

# 関島社会保険労務士事務所便り

2023年  
5・6月号

関島社会保険労務士事務所  
(ひがし東京中小企業者組合)  
社会保険労務士・行政書士  
関島 康郎  
〒125 - 0041  
東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12  
電話：03 - 3609 - 7668  
HP: <http://www.srseki.info>



## 新型コロナ5類 体調不良、気兼ねなく休める社風へ

5月8日より新型コロナ感染症の扱いは、「2類相当」から季節性インフルエンザと同じ「5類」の扱いになり、扱いが大きく変わりました。

2類の感染症の結核やSARSでは、地方自治体が感染者に対し就業制限や入院勧告といった行動制限ができるほか、医療費も公費で負担されます。新型コロナもこれと同等とされ、行動制限やワクチン接種、医療費の公費負担が行われ、入院患者は原則、感染症指定医療機関が受け入れ、保健所への届出も必要とされました。

しかし、5類になると行政の行動制限はなくなり、医療費の公費負担は当面は継続されるものの、1年ほどで保険診療に移ることが予定されています。病院から保健所への届出も不要となるため、追跡調査や濃厚接触者の特定もなくなります。

### ◆行動制限の解除

企業への影響で最も大きいのは行動制限が解除されることでしょう。これまで新型コロナに罹患したり、濃厚接触者になったりすると当人や会社の判断とは関係なく、行政の命令により就業させることが不可能となってい

ました。5類引下げ後は労働者本人が罹患した場合で症状が重い場合はともかく、無症状に近い場合や、濃厚接触者の就業制限は会社または本人判断によります。

### ◆5類になっても

分類が変わっても、コロナの性質や人々の意識はすぐ変わるものではありません。コロナは怖いと思っている人もいれば、うんざりしている人もいます。

医療費の公費負担がなくなると体調が悪くなくても病院に行かなくなる人が増えることが指摘され、市中感染の増加やコロナ後遺症などが懸念されますが、行動制限がない以上本人や企業の判断が必要となります。

### ◆気兼ねなく休める社風に

多くの企業では、感染症に対する社内ルールが定着してきています。とりわけ重要なのは欠勤の判断に関わるルールです。

コロナ禍で、体調不良でも休みにくいという風潮は弱まっています。こうしたときこそ従業員本人や家族が体調不良のときに気兼ねなく休める、働きやすい会社への移行を検討してみてもいいでしょう。

# 育児休業に出生時育児休業が加わりました

## 1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます

対象者	従業員。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できません。 <労使協定がある場合の対象外> 入社1年未満の従業員など
期間	原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の従業員が希望する期間。 なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日以後の産後休業期間と育児休業期間合計して1年以内の休業が可能。子が保育園入園困難なとき等は、1歳6か月、2歳まで延長できます。
申出期限	原則、休業の1か月前までに 延長の場合は2週間前まで
分割取得	分割して2回取得可能

## 2. 出生時育児休業(産後パパ育休)は、男性の育休取得を促進する制度

対象者	男性従業員。なお、養子の場合等は女性も取得できます。 ※配偶者が専業主婦でも取得できます。 <労使協定で対象外にできる者> ① 入社1年未満の従業員 ② 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する従業員 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
期間	子の出生後8週間以内に、4週間（28日）までの間で希望する期間。
申出期限	原則、休業の2週間前までに
分割取得	分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）
休業中の就業	労使協定がある場合のみ、10日以内（28日より少ない場合は28日との比例日数）で就労可能

## 3. 育児休業・出生時育児休業には、給付金の支給や社会保険料免除あり

### 育児休業給付金・出生時育児休業給付金

原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児・出生時育児休業給付金を受けることができます。

### 育児休業期間中の社会保険料の免除

社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

### 毎月の給与に係る社会保険料の免除

- ① その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合
- ② その月中に14日以上育児休業を取得した場合

### 賞与に係る社会保険料の免除

1か月を超える育児休業を取得した場合は賞与に係る社会保険料が免除されます。

# 時給者の年次休暇賃金

## 法違反ではないがベターではない例

質問 1日6時間の約束で雇用しているパートがいます。フルタイムのパートに欠員が出たため、このところは実質的に毎日8時間勤務が続いています。先日、本人から年休の申請があり「6時間分の賃金」を支給したところ、「なぜ2時間分をカットするのか」と質問を受けました。当社の処理方法に誤りはありますか。

### ◆労基法の規定

年休取得時に支払う賃金額は、労基法39条9項で規定されており、次の中から選択します。

- ① 平均賃金
- ② 通常の賃金
- ③ 健康保険の標準報酬月額<sup>1</sup>の30分の1

①の平均賃金は、直近3か月の賃金総額を暦日数で除して算出する方法です。業務の繁閑を直接的に反映しますが、この方法は、年次休暇取得ごとに平均賃金を計算しなければならないという煩雑さがあります。

②の通常の賃金は残業時間を含まない基準内賃金ベースですから実質的に定額制です。

③の標準報酬月額<sup>1</sup>の30分の1の支払方法は、原則として年間固定ですが、標準報酬月額決定時の繁閑が金額に影響し、健康保険の被保険者であることが必要です。

### ◆使用者の恣意的選択は許されない

この3つについては、「都度使用者の恣意的選択を認めるものではなく、必ず選択された方法による賃金を支払はなくてはならない。」(H11.3.31 基発168号)とされています。

そのため、いずれの方法を用いるかは就業規則等に定めておく必要があります。

質問者の会社では、②の「通常の賃金」が選択されています。計算の基礎となるのは、「所定労働時間を労働した場合に支払われる

通常の賃金」ですから、「臨時に支払われた賃金、割増賃金」は算入されません(H22年基発0518第1号)

時給制のパートの場合、次の規定に基づいて計算します(労規則25条)

- ・時間によって定められた賃金(基本となる時給)は、その額に所定労働時間を乗じた金額
- ・月によって定められた賃金(リーダー手当等の月ぎめの手当)は、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

採用時に「1日6時間勤務」で契約しているので、時給に6時間分を乗じた金額を支払えば法的には誤りではありません。正社員についても、直前の時間外労働がいくら長くても年休賃金額に影響は及ぼしません。

### ◆法違反ではないが好ましくない

しかし、実態として当人をフルタイム勤務者の後任に補充しているのであれば、通常の賃金が8時間労働の時給賃金とも言えないわけではありません。こうした状態が長期に続くことは好ましくなく、当人と話し合い、契約内容を変更するのがベターです。



**●75歳以上医療保険料引上げなどが成立**

出産育児一時金の財源の一部を後期高齢者医療制度から負担する仕組みの導入や、一定以上の収入がある75歳以上の医療保険料を引き上げる健康保険法などの改正案が、12日午前の参院本会議で可決、成立した。この改正により75歳以上の約4割が負担増となり、25年度の保険料は年収200万円の人で年3,900円増、年収400万円の人で年14,000円増となる見通し。(5/12)

**●物価高の影響 実質賃金マイナス続く**

厚労省が9日発表した3月の毎月勤労統計調査(速報)によると、労働者1人当たりの平均賃金を示す現金給与総額(名目賃金)に物価変動を反映させた実質賃金は、前年同月比で2.9%減少した。名目賃金は増えているものの物価上昇に追い付かず、12カ月連続のマイナスとなった。(5/10)

**●フリーランス新法が成立**

フリーランス・事業者間取引適正化等法が4月28日の参院本会議で可決、成立した。新法は、フリーランスに業務を委託する企業に対し、仕事の内容や報酬額などの条件を書面または電子データでの明示するよう義務付け違反には、50万円以下の罰金規定の適用もある。公布から1年6カ月以内の来秋までに施行予定。(4/29)

**●雇調金 抜本的な見直しを提案—財政審**

財務省は24日、財政制度等審議会(財務相の諮問機関)の部会で、休業による雇用維持に重点を置いている現在の雇用調整助成金制度を見直し、学び直しによる労働者の成長分

野での能力向上を支援し、労働移動を促す制度とするよう提起した。(4/25)

**●特定技能2号の対象拡大 11分野に**

政府は4月24日、外国人労働者の在留資格「特定技能2号」の対象を、現在の建設・造船の2分野から11分野に拡大する案を自民党に示した。特定技能2号は在留期間の更新に制限がなく、家族も帯同可能。長期的な就労を促し、人手不足の解消を図るねらい。6月にも閣議決定し、追加する9分野について今秋の試験開始を目指す。(4/25)

**●昨年度消費者物価3%上昇 41年ぶり水準**

2022年度平均の全国消費者物価指数(2020年=100)は、値動きの大きい生鮮食品を除く総合で前年度比3.0%の上昇だった。総務省が21日発表した。上昇率は1981年度(4.0%)以来、41年ぶりの水準となった。(4/22)

**●「小規模保育」の3歳以上受入れ拡大へ**

こども家庭庁は3月21日、原則3歳未満の乳幼児を受け入れる小規模保育事業について、条件を限定せず3歳以上も受け入れられるようにする通知を発出した。3歳になると新たな園に移るのが負担になるとの指摘があることなどから、自治体が3歳以上の受け入れを柔軟に判断できるようにする。(4/22)

