



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● シフト制労働者の年休取得に関する見直しが検討されています

パート等シフト制労働者の年休付与日数について、厚生労働省のリーフレットでは「所定労働日数、労働時間数に応じて年次有給休暇を取得することができます」とありますが、所定労働日数の判断が難しく実務に支障をきたす等のケースがありました。

そのため、政府の規制改革推進会議にて、例えば、雇入れ日から6カ月経過後の付与日数については、過去6カ月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することを認めるといった見直しが検討されています。

1.年休取得時の賃金の算定方法

年休取得時の賃金の算定方法についても「平均賃金方式」「通常賃金支払方式」などがあり、いずれを選択するかにより計算式上賃金が大きく減額されることがあるとして、明確化が求められていました。

同会議の中間答申によれば、「時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額」…が参照されることを、「都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する」、また「労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる」とされています。

2.年休取得率の向上

さらに、労働者や使用者などからの意見聴取の結果を踏まえ、「都道府県労働局へ通達の発出や厚生労働省ウェブサイト等による周知など、シフト制労働者が年次有給休暇を適正かつ円滑に取得できるよう必要な措置を講ずる」とされています。

今後の動向をチェックしておきましょう。

■【規制改革推進に関する答申等】

https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/p_report.html

■【いわゆる「シフト制」について】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html



4月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

16日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>[郵便局または銀行]※都・市町村によっては異なる月の場合がある。
・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

● 法人役員である個人事業主らの社会保険適用要件を通知(3/18)

厚生労働省は18日、いわゆる「国保逃れ」の是正を図るため、健康保険と厚生年金保険の被保険者資格要件を示す通知を発出した(保発発0318第1号、年管管発0318第1号)。法人役員について、法人への会費等の支払いが報酬を上回る、業務の実態が自己研鑽に過ぎないなど、役員としての報酬や業務の実態がない場合は被保険者資格を満たさないとし、業務内容などを確認した上で適用を判断するよう求めた。今後は、国保逃れが疑われる事業所への調査を行う。

● 雇用保険料率の引下げを決定(2/27)

厚生労働省は、2026年度の雇用保険料率を全体で1.45%から1.35%に引き下げること、26日に決定した。2年連続での引下げとなる。失業等給付は0.7%から0.6%へ引下げとなり、育児休業給付(0.4%)と雇用保険二事業(0.35%)は据え置かれる。

【後記】 50人規模の企業が今後の改正について

◆厚生年金 健康保険の適用拡大
短時間労働者の厚生年金 健康保険 加入要件の一つに「従業員数51人以上の企業に勤務している」とありますが、この企業規模要件が段階的に縮小され、令和9年10月には「36人以上」となり、令和17年10月には撤廃されます。
コストシミュレーションや従業員の説明など、早めの準備が必要です。

◆ストレスチェックの義務化
改正労働安全衛生法により、令和10年5月までに50人未満の事業場のストレスチェックが義務化されます。

これらの事業場は産業医の選任義務がありませんが、厚生労働省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」には、「原則として：ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます」とあり、外部委託費用の試算や実施体制の検討、外部実施機関、医師、保健師、健診機関等の選定や契約が求められます。

◆雇用保険の適用拡大
改正雇用保険法により、令和10年10月1日以降、雇用保険の被保険者要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に拡大されます。手続きや保険料負担に関するシミュレーション、雇用保険料の給与と天引きに関する従業員説明などを準備しておきましょう。

◆社内規程の整備等も必要
これらの改正対応には、社内規程の整備や体制の見直しも必要となります。企業の選択により具体的にとるべき措置は変わってきます。早めに取りかかることが賢明です。