

休日以外でリフレッシュを図るには？

“従業員が働く日数” ≠ 365日 - 年間休日数

毎年5月初めはGWとなり、お休みされる企業も多いかと思いますが、そもそも“従業員が実際に働く日数”（稼働日数）はどのくらいが一般的なのでしょうか？
厚生労働省の「令和6年就労条件総合調査の概況」によると、令和5年の1年間の年間休日総数の1企業平均は112.1日となっています。



休暇取得日数

しかし、「**暦日数 (365 or 366日) - 年間休日数 = 稼働日数**」ではありません。
年次有給休暇などの**各種休暇制度の利用**により、稼働日数はもっと少ない日数になります。（上図参照）

特別休暇の活用

ここで、「休日」と「休暇」の違いを確認しておきましょう。

	内容	割増単価等への影響
休日	労働義務がない日	あり
休暇	労働義務がある日について、労働義務を免除する制度	なし

年間休日を増やそうとすると、「**暦日数 - 年間休日数 = 所定労働日数**」となる関係で、**割増単価等に**影響します。そこで、病気休暇や自己啓発休暇などの**特別休暇**（法定外休暇）を**活用**することで、「健康の保持増進」や「自己実現の支援」など、**各従業員のニーズに合わせてリフレッシュを図ることが**できます。

【特別休暇の例】 ※参考 「特別休暇制度導入事例集2024」
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/tokukyujireisyu2024.pdf>

	取得事由	日数等
マイケア休暇	月経による体調不良（月経困難症含む）、PMS（月経前症候群）、更年期症状による体調不良、不妊治療で取得可能	年12日
献血特別休暇	献血をするときに取得可能	必要な時間

特別休暇は取得事由、日数、**有給・無給、申請・承認ルール等を独自で設定**することができます。従業員のニーズを汲み取りながら内容を検討し、規程に落とし込んでいくと良いでしょう。「**年間休日数**」に**囚われることなく**、特別休暇を上手く利用して、従業員の**ワーク・ライフ・バランスを推進**しましょう。



おしながき

- ▶ 休日以外でリフレッシュを図るには？ … P 1
- ▶ 最低賃金の動向
- ▶ 熱中症防止対策の義務化 … P 2
- ▶ 助成金ニュース「業務改善助成金」 … P 3
- ▶ もし退職代行を使われたら？
- ▶ スタッフ紹介 … P 4

5月・6月の労務・税務

- 5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取得届の提出
- 5月15日
 - 障害者雇用納付金・調整金の申告・納付等
- 6月2日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働保険の年度更新手続の開始（7月10日まで）
- 6月10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取得届の提出
- 6月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サト一休業日のお知らせ

- 全社研修
令和7年6月6日（金）

最低賃金の動向



2020年代に全国加重平均1,500円へ！？

地域別最低賃金は毎年10月に改定され、**2024年の改定では51円の大幅な引上げ**が行われたため、今年も同様の改定が想定されていましたが、**政府は新たに、2020年代に全国加重平均1,500円にすることを目標に掲げており、目標達成のためには2025年～2029年の5年間で445円（1年につき89円）の引上げが必要**となります。

仮に、目標に向けて89円の引上げとなったら？？

- すべての都道府県で地域別最低賃金が1,000円超（2024年度は16都道府県が1,000円超）
- 一番高い東京は、1,252円
- 一番低い秋田は、1,040円（2021年度の東京が1,041円）

年度	最低賃金額 (全国加重平均)	引上げ額
2021年10月～	930円	28円
2022年10月～	961円	31円
2023年10月～	1,004円	43円
2024年10月～	1,055円	51円
2025年10月～	1,144円	89円

日本商工会議所・東京商工会議所の「中小企業における最低賃金の影響に関する調査 (<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1205533>)」では、新たな政府目標について**74.2%の企業が対応が不可能又は困難と回答**しています。

「2020年代に全国加重平均1500円」への対応について

74.2%



目標どおりの引上げの影響として、**「収益悪化により、事業継続が困難（廃業、休業等の検討）」と回答した企業は15.9%**

熱中症防止対策の義務化



2025年6月1日より、事業者の熱中症防止対策が義務化されることになりました。義務化の対象となる作業を行う可能性があるかどうかを確認し、可能性がある場合は早めに対応を行いましょう。

対策義務化の対象となる作業

- WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下
- 連続1時間以上又は1日4時間以上の作業が見込まれる

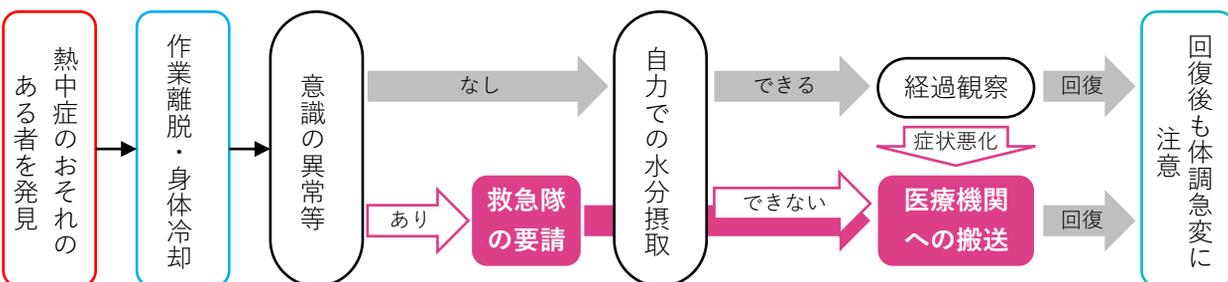
WBGT値とは、熱中症の危険度を判断する指標で、気温のほかに湿度や輻射熱を総合的に考慮した数値

「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」

必要な対策

- 「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業員への周知
- 熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ確かな判断が可能となるよう、
 - 事業所における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等の周知
 - 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及び関係作業員への周知

処置のフロー例



助成金ニュース



業務改善助成金

業務改善助成金とは、生産性向上のための設備投資等を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、設備投資等の費用の一部が助成されます。労働者の雇用改善と併せて新たな設備投資等を行いたい企業におすすめの助成金です。

- 【対象事業場】**
- ①・事業場内最低賃金
・地域別最低賃金の差額が**50円**以内
 - ②解雇、賃金引下げなどの不交付事由がないこと
 - ③**中小企業**・小規模事業者であること



(生産性向上のための設備投資の例)
設備の導入によって
・2時間の作業が1時間半に短縮
・2人での作業が1人で可能に



(費用の一部)



助成額

業務改善助成金は、「引上げ額・引上げ人数で助成上限額」「引上げ前の事業場内最低賃金で、助成率」が決定されます。

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2~3人	50万円	90万円
		4~6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2~3人	70万円	110万円
		4~6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2~3人	90万円	160万円
		4~6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2~3人	150万円	240万円
		4~6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上	600万円	600万円

事業場内最低賃金	費用の助成率
1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4

【例】

- ・事業場内最低賃金が980円 → 助成率：4/5
- ・8人の労働者を1,070円まで引上げ(90円コース) → 助成上限額：450万円
- ・600万円の設備投資



物価高騰等要件に該当すると…

- ・定員7人以上、又は、200万円以下の自動車
- ・PC、スマホ、タブレット等の導入が可能！

物価高騰等要件

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント以上低下している事業者

申請のタイミング

地域別最低賃金の引上げ前に、引上げ額を見越して申請し、賃上げを実施する方法がおすすめ。地域別最低賃金改定後の場合は、引上げられた地域別最低賃金額からの賃上げが必要となります。そのため、遅くとも9月中に賃上げを行うようにスケジュールを組み、助成金申請ができるとベストです。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
令和7年度助成金の受付開始	10月の最賃改定より前に賃上げを行きましょう！					最低賃金の改定

もし退職代行を使われたら？ -24卒の退職代行利用は「5月」が最多-

ポイント

- ✓ 退職代行を利用する新卒社員は4月～6月に集中し、5月が最も多い
- ✓ 使われたら、退職届の依頼、業務引継ぎ、有給休暇の消化など事務手続きを粛々と進める
- ✓ 頻繁に使われるようであれば、原因を考える。人間関係のトラブルが潜んでいることが多い

近年、若手社員を中心に、退職代行サービスを利用して退職するケースが増えています。

退職代行サービス「モームリ」を運営する株式会社アルバトロスの調査によると、退職代行を利用した新卒社員1814名を月別に集計すると**5月が最も多く(298名)**次いで4月(254名)6月(251名)と続いており、**春は退職代行が最も使われやすいシーズン**となっています。



退職代行を使われた場合、人事はどのような対応が必要になるのでしょうか？意外に思われるかもしれませんが、退職代行会社は迅速な退職のため、**必要な手続きにはスムーズに応じることが多い**、といわれています。そのため、一般的に退職に必要な手続き（退職届の依頼、業務の引継ぎ事項作成（書面）、有給休暇の消化など）は臆せず対応しましょう。

また、代行を頻繁に使われる場合は、従業員だけではなく、会社側にも問題が潜んでいる可能性が考えられます。**人間関係のトラブル、風通しの悪さ**など、顕在化していない問題がないか、労働環境を見直してみましょう。

出典：https://hrzine.jp/article/detail/6530

NewFace

スタッフ紹介



社労業務部
せた なおき
世田 直樹
血液型 ○型
趣味 サッカー
インドアカ (室内競技)

Message

以前は病院事務で社会保険労務士の方へ仕事の依頼をしていた側でした。今は依頼される側で働かせていただいております。

皆さまの大変なご苦勞を毎日感じております。早く仕事を覚え、皆さまのお役に立てるように頑張りたいと思っております。

Welcome on board!

固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和7年4月30日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー(採用)