

上野事務所ニュース

30年11月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

働き方改革関連法について (その3)

【年次有給休暇の付与】
労働基準法の改正により、2019年4月から、全ての企業において、年

に10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、そのうち5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

労働者がすでに5日間取得した場合や、計画的に付与される年次有給休暇については時季を指定する対象となりません。しかし、労働者が3日分の年次有給休暇を取得したいと申し出た場合、残り2日分については使用者が時季を指定し、取得させる必要があります。

【現在の年次有給休暇】

次の要件をどちらも満たした労働者に対して休日のほかに、年次有給休暇を付与することが労働基準法により義務付けられています。

- ・ 6か月以上の継続勤務
- ・ 所定労働日の8割以上出勤

この要件を満たした労働者に対しては、法定日数の年次有給休暇を付与しなければなりません。付与日数は、勤続年数に応じて定められています。

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

*表1

パートタイム労働者など、所定労働時間が一般の労働者よりも短い労働者に対しても、年次有給休暇を付与しなければなりません。

所定労働時間が週30時間以上のパートタイム労働者は、一般の労働者と同様に、表1の通り年次有給休暇が付与されます。

週30時間未満のパートタイム労働者の場合、週の所定労働日数や年間の所定労働日数に比例して年次有給休暇が付与されます。所定労働日数が少ない労働者でも、勤続年数によっては年に10日以上年次有給休暇が付与される労働者がいますので、ご注意ください。

また、年次有給休暇管理簿を作成することも義務付けられました。この管理簿は3年間保存をしなければなりません。

特定求職者雇用開発助成金の変更点

特定求職者雇用開発助成金とは、高年齢者や障害者などの就職が特に困難な者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者等として雇入れる事業主に対して助成される助成金です。10月1日より、支給要件の一部が変更されました。

【助成対象期間中に対象労働者を解雇等した場合】

現行	変更後
返還を要求	以後3年間不支給

【支給対象期間の途中で対象労働者が離職した場合】

現行	変更後
離職した月までを按分して支給	原則支給しない

*変更は平成30年10月1日以降に支給対象期間(第1期)が開始される方から適用されます。

年間平均を
用いた月額
変更届

社会保険料を決める標準報酬月額、昇給や降給等によって固定的賃金に変動があり、変動

月から3か月間の給与の平均額と、現在の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合、月額変更届を提出することで、保険料が変更になり、これを随時改定といいます。

従来、月額変更届を提出するのは、固定的賃金に変動があった月からの3か月間の平均によって計算されていたため、定期昇給の時期に例年の繁忙期が重なるなど、通常の随時改定を行うと著しく不当なケースがありました。

平成30年10月1日より、年間平均による随時改定の手続きが可能となりました。

年間平均とは、固定的賃金の変動月以降3か月の間に受けた固定的賃金の平均額に、変動月前9か月と変動月以後3か月（計1年間）に受けた非固定的賃金の平均額を足した額により、1年間の報酬の平均額によって標準報酬月額を算出する方法のことです。

年間平均による随時改定の要件は次の通りです。

- ① 現在の標準報酬月額と、通常の随時改定による標準報酬月額*1との間に2等級以上の差があること
- ② 通常の随時改定による標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額との間に2等級以上の差があること
- ③ 上記②の差が、業務の性質上例年発生する*2ことが見込まれること
- ④ 固定的賃金の変動（増加または減少）も、例年発生していること（定期昇給など）
- ⑤ 現在の標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額との間に1等級以上の差があること

*1 固定的賃金の変動月以降3か月の間に受けた報酬の平均から算出した標準報酬月額

*2 定期昇給などの固定的賃金の変動時期に、非固定的賃金が増加しているという状況が例年確認できること

年間平均を用いた随時改定を行う場合には、添付が必要な書類があります。詳細につきましては、弊所までお問い合わせください。

Q&A なぜなにどうして？

Q: 今年には自然災害の多い年でしたが、こうした災害が原因で会社を休みにする場合には、従業員に休業手当を支払わなければいけないのでしょうか。



A: 労働基準法では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は休業期間中の休業手当（平均賃金の60%以上）を支払わなければならないと定めています。しかし次の2つの要件を満たす場合、使用者の責に帰すべき事由に該当しないと解され、休業手当の支払い義務は生じないとされています。

- 休業の原因が事業の外部により発生した事故であること
- 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

具体的には、自然災害により事業所の施設や設備が直接的な被害を受け、休業せざるを得ない状況であれば上記の要件を満たすと考えられます。

一方、施設や設備に直接的な被害はなく、取引先や鉄道・道路が被害を受け、その仕入れ状況等によって休業せざるを得ない場合は、原則として、使用者の責に帰すべき事由による休業と考えられます。ただし、取引先への依存の程度や公共交通機関の復旧の状況、ほかの代替手段の可能性、災害発生からの期間や使用者の休業回避努力などを総合的に勘案し、上記2点の要件に該当する場合、免責になるケースもあります。