

July  
2019

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

# 事務所通信

7月の祝日といえば「海の日」です。内閣府によると、海の恩恵に感謝するとともに、海洋国日本の繁栄を願う日なのだそうです。ご存じでしたか？

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 2019年7月号

### 年次有給休暇の時季指定に関する実務上の注意点

育児休業中に一時的に勤務した場合の育児休業給付金の取扱い  
今国会で成立した人事労務に関連する改正法のポイント  
いよいよ9月に発効となる  
日・中社会保障協定

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

香川県木田郡三木町氷上3929-2

TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

# 年次有給休暇の時季指定に関する 実務上の注意点

4月より年10日以上の子年次有給休暇（以下、「年休」という）が付与される従業員に対し、年休日数のうち少なくとも5日を取得させることが義務となりました。確実な取得に向けて、使用者（会社）が取得時季を指定して運用するケースもあることから、今回は、この使用者による時季指定に関する実務上の注意点をとり上げます。

## 1.就業規則の記載

今回の法改正では、従業員自らが年休を取得するなどして、5日の年休を取得すれば、改めて時季指定を行う必要はありません。しかし、取得日数が5日に満たない場合には、最終的には使用者が時季指定を行うことにより、確実に5日の年休を取得させる必要があります。

そもそも使用者による時季指定とは、会社が従業員の希望を聞いた上で、年休を取得する日をあらかじめ決めることをいいますが、これを行う際には、就業規則に時季指定を行う旨の規定が必要とされています。必ず記載しなければならない項目は、時季指定の対象となる労働者の範囲、時季指定の方法等です。

## 2.指定日までに退職した場合の対応

時季指定をしたものの、その指定した日までに従業員が退職するというケースが考えられます。このような場合には、従業員の希望を再度聞いた上で、退職日までに5日の年休を取得させることが原則的な取扱いになります。現実的には退職日までの期間が短いケースもありますが、このような場合も同様の取扱いとなります。

なお、実際に突然の退職により5日の年休

を取得させることができなかったときは、労働基準監督署から個別の事情を踏まえた上で、会社に対して助言等が行われることになっています。

## 3.望ましくないとされる取扱い

この年休取得義務化の取扱いに関し、厚生労働省のリーフレット「年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう」において、以下のような取扱いは望ましくないとされています。

- ①法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定すること。
- ②会社が独自に設けている有給の特別休暇を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定すること。

①は、実質的に年休の取得につながっていないことから、望ましくないとされています。②は、今回の法改正をきっかけに特別休暇を廃止し、年休に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないとされています。特別休暇などの労働条件の変更は、従業員と会社が合意して行うことが原則になります。

年休の取得単位としては1日、半日、時間単位がありますが、この時季指定を行う際、従業員の意見を聞いた際に半日単位の年休の取得の希望があった場合、半日単位で行うことは差し支えないとされています。時間単位については時季指定を行うことはできず、また取得義務対象の5日の年休のカウントにも入れることはできないことから、誤った取扱いをしないようにしましょう。

## 育児休業中に一時的に勤務した場合の 育児休業給付金の取扱い

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。



社労士

現在、経理部門が決算業務で、とても忙しくしています。経理部門の従業員が昨年12月から育児休業を取っているのですが、短期間でもいいので一時的に出勤してもらおうと考えています。特に問題はないのですよね？



総務部長

繁忙期を乗り切るための一つの対策ですね。育児休業中のご本人はどのように考えているのでしょうか。

育児にも慣れてきて、短時間の勤務であれば問題ないとのことでした。ただし、雇用保険の育児休業給付金がもらえなくなってしまうのではないかと心配しています。



確かに支給単位期間（※）に10日を超えて働き、かつ、80時間を超えているときは、育児休業給付金が支給されなくなるというルールがあります。

ということは、引続き育児休業給付金が支給されるようにするためには、この基準を下回るような出勤日数や出勤時間にすることが必要ですね。



育児休業給付金の受給ができるかという観点では、おっしゃるとおりです。もう一つは、勤務したときに支給される給与の額が関係してきます。

一時的に出勤してもらおうので、給与については休む前の月給を時給換算し、その時給額に勤務した時間数を掛けた額を支払う予定です。



承知しました。育児休業給付金は、支給単位期間に、育児休業を開始したときに算出する賃金月額を13%を超える給与が支給されると調整の対象となり、80%以上の給与が支給されると支給されなくなります。

休業している従業員が、休業する前にどの程度の給与の額をもらっていたかということが関係してくるのですね。今のところ、決算が終わるまでの2ヶ月弱の間、週2～3回で1日当たり4時間程度の勤務を考えていましたが、育児休業給付金の支給額との調整も含めて、どの程度、働いてもらうかを考えることにします。ありがとうございました。



※育児休業を開始した日から1ヶ月ごとの期間（育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間）。

### 【ワンポイントアドバイス】

1. 会社の業務の繁忙等のため、育児休業中の従業員について、休業者本人の同意を得て一時的に労務の提供を受けることは可能である。
2. 育児休業中に、一定の出勤日数・出勤時間を超えて働くと育児休業給付金は支給されなくなる。
3. 育児休業中に一定額以上の給与が支給されたときは、育児休業給付金の一部が減額されたり、支給されなくなったりする。

# 今国会で成立した人事労務に関連する改正法のポイント

2019年1月28日から開会されている通常国会も、まもなく会期が終了となります。今国会は働き方改革関連法のような大きな法案は提出されていないものの、実務で影響のある内容がいくつか成立しています。そこで今国会で成立した改正法のうち、人事労務管理に関連するものの概要を確認しておきましょう。

## 1. 女性活躍の推進

2016年4月に女性活躍推進法が施行され、301人以上の従業員を雇用する事業主には、女性活躍推進法にかかる一般事業主行動計画を策定することなどが義務付けられました。今回の法改正により、義務となる事業主の範囲が、101人以上の事業主に拡大します。また、情報公表の強化のため、公表すべき項目が増えることになりました。

## 2. パワハラ防止対策の法制化

セクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下、「セクハラ等」という）は、既に法制化され、防止対策を取ることが事業主の義務となっています。今回、労働施策総合推進法が改正され、事業主に対して、パワーハラ防止のための雇用管理上の措置義務が新設され、セクハラ等と同様に相談体制の整備等が求められることになりました。

## 3. 健康保険の被保険者の範囲変更

配偶者や父母を始めとした直系尊属等の一定の家族は、健康保険の被保険者と別居していても、その他の要件を満たせば被扶養者となることができます。そのため、国外に住む家族も被扶養者となることができました。

これについて、医療費の抑制や不正受給の防止の観点から、一定の例外を設けつつ、原則として、国内に居住していること等の要件が追加されました。

## 4. マイナンバーカードの取扱いの変更

### ① マイナンバーカードの健康保険証利用

現在、健康保険証とマイナンバーカードは別のカードとなっています。今回、健康保険法等が改正されたことにより、マイナンバーカードに健康保険の被保険者や被扶養者の資格に関する情報を記録させることができるようになりました。これにより、医療機関で診察を受けるとき等に、マイナンバーカードを提示し、医療機関等がオンラインで被保険者や被扶養者の資格を確認できることとなります。

### ② マイナンバー通知カードの廃止

これまでマイナンバーは、マイナンバー通知カードにより通知され、マイナンバー通知カードとその他の証明書類を用いることで、マイナンバーの証明書として利用することができました。今後は、マイナンバーカードを普及させる目的等から、マイナンバー通知カードが廃止され、マイナンバーカードへの移行促進が行われます。

今のところ（2019年6月10日現在）、いずれの内容も国会で改正法が成立し、公布されたところであり、具体的な施行期日を含め、その詳細は明確になっていません。今後、政省令や指針が定められ、具体的に実務として対応が必要となる項目が出てきます。まずは概要としてこれらの内容を確認しましょう。

# いよいよ9月に発効となる 日・中社会保障協定

諸外国の中で、日本と人的交流がもっとも多い中国との社会保障協定ですが、2018年5月9日に署名が行われ、今年9月に発効となることが正式に決定しました。そこで、この社会保障協定の概要と、現在締結されている各国との社会保障協定についてとり上げます。

## 1. 社会保障協定の前提にある課題

### ①年金制度への二重加入の課題

従業員を海外勤務させ、勤務している相手国の年金制度の加入要件を満たした場合には、海外で勤務している期間について日本と相手国の年金制度に二重で加入することが必要となります。

その結果、両方の制度で二重に保険料を負担することになります。これは、外国人労働者を雇入れた場合にも同様のことがいえます。

### ②年金受給資格と保険料負担の課題

老齢年金を受給するためには、通常、日本においても海外の年金制度においても一定期間、該当する年金制度に加入する必要があります。

しかし、短期間海外勤務をさせた場合や外国人労働者を短期間雇用した場合には、その期間だけ年金制度に加入することになり、老齢年金を受給するためには加入期間が不足します。その結果、支払った保険料が掛け捨てになるという問題が生じます。

## 2. 現在締結されている社会保障協定

これらの課題を解決するため、日本と相手国との間で社会保障協定を締結し、いずれかの国の年金制度の加入を免除したり、年金の加入期間を通算して、将来年金を受給できるようにするなどの対応が行われています。この社会保障協定の内容は、国ごとに内容が異なり、年金のみの場合と、年金と医療保険の両方の場合があるため、個別に内容を確認する必要があります。

2019年6月1日時点における、日本の社会保障協定の締結状況は下表のとおりとなります。

発効済み 18ヶ国	ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、ルクセンブルク、フィリピン
署名済み 4ヶ国	イタリア、スウェーデン、スロバキア、中国
政府間交渉中 2ヶ国	トルコ、フィンランド
予備協議中等 2ヶ国	オーストリア、ベトナム

すでに社会保障協定が締結されている国は現在18ヶ国あり、中国についてもこの9月1日に発効予定となりました。

今回の中国との社会保障協定の実施にあたり、事務手続きの詳細や注意事項等について、6月下旬に日本年金機構のホームページに掲載されることになっています。また日本年金機構（年金事務所および事務センター）では、中国の年金制度への加入が免除されるために必要な書類である「適用証明書」の交付申請を、協定発効日の1ヶ月前（2019年8月1日）より受け付ける予定です。

# 2018年の夏季賞与支給状況

ここでは夏季賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から、業種別に事業所規模5～29人と30～99人の事業所における2018年の夏季賞与について、支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをご紹介します。

## ■ 支給額は給与1ヶ月程度に

1人平均支給額などを業種別にまとめると、下表のとおりです。

調査産業計は、5～29人が前年比0.9%減少の264,955円、30～99人が前年比2.6%増加の337,773円でした。

きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人が0.96ヶ月、30～99人が1.08ヶ月となりました。

支給事業所数割合は、5～29人が63.1%、30～99人が88.4%で、いずれも2017年と同程度です。

2018年業種・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など (1)

業種	支給労働者1人平均支給額 (円、%)				きまって支給する給与に 対する支給割合 (ヶ月)		支給事業所数割合 (%)	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
<b>調査産業計</b>	<b>264,955</b>	<b>-0.9</b>	<b>337,773</b>	<b>2.6</b>	<b>0.96</b>	<b>1.08</b>	<b>63.1</b>	<b>88.4</b>
建設業	344,804	20.4	599,402	22.0	1.00	1.55	68.4	81.2
総合工事業	351,850	23.6	633,436	25.3	1.05	1.73	66.0	82.6
職別工事業	263,767	33.5	202,951	-23.6	0.83	0.66	58.5	75.0
設備工事業	389,041	2.3	694,716	27.1	1.06	1.73	83.2	82.6
製造業	273,381	2.6	350,952	4.3	0.93	1.13	68.3	90.4
消費関連製造業	189,190	-9.5	274,253	5.2	0.77	0.95	60.6	87.3
素材関連製造業	280,045	8.1	419,311	5.3	0.92	1.28	72.1	95.4
機械関連製造業	354,893	7.1	338,461	0.1	1.09	1.10	72.4	87.4
食料品・たばこ	201,413	9.5	280,505	10.6	0.83	0.99	62.1	92.4
繊維工業	147,655	0.5	212,355	5.1	0.64	0.91	58.8	71.7
木材・木製品	161,709	-41.3	258,104	-4.6	0.67	0.91	70.5	92.3
家具・装備品	265,692	42.8	267,528	-5.2	1.06	0.95	68.7	83.3
パルプ・紙	137,642	-39.4	422,337	7.4	0.63	1.29	67.8	97.0
印刷・同関連業	150,815	-37.3	288,272	0.7	0.62	0.86	55.4	89.7
化学、石油・石炭	<b>510,369</b>	26.5	585,919	-3.6	1.46	1.65	68.6	98.0
プラスチック製品	311,664	68.6	297,550	17.9	0.97	1.09	78.8	92.8
ゴム製品	191,992	4.1	381,207	4.1	0.72	1.31	53.8	88.2
窯業・土石製品	254,603	25.5	334,976	-16.6	0.88	1.02	77.6	94.9
鉄鋼業	301,065	-18.2	539,988	-0.0	1.00	1.49	73.4	94.4
非鉄金属製造業	222,656	-24.7	450,225	7.9	0.79	1.39	62.2	91.1
金属製品製造業	289,071	6.2	435,138	21.2	0.94	1.31	71.6	97.9
はん用機械器具	398,830	-10.1	426,881	23.4	1.17	1.18	87.7	93.9
生産用機械器具	423,154	38.5	330,056	-2.0	1.15	1.05	81.8	86.7
業務用機械器具	272,285	-19.4	420,285	-1.6	0.93	1.24	64.2	89.6
電子・デバイス	374,952	34.3	274,829	-3.1	1.13	1.00	55.4	90.0
電気機械器具	328,201	-3.0	294,767	-5.6	1.13	1.04	70.8	82.6
情報通信機械器具	302,024	0.1	372,704	-8.4	0.87	1.11	51.4	81.0
輸送用機械器具	222,976	-22.1	342,618	0.9	0.90	1.17	61.1	88.5
その他の製造業	205,166	-45.9	296,695	-9.2	0.77	0.99	59.6	82.4
電気・ガス・熱供給等	<b>531,982</b>	<b>-6.6</b>	663,819	2.2	1.52	1.70	85.4	91.7
情報通信業	358,865	-0.8	532,420	4.9	1.15	1.36	66.3	94.7
情報サービス業	382,706	-2.3	541,998	8.4	1.16	1.35	67.0	94.6
映像音声文字情報	<b>558,062</b>	<b>78.8</b>	532,442	51.5	1.58	1.26	48.1	85.7

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

2018年業種・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など(2)

業種	支給労働者1人平均支給額 (円、%)				きまって支給する給与に 対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合 (%)	
	5~29人	前年比	30~99人	前年比	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人
運輸業、郵便業	304,546	20.8	302,735	18.2	0.96	0.96	63.4	87.7
道路旅客運送業	193,955	129.0	148,523	27.7	0.77	0.57	31.3	96.0
道路貨物運送業	202,998	4.1	216,268	17.0	0.69	0.80	57.2	83.8
卸売業、小売業	276,771	-1.4	298,861	5.9	0.99	0.94	62.9	89.7
卸売業	424,145	-5.0	552,081	10.0	1.34	1.45	75.4	91.6
繊維・衣服等卸売業	269,580	34.1	451,582	10.4	0.98	1.20	64.7	100.0
飲食料品卸売業	321,270	21.5	297,447	4.2	1.09	0.88	73.2	89.5
機械器具卸売業	<b>502,122</b>	<b>-2.9</b>	<b>737,262</b>	10.1	1.49	1.74	75.8	89.4
小売業	187,561	-0.8	142,221	-0.0	0.77	0.61	57.1	88.5
各種商品小売業	95,611	73.0	87,932	-35.7	0.62	0.55	39.6	100.0
織物等小売業	110,049	-38.1	340,088	24.0	0.64	0.75	69.7	47.1
飲食料品小売業	61,616	9.3	104,456	-7.6	0.41	0.51	30.8	92.8
機械器具小売業	410,868	10.5	504,850	64.6	1.20	1.25	74.7	86.4
金融業、保険業	468,687	-10.3	546,965	-8.1	1.45	1.59	86.8	97.6
不動産業、物品賃貸業	292,037	-27.3	444,703	4.2	1.08	1.24	66.3	92.1
不動産業	359,663	-25.1	482,189	0.7	1.17	1.37	59.1	91.6
物品賃貸業	208,005	-12.6	381,825	6.1	0.94	1.06	81.6	92.7
学術研究等	379,982	-2.4	551,877	6.6	1.14	1.44	66.7	92.5
専門サービス業	351,877	-5.6	534,559	-2.1	1.18	1.47	71.5	86.7
広告業	481,279	126.9	202,402	-19.2	0.99	0.57	70.4	83.3
技術サービス業	361,430	-10.5	527,704	2.5	1.07	1.46	62.1	94.7
飲食サービス業等	52,462	14.7	51,178	3.4	0.40	0.32	38.5	78.0
宿泊業	120,087	-12.2	81,251	-4.2	0.65	0.45	42.6	67.9
飲食店	32,745	4.1	37,930	9.8	0.32	0.28	35.9	78.3
持ち帰り・配達飲食	108,172	49.8	91,497	-2.4	0.53	0.53	46.2	93.8
生活関連サービス業等	129,856	-14.9	134,357	2.2	0.62	0.66	40.1	88.1
娯楽業	102,833	-11.8	130,027	5.3	0.56	0.65	51.6	90.0
教育、学習支援業	385,987	0.8	550,309	4.9	1.32	1.65	70.4	98.0
学校教育	487,960	-0.9	565,347	4.6	1.52	1.71	89.3	97.7
他教育、学習支援	199,084	16.9	459,434	13.2	1.05	1.21	54.2	100.0
複合サービス事業	478,381	16.8	422,246	8.2	1.64	1.39	94.8	98.7
その他のサービス業	330,671	-2.8	280,225	-7.2	1.11	0.98	69.0	74.6
廃棄物処理業	358,587	33.1	396,479	5.0	1.05	1.16	81.1	85.2
自動車整備等	374,818	27.3	636,007	-15.1	1.13	1.44	72.2	94.7
職業紹介・派遣業	268,919	-26.0	178,180	-14.5	0.90	0.69	61.2	61.5
他の事業サービス	242,025	-30.5	220,769	23.9	0.98	0.87	57.9	70.3

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

## 業種別では数万~70万円に

業種ごとの1人平均支給額をみると、5~29人では50万円台が、30~99人では70万円台が最も高い状況です。その一方で、どちらの規模にも数万円台の業種があり、業種間での支給額の開きが大きい状態が続いています。

ここで紹介した業種のうち、5~29人と30~99人のどちらも、前年より増額となった業種が多くなりました。賞与の引き上げを行う事業所が増えていることがうかがえます。

今年の夏季賞与は、どんな結果になるのでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約190万事業所から抽出した約33,000事業所を対象にした調査です。今回のデータは2019年4月に発表されたものです。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycl=7&tclass1=000001015911&tclass2=000001040061&second2=1>

社会保険関係の提出が目白押しです。また夏季休暇は、事前取引先への周知を徹底し、取引先の休暇状況もあわせて確認しておきましょう。

2019年7月

## お仕事備忘録

### 1. 所得税の予定納税額の減額申請

### 2. 労働者死傷病（軽度）報告の提出

### 3. 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出

### 4. 中元の発送、暑中見舞い状の送付

### 5. 夏季休暇にまつわる諸業務

#### 1. 所得税の予定納税額の減額申請

7月は所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税額の納付月となりますが、予定納税の義務のある人で、その年の申告納税見積額が予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額に係る承認を申請することができます。

予定納税基準額とは、税務署が計算をして事前に通知する予定納税額をいい、予定納税基準額が15万円以上になる場合に、予定納税が必要となります。この予定納税基準額は、所得税及び復興特別所得税の合計額で計算されています。

#### 2. 労働者死傷病（軽度）報告の提出

従業員が業務上の事故・疾病で1～3日休業した場合は、四半期ごとにまとめて所轄の労働基準監督署に届け出ます。

7月末までに4月から6月分の報告を行います。休業が4日以上になった場合はその都度報告しなければいけません。

#### 3. 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出

7月1日現在の従業員（提出すべき被保険者全員）の4～6月の報酬月額を「算定基礎届」により提出します。今年の提出期間は、7月1日から7月10日までです。

#### 4. 中元の発送、暑中見舞い状の送付

お中元は7月中旬までに先方に届くよう手配します（配送の場合は先方へ到着する日程の確認、訪問する場合は、訪問する人にいつ行くのかの確認も忘れないようにすると良いでしょう）。万が一遅くなってしまった場合は7月16日～立秋までは「暑中お見舞い」、立秋から9月上旬までは「残暑お見舞い」とするのが一般的ですが、地方によって多少時期がずれることもあります。

また、当方・先方のいずれが喪中であっても贈答に差し支えありませんが、先方が気落ちしているようであれば、「暑中お見舞い」「残暑お見舞い」として贈る気配りもしたいものです。

さらに、挨拶状や暑中見舞い状については、会社名・氏名・肩書などに誤りがないか、送付前に再確認をしましょう。

お中元をいただいた際のお返しは必要ありませんが、早めにお礼状を送付しましょう。

#### 5. 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する企業は、事前取引先に日程の通知をすると同時に、先方の休暇の有無（ある場合は日程）の把握をおきましょう。また、社内全体で一斉に休暇を取る場合は、主に次の対策をとっておきましょう。

##### ◆防犯・防火対策

→専門業者に依頼するのか、社内で当番を組むのか等の対策をしましょう。

##### ◆郵便など配達物の扱い

→郵便局には休暇中の郵便物の配達を休止し、休暇明けに一括で受け取ることができるサービスを受けるための所定の届出用紙があります。今までにこのサービスを受けたことがない場合は、最寄りの郵便局へ問い合わせしてみましょう。

##### ◆休暇中に出勤する社員の把握

##### ◆社員の休暇中の連絡先の把握

→緊急連絡に備えておきましょう。