しおざわ労働法務事務所

月刊　人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所
所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84
イースト所沢ビル302
電　話：04-2992-5113　ＦＡＸ：050-3588-4582
メール：info@shiozawtoshiya.com

平成31年度の協会けんぽの健保料、介保料は３月分から改定

平成31年度の協会けんぽの健康保険料率、介護保険料率は３月分（４月納付分）から改定されます。

当月給与から控除されている事業所では、３月給与からの変更となりますので、給与計算ソフトの料率の設定などにご注意ください。

首都近隣４都県の健康保険料率改定は次のとおりです。

標準報酬月額別の料額表はホームページ等で公開されています。

・東京都　9.90%のまま据え置き
・埼玉県　9.85%から9.79%に引き下げ
・千葉県　9.89%から9.81%に引き下げ
・神奈川県　9.93%から9.91%に引き下げ

また介護保険料率改定は次のとおりとなります。

・全国一律　1.57%から1.73%に引き上げ

「本年4/27～5/6までの10連休についてよくある御質問について」厚生労働省

今年の春の10連休と職場の休日との関係について、厚生労働省がＱ＆Ａを発表しています。

Ｑ＆Ａの主旨は次のとおりです。

Ｑ１．使用者は本年4/27～5/6まで必ず職場の休日としなければ、労基法違反となるのか？

Ａ１．労基法は少なくとも毎週１回または４週４休以上の休日を付与することを義務付けているものの、祝日法の「国民の祝日」を職場の休日とすることを義務付けてはいません。（以下略）

Ｑ２.我が社は「国民の祝日」を休日とする旨、就業規則に規定している。この場合は、本年４/27～5/6まで必ず休みとしなければならないのか？

Ａ２．就業規則等により、「祝日法に基づく休日や『国民の祝日』をその職場における休日とする」旨を定めている場合には、「国民の祝日」扱いとなる本年5/1や、祝日法に基づく休日となる4/30日、5/2は、その職場における所定休日となります。

これらの休日に従業員を勤務させる場合、「所定休日における労働について、法定労働時間を超えないものである場合には、当該労働時間に対する通常の賃金を支払う必要があり、また、法定労働時間を超えるものである場合には、時間外労働に該当し、労働基準法第37条に基づく割増賃金を支払う必要があることに留意が必要です。」

詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

フレックスタイム制のわかりやすい解説＆導入の手引き～厚労省パンフレット～

厚労省は１月下旬、今年４月から改正される変形労働時間制「フレックスタイム制」について、Ａ４版24頁のパンフレット「フレックスタイム制のわかりやすい解説＆導入の手引き」をホームページ等で公開しました。

パンフレットの内容は「法令解説」「実務対応編」「Ｑ＆Ａ」「相談窓口情報」という構成で、図解や事例を多く載せてあり、わかり易く編集されています。

以下、一部を抜粋してご紹介します。

フレックスタイム制における時間外労働

フレックスタイム制は、一定の期間（清算期間）について、あらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、従業員自身が日々の始業・終業時間、労働時間を決めることができる制度です。この制度では、時間外労働のカウントが一般とは異なります。

清算期間が１ヶ月以内のフレックスタイム制では、「清算期間を通じて、法定労働時間の枠を超えて働いた時間」が時間外労働としてカウントされます。

法改正により、今年４月から、清算期間の上限が３ヶ月となります。

清算期間が１ヶ月を超えるフレックスタイム制では、以下がそれぞれ時間外労働としてカウントされます。

①１か月ごとに、週平均５０時間を超えた時間
②「清算期間を通じて、法定労働時間の枠を超えて働いた時間」から①を除いた時間

©　しおざわ労働法務事務所　2019

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所
月刊　人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所　所在地:359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302
電話: 04-2992-5113　ＦＡＸ: 050-3588-4582　メール：info@shiozawatoshiya.com
ホームページ：　https://shiozawatoshiya.com　（バックナンバーPDFを公開中です。）

清算期間1ヶ月超のフレックスタイム制における時間外労働の計算手順

以下の手順で計算し、時間外賃金を支払います。

【最終月以外】

Ａ．実労働時間が週平均５０時間※１を超えた場合、その時間分をカウント

→当月分給与でＡの分の時間外賃金を支払う。

【最終月】

Ｂ．最終月の実労働時間が週平均５０時間を超えた場合、その時間をカウント

Ｃ．「清算期間を通じた総労働時間」が「清算期間を通じた法定労働時間の総枠※２」を超える場合、「清算期間を通じた総労働時間」からＡとＢを除いた時間をカウント

→最終月分給与でＢ＋Ｃ分の時間外賃金を払う。

※１　週平均50時間となる月の労働時間数
＝50時間×各月の暦日数÷7日

※２　清算期間の法定労働時間の総枠
＝週法定労働時間40時間
×清算期間の暦日数÷７日

フレックスタイム制における法定休日労働

フレックスタイム制において、１週間に１日（変形休日制のときは４週４日）の「法定休日」に働いた場合、この休日労働の時間は、清算期間内の総労働時間や時間外労働とは別個のものとして取り扱われます。

休日労働時間について、35%以上の割増率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

フレックスタイム制における年次有給休暇

フレックスタイム制のもとで年次有給休暇を取得した場合、労使協定※３　で定めた「標準となる1日の労働時間」の時間数を労働したものとして取扱います。

賃金計算の際には、実労働時間に「年次有給休暇を取得した日数×標準となる１日の労働時間」を加えて計算します。※４

※３　フレックスタイム制を導入するには、就業規則に制度について定め、労使協定で所定の事項を取り決めることが必須です。

※４　割増賃金は実労働時間数で計算するため、年次有給休暇の時間については割増賃金の支払いは不要です。ただし清算期間の総労働時間を超えた年次有給休暇の時間については、通常の１時間当たり賃金や平均賃金等、会社所定の額を支払う必要があります。

2020年4月1日施行「パートタイム・有期雇用労働法　対応のための取組手順書」～厚労省パンフレット～

厚労省は１月中旬、日本型「同一労働同一賃金」への対応に向けて、事業主を対象に、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」をホームページ等で公開しています。

パンフレットは見開きのマンガから始まり、ＹＥＳ・ＮＯ選択式のチャートや記入票を使用して、社内の正社員とパート・有期雇用者の間の賃金や福利厚生の違いを一覧化できるようになっています。

2020年４月（派遣業除く中小企業は2021年４月）から施行されるパートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパート・有期雇用者の間で不合理な待遇差を設けることが禁止されます。また事業主は、待遇の差についてパート・有期雇用者から説明を求められた場合は説明しなければなりません。

厚労省は社内の制度の点検や改定へのパンフレットの活用を呼びかけています。

記事内容や労務管理のご相談など、詳細はお問い合わせください。　（塩澤）

お問い合わせ先
04-2992-5113
しおざわ労働法務事務所

©　しおざわ労働法務事務所　2019