

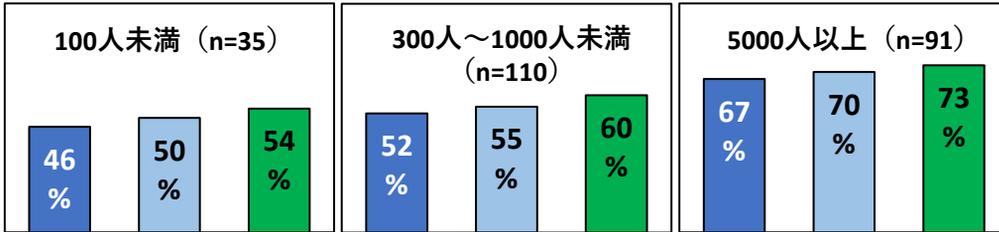
## 10月は【年次有給休暇取得促進期間】です

### 年次有給休暇の取得率が増加

政府が目標とする年次有給休暇の取得率（新たに付与された年次有給休暇のうち取得した日数の割合）は2020年までに70%です。日本経済団体連合会が公表した「2020年労働時間等実態調査（会員及び非会員の491社、約180万人が対象）」においては、年次有給休暇の取得率は年々増加していることがわかります。（<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/081.pdf>）



※グラフは一部抜粋



全体・規模別ともに取得率は増加傾向にあり、働き方改革における「年次有給休暇の5日の取得義務化（2019年4月より施行）」が取得率上昇の要因の1つになっていることが考えられます。しかし、規模別にみると、取得率は労働者の数に比例しており、100人未満の企業はまだ50%台となっています。当該調査は、小規模企業の回答数が少ないため、日本企業の大多数を占める中小企業の数を加味すると、**実際にはまだまだ70%には届いていない**でしょう。

### 皆様の職場の取得率はいかがでしょう？

誤っていませんか？ 半日有給を取得した際の割増賃金の考え方

【問題】1日の所定労働時間8時間（9時～18時：休憩12時～13時）の会社で、午前有給（9時～12時）を取得し、13時から出勤して20時まで勤務した場合に、割増賃金の支払いは必要でしょうか？



**答え：割増賃金の支払は不要**  
（ただし、所定労働時間外の労働に対する賃金支払は必要）

労働基準法における割増賃金の対象となる時間外労働の考え方は「実労働時間主義」としており、実際に働いた時間（実労働時間）が法定労働時間を超えた場合に割増賃金が発生します。年次有給休暇は「労働の義務が免除される日（時間）」のため、実労働時間には該当しません。

午前有給：3時間（9時～12時）→**実労働時間ではない**  
午後勤務：7時間（13時～20時）→**法定8時間を超えていないため割増不要**

**所定労働時間外の労働に対する賃金の支払は必要です。**

午前有給の3時間＋午後勤務の7時間＝10時間  
→所定労働時間8時間を超えた18時以降の労働には通常の賃金を支払う  
（1日1万円の場合、時間単価1250円×2＝2500円の賃金支払いとなる）



### おしながき

- ▶10月は年次有給休暇取得促進期間です … P 1
- ▶長時間労働による過労死を防止しましょう … P 2
- ▶副業・兼業を促進する際の注意点 … P 3
- ▶コロナ禍のストレスに向き合っていますか？ … P 4

### 10月・11月の労務/税務

- 10月12日
  - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
  - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 11月2日
  - 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
  - 労働者死傷病報告の届出（7月～9月分）
  - 個人の都道府県税・市民税の納付
  - 労働保険料の納付（延納第2期）
- 11月10日
  - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
  - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 11月30日
  - 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
  - 個人事業税の納付

# 長時間労働による過労死を防止しましょう

## 監督指導対象の78.1%の事業場で法令違反状態

厚生労働省は「長時間労働が疑われる事業場に対する令和元年度の監督指導結果」を公表しました。この監督指導は、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

監督指導実施 事業場数	労働基準法違反の あった事業場数	主な違反事項別事業所数		
		労働時間	賃金不払残業	健康障害防止措置
32,981	25,770 (78.1%)	15,593 (47.3%)	2,559 (7.8%)	6,419 (19.5%)

昨年度より増加

(昨年度は69.6%)

**時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数**

月80時間を超えるもの・・・5,785事業所 (37.1%)

うち、月100時間を超えるもの・・・3,564事業所 (22.9%)

うち、月150時間を超えるもの・・・730事業所 (4.7%)

うち、月200時間を超えるもの・・・136事業所 (0.9%)

月80時間を超える時間外・休日労働はいわゆる「**過労死ライン**」と呼ばれるもので、労災認定において2ヶ月～6ヶ月の平均が80時間を超えると、長時間労働と健康障害との因果関係が認められます。(月100時間を超える時間外・休日労働の場合、1ヶ月でも超えると労災認定の対象)



### 監督指導事例

#### 製造業（中小企業）の場合

※各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられ、立入調査を実施

#### 違反内容

- 労働者19名について、月100時間を超える時間外・休日労働（最長136時間）が認められた。
- 36協定の労働者代表について、特定の役職者が代々労働者代表を引き継ぐ形で決められており、民主的な手続により選出されていなかった。→36協定が無効
- 固定残業代制を採用していたが、実際の時間外労働に対して割増賃金の不足が認められた。

## 11月は【過労死等防止啓発期間】です

厚生労働省は、過労死等防止対策推進法に基づき、11月を過労死等防止啓発期間に設定しており、当該期間において「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導を行います。

重点監督対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等</li> <li>●労基署・ハローワークへの相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等</li> </ul>
重点確認事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>●時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか</li> <li>●賃金不払残業が行われていないか ●不適切な労働管理をしていないか</li> <li>●長時間労働者に対して、医師による面接指導等、健康確保措置を講じているか</li> </ul>

### まずは、36協定の締結についてチェックしておきましょう



- 時間外・休日労働の実態がある事業場ごとに、36協定を締結していますか？
- 上記の36協定で定めた時間外・休日労働の時間数を超える可能性がある場合に、特別条項付き36協定を締結していますか？
- 事業所で締結した36協定の時間数を超えて労働させていませんか？
- 労働者代表を選出する際、会社の指名ではなく民主的な方法で選出していますか？

# 副業・兼業を促進する際の注意点

## 働き方改革で副業・兼業を促進

いわゆる働き方改革の1つとして政府が労働者の副業・兼業（以下、副業等）を推進しており、実際に副業・兼業を希望する人は増加傾向にあります。厚生労働省は副業等を推進するに当たって平成30年に、モデル就業規則に下記の改定を行いました。



「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」

とする労働者の遵守事項の**削除**

「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」

とする**副業・兼業の章を追加**

令和2年9月には、安心して副業等に取り組むことができるよう、副業等における労働時間管理や健康管理等について示した「副業・兼業を促進に関するガイドライン」が改定されました。

## 副業等の基本的な考え方

①原則として、**企業が正当な理由なく副業等を制限することはできません。**

※労働者が労働時間以外をどのように利用するかは本人の自由



### 例外的に制限が許されるケース

- ①労働提供上の支障がある場合
- ②業務上の秘密が漏洩する場合
- ③競業により自社の利益が害される場合
- ④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

### 許可申請で確認すべき事項

- 他の事業場の事業内容
- 他の事業場での業務内容
- 労働時間通算の対象となるか
- ↓
- 労働時間通算の対象となる場合
- 労働契約の締結期間
- 所定労働日数・所定労働時間
- 始業・終業の時刻
- 所定外労働時間の有無、見込み時間、最大時間数
- 実労働時間の報告(自己申告)

事業主には、安全配慮義務や適正な労働時間管理など法的な義務が課せられているため、副業等の実態が把握できていなければ、意図せず労働基準法違反となってしまう場合もあります。

そのため、**就業規則において許可基準を明確化し、許可申請で所定の確認事項の提出を求める必要があります。**

※副業等が個人事業主・フリーランス等の場合を除く

②複数の事業所に勤務する労働者の**各事業所の労働時間は通算しなければいけません。**

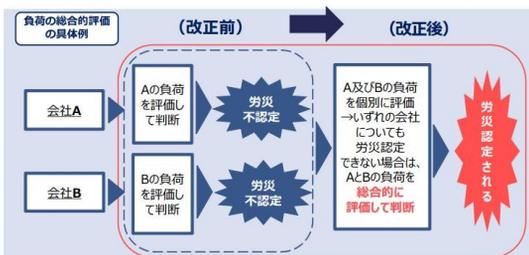
A社で5時間の契約 → B社で3時間の契約 = 合計8時間（所定労働時間）

※上記の例でB社において4時間労働した場合 = 合計9時間  
 (B社は1時間の割増賃金)

## 複数の事業所に勤務する労働者の労災保険の一部改正

### ①負荷の総合的評価

1つの事業場では労災の認定がされなくても、2つ以上の事業場の負荷を総合的に判断する



### ②給付額の決定における賃金額の合算

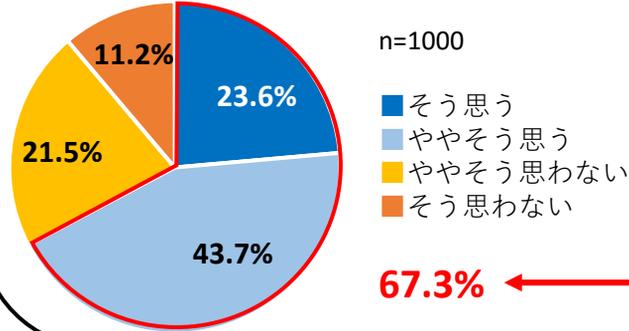
現在は、労災の発生した事業場の賃金で給付額を算出 → 2つ以上の事業所の賃金を合算して給付額を決定



# コロナ禍のストレスにどう向き合っていますか？

## コロナで神経質になる人が増加傾向

新型コロナウイルス流行前と比べて、さまざまなことに対し神経質になっているか



新型コロナウイルスの専門家の会合では、現在の感染状況について「新たな感染者数は全国的には緩やかな減少傾向」と発表がありましたが、まだまだ収束の目途が立たない状態です。Withコロナとして、様々な自粛は今後も続くことになりそうです。

withコロナと向き合い、「コロナ太り」や「自粛疲れ」による健康・メンタルの不調へと繋がらないようにしましょう。

全国の20代から60代の1000人を対象にビッグロープ株式会社が行ったアンケート調査では、**新型コロナウイルスの流行前と比べて神経質になったと回答した人は全体の2/3**を占めています。

## withコロナ時代になって、より強く感じるストレスはなにか（複数回答可）

- 1位 常にマスクをつけなければならないこと 54.5%
- 2位 withコロナがいつまで続くかわからない不安 53.4%
- 3位 旅行ができないこと 43.1%
- 4位 感染予防で気疲れすること 40.4%
- 5位 気軽に人と会って話せないこと 36.8%



感染症予防の基本となるマスクですが、常に着用していることで息苦しく、特に夏は熱中症の危険性も指摘されていました。また、収束の目途が立たず、プライベートの時間を自由に過ごせないことに多くの人がストレスを感じており、アンケートの中では「行動を監視されるように感じる」と回答した人もいます。

## Withコロナで変化を感じる人も

健康に気をつかうようになった



以前よりお金を使わなくなった



将来に対する考え方が変わった



人と会わないことを気楽に思うようになった



県内旅行や自家用車での旅



withコロナのストレスへの向き合い方は人それぞれですが、中にはwithコロナによる変化を感じ、今までとは違う生活として受け入れている人もいます。今までとは違った生活や自分を見つけることができる良い機会と考えることも、withコロナのストレスと向き合う良い方法の1つかもしれません。

BIGLOBE株式会社「withコロナ時代のストレスに関する調査」

<https://www.biglobe.co.jp/pressroom/info/2020/08/200820-1> <https://www.biglobe.co.jp/pressroom/info/2020/09/200907-1>

社会保険労務士法人サトー  
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)  
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081