・ガス・熱供給・水道業	13	7.7	-	92.3	-
情報通信業	81	7.4	11.1	71.6	9.9
運輸業、郵便業	208	8.7	10.1	77.9	3.4
卸売業、小売業	356	7.0	7.3	81.7	3.9
金融業、保険業	50	4.0	4.0	90.0	2.0
不動産業、物品賃貸業	28	17.9	14.3	67.9	-
学術研究、専門・技術サービス業	52	19.2	11.5	61.5	7.7
宿泊業、飲食サービス業	111	8.1	12.6	74.8	4.5
生活関連サービス業、娯楽	60	10.0	8.3	76.7	5.0
教育、学習支援業	48	43.8	4.2	43.8	8.3
医療、福祉	134	24.6	9.7	60.4	5.2
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	4	25.0	-	75.0	-
サービス業（他に分類されないもの）	284	17.3	10.9	65.1	6.7
その他	28	21.4	7.1	71.4	-
【従業員規模】					
99人以下	99	16.2	9.1	70.7	4.0
100～299人	1380	9.9	7.8	77.8	4.6
300～999人	569	11.8	9.5	74.7	4.0
1000人以上	204	15.7	8.8	69.6	5.9

労務の お悩み相談室 Q&A

今月の相談 休日出勤日に残業した場合と振替休日

Q 当社は、所定労働時間8時間、土曜日・日曜日を休日とする完全週休2日制ですが、人手不足のうえに繁忙期で納期も迫っていたため、就業規則に基づき、一部の社員に土日に休日出勤をさせ、翌週の平日に振替休日1日を与えましたが、その休日出勤日に残業をさせました。この場合、振替休日を与えたほかに、残業となった時間について残業手当を支払うべきでしょうか。

A 労働基準法上、労働時間は週40時間、1日8時間と定められ、それを超える時間の労働については2割5分以上の割増賃金を支払う必要があります。また法定休日は週1回と定められています。この週1回の休日出勤をさせた場合には法定割増率3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

御社のように完全週休2日制の場合には、休日に関しては法定休日1日と法定を上回る休日1日を与えていることとなります。したがって、法定休日を土日のいずれかに特定しない限り、どちらか1日を出勤させても、もう1日の休日確保されているので、その休日出勤日に労働した時間は「週40時間」を超える時間外労働として2割5分以上の割増賃金を支払うことになります。

そして、土曜日、日曜日の休日2日ともに出勤した場合には、割増賃金の支払いは休日の労働時間に依じて、1日は「週40時間を超える労働」（時間外労働）として2割5分以上の率で、もう1日については法定休日の労働となるため3割5分以上の率で計算した賃金を支払わなければなりません。

今回のケースは、土日2日の休日出勤のうち1日は振替休日を与えていますので、振り替えた1日は通常の労働日となり、休日労働ではなくなります。つまり、土日2日の出勤ともに、「週の法定労働時間40時間」を超える時間外労働として、2割5分以上の割増賃金を支払う必要があります。振替休日を与えたことにより、その休日労働が相殺されるものではありません。

たとえば月曜日から金曜日までの所定労働日5日間に8時間、休日の土曜日に8時間、休日の日曜日に9時間労働し、翌週の平日1日が振替休日となった労働者への割増賃金の適用は、次のようになります。

所定労働日の労働時間は1日の法定労働時間8時間と週の法定労働時間40時間を超えないので、割増賃金の支払いは不要です。土曜日の労働時間については、1日の法定労働時間を超えていませんが週の法定労働時間を超えるため、2割5分以上の割増賃金の支払いが必要です。日曜日の労働時間も、振替休日を与えたとしても、週の法定労働時間を超えることになるので、2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

／ 今月のポイント ／

**振替休日を付与しても休日出勤は相殺されず、
時間外労働の割増賃金を支払う必要があります。**

増加が懸念される介護離職

厚生労働省では平成20年より、11月11日を「介護の日」として、高齢者や障害者の介護に関して啓発活動を行っています。そこで今回は、家族の健康が仕事に与える影響として、介護離職について取り上げてみましょう。

高齢化が進むなか、介護をめぐる諸問題が指摘されているのは周知のとおりです。たとえば、厚生労働省によると、団塊世代がすべて75歳以上の後期高齢者となる2025年には、253万人の介護人材が必要とみられています。確保できる見込みは215万人。38万人が不足すると推計されています。

こうしたなか、介護離職者の増加も懸念されています。「平成29年就業構造基本調査」（総務省統計局）によると、親などの介護をしている人は約627万人で、そのうち有職者は半数以上の約346万人。そして、介護・看護を理由に離職した人は、1年間で約10万人（約8割が女性）にのほります。

この状況を改善すべく、政府は「介護離職ゼロ」を掲げていますが、今年2月には新たに見直した「高齢社会対策大綱」を閣議決定。「介護離職ゼロ」の実現や、介護ロボット市場の拡大などの目標を盛り込んだ対策を打ち出しています。

では介護離職について企業の実態や意識についてはどうでしょうか。東京商工リサーチが実施したアンケート調査（平成28年）によると、過去1年間で介護離職者が発生した企業は、全体（7391社）の約1割にあたる724社。その大半は離職者が「1名」でしたが、「6名以上」と答えた会社も8社（うち6社は資本金1億円未満）ありました。そして、全体の約7割の企業で、将来的に介護離職者が「増えると思う」と回答。従業員の高齢化にともなう家族の高齢化や、現在の介護休業や介護休暇制度だけでは限界があることなどを理由に挙げています。さらには、同じく約7割の企業で、仕事と介護の両立についての自社の取り組みは不十分だと考えています。

国が進める法律の整備などとともに、企業にも両立支援に向けた一層の取り組みが求められているといえるでしょう。

