

# 山口県労働保険指導協会だより

有給休暇取得時の賃金(推奨する賃金の計算方法、3つの賃金の支払い方)	2
特別休暇制度を導入しませんか?	3
社会保険・雇用保険の改正予報(適用拡大で事業主がやるべきこと)	4.5
休職制度(休職から復職・退職までのステップガイド)	6.7
同一労働同一賃金(従業員間の待遇の違いを説明できますか?)	8



## 迎春



令和7年は国内外で大きな変化が相次ぎ、特に高市新政権の発足により我が国初の女性総理が誕生したことは歴史的な転換点であり、社会や経済の新たな可能性を示しました。

一方で、円安の長期化や輸入コストの上昇、税制・社会保障負担の増加など企業経営を取り巻く環境は依然として厳しさを増しています。



こうした状況下にあつてこそ、我々は知恵と創意をもって変化に対応し、持続的な成長を実現していかなければなりません。

本年も挑戦を恐れず、より強い組織づくりと社会への貢献に努めてまいります。皆様のご健勝とご発展を心よりお祈り申し上げます。

職員・役員一同

謹んで新春のお慶びを申し上げます。旧年中は格別のご支援とご厚情を賜り、心より感謝申し上げます。

写真: 榛名湖(群馬)

# 有給休暇取得時の 賃金

推奨する

3つある計算方法が1つに統一される?!



## 年次有給休暇取得時の賃金の計算方法



政府の諮問機関である労働政策審議会が年次有給休暇取得時の賃金を「**所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金**」に統一することを検討しています。事業所の賃金規程や計算方法を、今後はこの方法に見直していきましょう。

年次有給休暇取得時の賃金の計算方法は3通りありますが（下段参照）、その中の「**所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金**」に統一することが検討されています。賃金支払態様によるその計算方法は次の通りです。

**時間給の場合：時間給の金額 × その日の所定労働時間数**



シフト制等で日により所定労働時間が異なる場合には年次有給休暇の取得日により賃金額に差が生じる場合があるので注意。

**日給の場合：その金額**

**月給の場合：月給の金額 ÷ その月の所定労働日数**



実務では「年次有給休暇を取得した日を欠勤控除にしない」措置をとることが多い。

### 労務の知識

## 年次有給休暇取得時の賃金の支払い方法は3つあります



年次有給休暇取得時の賃金の計算方法は労働基準法で3つの方法が定められています。事業主はあらかじめ就業規則等に定めた方法で年次有給休暇取得時の賃金を支払う必要があります。年次有給休暇と特別休暇の賃金の支払い方法は異なるので要注意(3ページ)。

年次有給休暇取得時の賃金計算方法は下記の①②が原則ですが、**労使協定を締結した場合には例外的に③で支払うことができます。**

①～③のいずれで支払うかは**あらかじめ就業規則等に定めておかなければなりません。**

①**所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金**（上段）

②**平均賃金**＝

$$\frac{\text{直前3か月間の賃金総額（総支給額）}}{\text{直前の3か月間の総日数（暦日数）}}$$

ただし、日給制、時間給制の場合、通常

の方法で計算した結果が最低保障額を下回るときは最低保障額が平均賃金となります。

### 最低保証額

$$\frac{\text{直前3か月間の賃金総額（総支給額）}}{\text{直前の3か月間の労働日数}} \times 0.6$$

③**健康保険法に規定する標準報酬月額額の30分の1に相当する金額**

標準報酬月額とは、健康保険・厚生年金保険の被保険者が1か月に受ける給与を等級に当てはめたものです。健康保険の等級は現在1等級（58,000円）～50等級（1,390,000円）に区分されています。

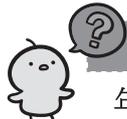
従業員の多様なニーズに応え、人材の定着に繋がる制度

## 特別休暇制度を導入しませんか？



近年、働き方改革を皮切りにワークライフバランスの重要性が広く認識され、柔軟な勤務制度の導入が進んでいます。その中でも注目の特別休暇制度を紹介します。**従業員の多様なニーズに応えるだけでなく事業所のイメージアップや優秀な人材の定着にもつながる制度**です。**対象者や条件を明確に定め、就業規則等に適切な規定を設けて運用しましょう。**

### 特別休暇とは？



年次有給休暇や産前産後休暇などの**法律で定められた休暇以外に付与する休暇**で、休暇の目的や取得形態を事業主が自由に決めることができる休暇です。

**特別休暇導入の状況**（令和6年厚労省の調査）

**特別休暇の導入率**：30～99人の企業 57%

100～299人の企業 64%

**30～99人の企業が導入する特別休暇の内訳**：

夏期休暇 40%、病気休暇 26%、

リフレッシュ休暇 11%、ボランティア休暇 5%、

教育訓練休暇 5%、1週間以上の長期休暇 12%

### 特別休暇の例



厚生労働省の  
特別休暇制度の  
導入事例



● **季節休暇**…夏季休暇（お盆休み）や冬季休暇（年末年始）に代表される**特定の季節に取得できる休暇**です。

● **慶弔休暇**…**慶事**（本人や子の結婚や出産など）や**弔事**（家族の葬儀など）の**際に取得できる休暇**です。従業員のライフイベントに配慮した柔軟な休暇です。

● **病気休暇**…**病気や怪我などにより就労が困難な場合や通院のために取得できる休暇**で、治療を受けながら働く従業員の負担を軽減できます。また、急な体調不良等に備えた「年次有給休暇の取得控え」を防止するので年次有給休暇の取得促進にもつながります。

● **リフレッシュ休暇**…**心身のリフレッシュを目的として、年次有給休暇とは別に取得できる休暇**です。長期勤続者への報奨として勤続年数に応じて付与することもあります。



### 特別休暇制度導入のポイント

事業主が任意で決める休暇ですのでルールが曖昧だと従業員とのトラブルに繋がります。以下の点を明確に**就業規則等で定めましょう。**

#### ● 特別休暇を取得できる従業員の範囲：

導入する特別休暇の趣旨に基づいて、対象者の範囲を決定する必要があります。



● **対象となる事由、取得日数、取得時期**：「どんな時に取得できるか」「いつまでに何日分取得できるのか」を明記しましょう。



● **特別休暇中の賃金**：特別休暇中の賃金の有無は事業主が自由に定められます。休暇の目的や必要性に応じて検討しましょう。

#### 就業規則等記載例

（病気休暇制度）

第〇条 従業員が業務外の負傷又は疾病のため療養する必要がある、年次有給休暇消化後も勤務しないことがやむを得ないと会社が認めた場合に、病気休暇を●日付与する。  
2. 病気休暇は有給とし、その期間（休日を除く）については、通常の賃金を支給する。

法改正  
社会保険・雇用保険

社会保険の扶養から外れるパートさんをお要チェック

「働き方」が変わる社会保険・雇用保険の改正予報



社会保険（健康保険・厚生年金保険）と雇用保険が適用拡大され、社会保険は約70万人、雇用保険は約500万人が新たに加入となりますのでご加入漏れがないようにし、今から準備を進めましょう（右表参照）。また、新たに加入する従業員にセーフティネットである各保険のメリットを説明できるようにしましょう。雇用保険の補償内容は多岐に渡りますが、さらに内容が充実しました（右下）。



社会保険・雇用保険の適用拡大で事業主が行うこと



対象となる従業員の把握	加入対象の短時間勤務者を把握し、勤務時間や契約形態を確認する
就業規則・賃金規程・社内制度の見直し	
加入手続きと届出	対象者が発生した際、資格取得届や保険料徴収の手続きを行う
保険料負担の準備	従業員・事業主双方の保険料負担が発生するため、予算・賃金体系を見直す
従業員への説明・周知	加入拡大の趣旨、加入者の権利・義務、給付内容等を従業員に説明し理解を得る
管理システムの更新	勤怠システムや給与計算システムの設定を見直す

社会保険（健康保険・厚生年金保険）が①業種と②事業規模により段階的に適用拡大

①業種による制限の撤廃

令和11年10月から業種制限が撤廃され、パート・アルバイトを含み常時5人以上を使用する全業種の事業所に社会保険加入が義務付けられます（新たに対象となった業種で令和11年10月に既に存在する事業所は当面の間は対象外）。現行通り5人未満の個人事業所は対象外。

社会保険の適用事業所で、短時間労働者も社会保険の加入対象となるのは…

社会保険の加入対象の拡大 →

令和17年10月以降は全事業所の一定の短時間労働者（右）が社会保険の加入対象

②事業所規模（従業員数）による適用拡大

改正時期	社会保険が適用となる従業員数*
現行	51人以上の事業所
令和9年10月～	36人以上の事業所
令和11年10月～	21人以上の事業所
令和14年10月～	11人以上の事業所
令和17年10月～	10人以下の事業所

\*従業員：フルタイムの従業員数＋週の労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員（パート・アルバイトを含む）。

社会保険加入のメリットは…

（令和7年11月時点の情報に基づき作成）

将来受け取る年金額が増える老齢厚生年金、病気やケガで働けなくなった際の生活保障である傷病手当金、障害が残った場合の障害厚生年金、そして出産時の生活保障である出産手当金といった、生活を支える給付を受けられるようになります。

雇用保険の適用範囲が広がります



令和10年度から雇用保険の適用範囲も下表のように拡大されます。

改正の概要	現行	令和10年10月1日以降
週の所定労働時間が短縮	週所定労働時間 20 時間以上	週所定労働時間 10 時間以上
被保険者期間の算定基準の緩和	賃金の支払の基礎となった日数が 11 日以上または労働時間数が 80 時間以上ある場合にひと月とする。	賃金の支払の基礎となった日数が 6 日以上または労働時間数が 40 時間以上ある場合にひと月とする。
失業認定基準の緩和	労働した場合であっても1日の労働時間が 4 時間未満の場合は失業日とする。	労働した場合であっても1日の労働時間が 2 時間未満の場合は失業日とする。

週の所定労働時間 20 時間以上⇒週 10 時間以上に緩和されます

雇用保険加入のメリット（受けられる給付、助成金）は…

教育訓練休暇給付金 →

いわゆる失業保険は雇用保険の代表的な給付ですが、次の通り多岐に渡る給付金・助成金があります。

- 育児や介護を支える：仕事と家庭の両立を支援する役割を担っている育児休業給付や介護休業給付。
- スキルアップを後押し：従業員の能力開発のために資格取得や講座受講の費用を補助する教育訓練給付。
- 雇用の安定を守る：事業所が利用できるキャリアアップ助成金、両立支援助成金等。

雇用保険の給付内容がさらに充実しました

令和7年10月～教育訓練休暇給付金が創設  
制度を定めている会社において、スキルアップのため雇用保険加入の従業員が自主的に無給の教育訓練休暇を取得した場合に支給される給付金が創設されました。雇用保険の被保険者期間が5年以上ある従業員が対象です。

令和7年4月～ 給付制限期間の短縮

自己都合で離職した際の、基本手当（いわゆる失業保険）の給付制限期間が1か月に短縮されました。（ただし、5年以内に3回以上の自己都合離職は3か月）。さらに、離職期間中に国が認めた教育訓練を受講した場合には給付制限期間を免除。



## 休職から復職・退職までのステップガイド



現代は、従業員の多様なライフイベントや健康状態、メンタルヘルスへの配慮が重要となっています。従業員が一定期間業務を離れることを可能にする「**休職制度**」は労使双方にとって利点の多い制度です。この機会に導入を検討しませんか？ ただし、休職から退職・解雇に移行することも多いため、運用を間違えるとトラブルに繋がります。休職から復職・退職までの実務上の注意点をおさえて（右ページ）適切に運用しましょう。

### 休職制度の有無による会社対応の違い（休職制度のメリットは？）

従業員が長期間仕事を休む事由が発生した時の会社対応は次の通りです。休職制度がない場合の問題点、休職制度のメリットを把握して、この機会に制度導入を検討しましょう。

#### 従業員が長期間仕事を休む事由発生

- ・私傷病休職（うつ病などの精神疾患、けがや病気による長期療養）
- ・事故や災害に伴う長期休業
- ・事業主が認めたやむを得ない事由、等



#### 休職制度とは？

身体や心の病気、長期介護、自己啓発などの理由で**従業員が一時的に業務から離れることを認める制度**です。導入は**任意**、休職中の**賃金支払義務はありません**。病気や怪我の場合、健康保険に加入していれば傷病手当金などを利用できる可能性があります。

#### 休職制度がない場合の会社対応

休職制度は法律上必須ではないため、就業規則等に定めなければ**休職を命じることができません**。休みは**欠勤控除**になります。休みが長期にわたる時には「**解雇**」で対応せざるを得ませんが、タイミングが難しく、療養のために休職制度を設けることなく直ちに解雇に踏み切ると**トラブルに発展しやすいのが実情**です。

#### 休職制度がある場合の会社対応

従業員を**休職させることが可能**です（右参照）。休職期限は規程により異なりますが、勤続年数に応じて**6か月～3年程度**とするのが一般的です。**復職できない場合は、退職（自然退職・期間満了退職）**とする扱いが多いです。万が一トラブルに発展した場合であっても、適切な制度運用と手続きをすれば**退職・解雇が有効とされやすい**という利点があります。

オススメ



従業員の生活保障や公正な人事管理の観点から、**休職制度の整備は、もはや必要な取り組み**と言えます。制度運用にあたり「**どのような場合に退職になるか**」を従業員が予測できるように**ルールを明確に**しましょう。また、休職後に退職・解雇が有効になるには**就業規則等に規程があり復職可否の判断が客観的で適正**であることが必須です。

## 休職開始（入口）→療養・支援（中間）→復職 or 退職（出口）の手続きの流れと注意点



下表と就業規則等を照らし合わせて休職制度を運用しましょう。**復職可否の判断プロセスを曖昧にしないこと、休職期間満了時のルールを就業規則等に明記しておくことが重要です。**

### （入口）休職の開始

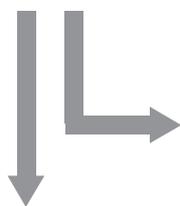
申請手続き	従業員は <b>診断書</b> を提出し、なるべく <b>書面</b> で就業規則等に基づき <b>休職命令を発令</b> 。
休職期間の明示	後々トラブルの原因とならないように満了日を明確にして、 <b>開始日と満了日を通知</b> する。満了日に復職できる状態に無い場合には <b>退職になる可能性があることなどを説明</b> しておく。
傷病手当金の案内	申請が可能な場合には、健康保険の傷病手当金の案内をする。
社会保険料の徴収	休職期間中の個人負担分の社会保険料・住民税の徴収方法を説明する。
休職中の連絡手段や頻度の確認	特にメンタルヘルスの不調などの場合、連絡が取れなくなることなども想定し、メールや電話など、 <b>どの方法でどの程度の頻度</b> で連絡をとるかを決めておく。
業務の引継ぎ等	内部的には、休職が長期化することや退職を想定して <b>早めに体制を整える</b> 。

### （中間）休職中の対応

定期的な状況確認	定期的に連絡を取り、経過報告を受けて、 <b>近況や復職の見込みを把握</b> する。復職を前提に在籍を継続させているという姿勢で休職者に向き合うことが重要。
フォロー体制の検討	業務量を調整して定期的に面談をする等、復職後の体制を検討をする。

### （出口）復職判定

診断書の提出	一定期間の余裕をもって、休職満了日より前に復職の可否について診断書の提出を求め、 <b>医師の意見</b> を確認する。
復職の可否を事業主が決定	復職の可否は事業主権限のため、安全を配慮して <b>人事担当や直属の上司を交え、診断書の内容を踏まえて従前の労務提供が可能かを検討</b> して記録に残す。必要に応じて、事業主が指定する産業医などのセカンドオピニオンも有効。



#### 復職の場合

試し出勤制度	復職直後の負担を軽減するため、短時間勤務や残業不可など、 <b>段階的な勤務</b> を認めるかを検討する。
就労制限	制限付き復職の内容を <b>就業規則等で事前に定めておく</b> 。

#### 退職の場合

退職の判断と手続き	休職期間が満了しても復職が困難な場合や、本人から「復職可能」の診断書が提出されない場合は、就業規則等に基づき <b>期間満了による退職</b> とする。揉めないように、事前に本人に説明し、納得を得ながら手続きを進めることが重要。「 <b>退職理由は自然退職となる</b> 」旨を、 <b>就業規則等に事前に明記</b> しておくこと。
退職の通知	書面で「 <b>休職期間満了により退職</b> 」または「 <b>復職できないため退職</b> 」と通知。

# 労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（当会の事務所様はご加入済み）  
ただし、経営者の方のご加入は別途申込みが必要です（任意）  
セーフティネットです  
加入しましょう



事業の種類  
場所の変更  
支店の追加等は  
手続きが必要で  
す  
当会へご連絡を！

# 雇用保険

令和10年10月～  
1週間の所定労働時間  
20時間→10時間以上へ  
短縮されます

31日以上引き続き雇用が見込まれ  
1週間の所定労働時間が20時間以上の  
従業員（パート・アルバイト等を含む）  
を1人でも雇っていれば  
加入義務があります



# 社会保険に加入しましょう



詳しくは当会まで

☎ 083-902-2365

お知らせ

法改正



令和7年4月～

65歳まで希望者全員を継続雇用できるように  
次のいずれかの取組みが必要になりました

定年廃止  
65歳への定年引上げ  
65歳までの継続雇用



【法人】  
業種・従業員の  
人数を問わず強制加入  
【個人事業】  
5名以上の従業員を  
雇っていれば強制加入  
（飲食業、理容業等の一部業種は任意加入）

# 健康保険

令和9年10月～  
従業員36名以上の  
企業で働く  
パート・アルバイトも  
健康保険・厚生年金保険の  
加入対象です

# 厚生年金保険



**同一労働同一賃金**  
従業員間の待遇の違いについて説明できますか？

「同一労働同一賃金」とは？

「違いがあるなら違いに見合った待遇を。同じなら同じ待遇を」というルールです。待遇差について職務内容や配置転換の範囲等の具体的な説明をする必要があります。

待遇差が不合理かどうかの判断基準は？

待遇差が不合理かどうかの判断は、一つ一つの待遇が「何のために（目的）支給されているのか」と

いう視点で行われます。職務内容や配置転換の範囲などを基に、手当や福利厚生など個々の待遇の目的ごとに判断されます。

身近な待遇で見る「NGな差」は？

**通勤手当**：正社員には実費支給、有期雇用労働者には1日あたり定額を支給。

**待遇差の理由**：有期雇用労働者は近隣からの通勤者が多く通勤費用があまりかからないため。

**不合理な理由**：契約期間の定めの有無により通勤費用が異なるものではない。遠方採用していたため自己負担する有期雇用労働者がいた。

**慶弔休暇**：正社員のみが付与、有期雇用労働者に

は付与しない。

**待遇差の理由**：職務内容が異なり、正社員は非定型業務、有期雇用労働者は定型業務のため。

**不合理な理由**：職務内容で慶弔休暇の趣旨や時間は変わらない。有期雇用労働者は正社員と同じ週所定労働日数で勤務日振替は難しかった。



従業員が説明を求めた時には事業主は待遇差について納得のいく説明ができなければなりません。労働人口の約4割が非正規雇用者です。お互いの役割や貢献度を正しく認識・評価する同一労働同一賃金のルールを、非正規雇用で働く人々のモチベーションを高め生産性を向上させるツールとして活用しましょう。