



# YELL・Spirits 2022年6月 エール・スピリッツ



横浜市SDG推進制度  
Y-SDGs  
-standard-

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)

URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より ●エールセミナー ●助成金延長 ●年次有給休暇の取り扱い ●2022年度助成金情報 vol. 2
- 給与計算に関する留意点 vol. 2 ●複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol. 5 ●HR EXP02022 視察のご報告

鎌倉です。先月、メンバーと東京ビッグサイトにて開催された HR-EXPO の視察に行ってきました。最新の HR ソリューション・人事業務支援サービス分野で約 500 社が出展する国内最大級の展示会です。

エールは日頃、約 300 社の顧問先企業様の人事・労務に関する機能の一役を担わせていただいています。労働・社会保険手続き、労務管理、労務相談、制度・ルール設計、給与計算だけでなく、これからますます複雑化していく人事・労務の課題にエールがどうお役に立てるか？ 「働く人」の価値観が変化していく中、組織の課題は広がっており、正解がありません。未来を考えたとき、社労士事務所という枠にはまることなく、もっと「人」と「組織」の全体性をみながら、企業と一緒に考え、ご支援できる事務所を目指したい。社内だけでできないことも、社外と組んで、もっと企業の抱える「人」に関する課題解決に全体性をもって提供できるようにしたい。

そんな未来をメンバーと描くには、一旦、日常の業務から離れて、ダイレクトに最新の市場動向に触れて、みんなで体感し、新しいサービスや改善、視野を広げる機会をもつのが一番早い！ということで、今年は 10 人で東京ビッグサイトで一日歩き回りました。9つのエリアは、一日かけても見ごたえがありました。

HR（人事労務・教育・採用・エンゲージメント）、働き方改革（テレワーク、ペーパーレス、ワークプレイス、社内コミュニケーション、業務自動化、会議ソリューション、オフィス防災（災害・感染対策・蓄電・BCP）、会計・財務（経理自動化、経理代行、M&A）、法務・知財（リーガルテック、電子契約、知的財産）、広報・IR（PR、ツール、ブランディング）、福利厚生（福利厚生、健康経営）、総務サービス（総務 BPO、IT 機器、車両管理）、オフィスセキュリティ（入退室管理、情報漏洩対策）……

人事・労務の分野は本当にどんどん広がり、経営の重要な課題になっていると感じます。時代の流れをメンバー各々が体感、実感して、市場の動きを全員がわかっている。何が求められているか市場をみて自分の頭で判断でき、動ける。そして 想像力！柔軟な頭をもって、既存に固執することなくメンバー同士、職場を離れて未来について話し、考えるよい機会でした。（こうした外から刺激を受ける栄養は、経営者・幹部の皆様は意識的に取り入れている方が多いかと思います。コロナを経た今だからこそ、社員とこれまで不足していた「感覚的な栄養」を大事にしたいですね！社内をみるのではなく、市場をみる）ここから得たヒントを形にしていきたいと思います！

### YELL 顧問先向け 就業規則セミナー(ZOOM)

～時代の変化に合わせた就業規則に見直そう～

6月23日(木)16時～17時30分

講師：本編 特定社会保険労務士 滝瀬仁志

番外編（改正キャリアアップ対応規定）

社会保険労務士 門外 愛

顧問先様無料 詳細は別紙をご参照下さい。



### 最新助成金情報（コロナ関連）

雇用調整助成金(コロナ特例) 22年9月末まで延長

コロナ特例小学校休業等助成金 22年9月末まで延長

エール事務所隣のマンション工場の影響にて当面の間  
ご迷惑をおかけします

事務所隣でマンション解体・新築工事中です。相談室・駐車場はこれまでどおりご利用頂けますが、工事の音や振動が生じることがございます。何卒ご理解頂きますようお願い致します。

# 年次有給休暇の取り扱い

労働基準法で定められる年次有給休暇は、労働者の権利として定められていますが、取り扱いに迷うケースも実務上あるでしょう。今回は、制度の確認とよくある質問についてご案内します。

## 年次有給休暇の取得要件と付与日数

労働基準法における年次有給休暇が付与される要件は2つです。

- ①雇用されてから6か月経過
- ②所定労働日の8割以上出勤(出勤率=出勤日数/所定労働日数) \* 下記注意!

＜所定労働日数から除外する日＞

- (1)会社都合により休業させた日
- (2)休日労働させた日
- (3)正当な争議行為により休業した日
- (4)法定外の休日等で就業規則等で休日とされる日等であって労働させた日

＜出勤したものと取り扱う日＞

- (1)業務上の負傷・疾病等により療養のため休業した日
- (2)産前産後の女性が労働基準法第65条の規定により休業した日
- (3)育児・介護休業法に基づき育児休業または介護休業した日
- (4)年次有給休暇を取得した日

### 通常の労働者の付与日数(週30時間以上の労働者)

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

### 週所定労働日数4日以下/週所定労働時間30時間未満の労働者の付与日数(比例付与)

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (※)	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

月ごとに勤務日数が違うパートタイマーの有給休暇については、シフト制の勤務で週の所定労働日数が決まっていないことも多いため、上記の比例付与表にある1年間の所定労働日数を基準に付与日数を決めます。6か月経過後に付与する場合は、過去実績の勤務日数を2倍にし1年の所定労働日数とみなします。(例:6か月勤務日数75日の場合は、75日×2=150日となり、上記表にあてはめて3日付与となります)

## 年5日の年次有給休暇の確実な取得義務

2019年4月～、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者含む)に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取し、希望に沿った時季になるよう努めなければなりません。既に年5日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者が時季指定をする必要はありません。

## 年次有給休暇のQ&A（実務上迷いやすいケース）

**Q-1** 基準日から1年間の期間（以下「付与期間」という）の途中で育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりませんか？

**A-1** 付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、法第39条第7項の規定により5日間の年次有給休暇を取得させなければなりません。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

**Q-2** 年次有給休暇の発生は毎年4月1日に一斉付与していますが、5月や6月に退職する者の場合、付与日から取得できる期間が1年間より短いため、退職日までの日数に応じて按分した日数を付与することにしてもよいですか？

**A-2** 年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的として、勤務が6ヶ月あるいは1年経過した時点で労働者に権利として発生するものになります。つまり、年次有給休暇の権利は、過去の労働に対して発生するものですので、年の途中で退職するからといって、退職予定の労働者が持っている年次有給休暇の権利を削減させたり、退職の時期に応じて付与日数を按分することはできません。したがって、発生日において本来の付与すべき日数を付与する必要があります。

**Q-3** 欠勤した労働者から、事後に年次有給休暇に振り替える申し出がありました。これは応じなければならないのでしょうか？

**A-3** 年次有給休暇は、その始まりの時期と終わりの時期を労働者が指定し、使用者が適法な時季指定権を行使しないことにより、その効果が確定的に発生します。したがって、欠勤日について、労働者から事後に年次有給休暇への振替の申し出があった場合、これを拒否しても労働基準法違反とはなりません。ただし、これを使用者が恩恵的に認めることは使用者の自由です。

**Q-4** 従業員から「時効で消滅する年次有給休暇を買い取ってほしい」と申し出がありました。これは応じる必要はあるのでしょうか？

**A-4** 労働基準法上、年次有給休暇を与えずに、その分の賃金を支給するいわゆる買上げを行うことは第39条違反です。しかしながら、退職時に限り、退職日までに使用しきれなかった日数については、任意で買い取ることは違法とはされていません。買い取る金額についても法律上の定めがないため、決め方は任意です。

年次有給休暇は労働者の請求する時季に取得することはできませんが、社内での他の従業員の業務の調整が必要となるため、早い段階での申し出や取得時期について配慮を行うことは円滑な職場形成のためにも大切なことです。それができることにより、社内でのお互いの信頼関係ができ、協力できる職場環境の構築につながってきますので、重要なことであることを伝えていく必要がありますね。

# 2022年度 助成金情報 Vol.2

## 働き方改革推進支援助成金

今回ご紹介するのは、働き方改革に取り組む中小企業を対象とする助成金です。コースごとに成果目標が異なりますので、以下の概要をご確認ください。

こちらは申請期限が11月末と他の助成金に比べて早いいため、活用される企業様はお早めにご検討ください。

※対象となる事業主の要件はコースごとに異なります。必ずリーフレット等で確認ください。(36協定を締結していること・年5日の年次有給休暇取得に向けて就業規則等を整備していること等)

### ◆課題別にみる主な助成金活用事例



**勤務間インターバルの導入や生産性向上、労働時間の適正管理を図ることで働きやすい職場づくりが可能に！**

### ◆各コースの概要

#### 労働時間短縮・年休促進支援コース

#### 勤務間インターバルコース

#### 労働時間適正管理推進コース

成果目標	いずれかを達成 ●月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減 ●年次有給休暇の計画的付与制度を新規導入 ●特別休暇(有給)の新規導入(病氣・教育・ボランティア・コロナ対応・不妊治療休暇の中より1つ以上)	勤務間インターバル制度について、いずれかを達成 ●新規導入 ●適用範囲の拡大(労働者の半数を対象に) ●休息時間の延長(2時間延長し、9時間以上に)	全て達成 ●統合管理 IT システム(★)による労働時間管理の新規採用 ●労務管理書類の保存期間(5年)を就業規則に規定 ●「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修の実施
助成となる取組み	いずれか1つ以上を実施 ◇ 労務管理担当者に対する研修 ◇ 外部専門家によるコンサルティング ◇ 人材確保に向けた取組み ◇ 労務管理用ソフトウェア・機器、デジタル式運行記録計・労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(原則パソコン・タブレット・スマートフォンは対象外)	◇ 労働者に対する研修、周知・啓発 ◇ 就業規則・労使協定等の作成・変更	
助成額	取組みに対する対象経費の合計額 × 3/4 ※各コースによって上限・加算等有		
申請期限	【注意:必ず取組み(契約・購入・締結等)前に交付申請書を申請すること】 2022年11月30日(水)		

★統合管理 IT システム… 出勤時刻を自動的に反映・データ管理でき、かつ、賃金計算や賃金台帳の作成・管理・保存が行えるシステム

文責:門舛

## 給与計算に関する留意点 vol.2 「遅刻等の控除について」

従業員の遅刻や欠勤の理由は、本人や家族の体調不良や寝坊などといった本人要因によるものや、台風等による公共交通機関の遅延などといった外部要因によるものなど様々です。

ここでは 給与計算時における遅刻・早退に関する取り扱いを確認してみましょう。



### 控除計算の基本的な計算方法

#### 【欠勤控除】

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{月平均所定労働日数}} \times \text{欠勤日数}$$

#### 【遅刻・早退控除】

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{月平均所定労働時間}} \times \text{遅刻等時間数}$$

※控除対象とする「諸手当」は、就業規則等に具体的に規定しましょう

(規程には「諸手当」とだけ記載するよりも、具体的な手当名で規定する方が望ましい)

※給与を減ずる際、基本給や手当といった「支給」項目を直接減じている会社もありますが、計算上は欠勤控除や遅刻控除といった「**控除**」項目で減額を行う方がシンプル、かつ明確になります

### 遅刻等の時間数の考え方

・電車等の遅延や運休などにより、やむを得ず遅刻・欠勤となったとしても、給与は「**ノーワーク・ノーペイ**」が原則であるため、控除することは可能です。

・遅刻等の控除時間は 1 分単位が原則です。3 分の遅刻で 1 時間控除する、などは適切ではありません。(「3 回遅刻で1日分減額する」等ノーワークノーペイの範囲を超えた減額を行うには就業規則に減給の制裁を規定した上で、かつ減額も労基法の定め範囲内で行う必要があります)

・遅刻した日に定時を超えて就業をした場合、例えば遅刻時間と超過時間が同じである場合は控除は行いませんが、所定労働時間を超えていないため、残業代の支払いも必要ありません(給与計算上けみれば、繰り下げ勤務のような格好となります)。

※実労働時間が所定労働時間を超える場合(つまり遅刻時間よりも定時後の労働時間が長い場合)は、その超えた時間分だけ残業代の支払いが必要となります(残業時間＝定時後の就業時間数ではない)



### コラム 「管理職からも控除はできるの？」

前述の通り、給与の原則的な考え方は「ノーワーク・ノーペイ」ですので、管理職に遅刻や欠勤があった場合は、その分の給与控除は可能です。ただし、労働基準法上の労働時間や休日に関する適用を一部受けない、それにより残業代の支払い義務がない(深夜割増除く)とされる「**管理監督者**」として会社が位置づけている方の場合は、注意が必要です。

管理監督者から遅刻・早退をした分を控除することはできるのか？ 管理監督者として認められるための要件は色々ありますが、その一つに「労働時間、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な業務内容、責任、権限を有していること」というものがあります。よって遅刻等について控除を行うということは、会社自らがその者を管理監督者ではないと認めている、と判断されかねず、実際にそのような判例もありますので、控除する場合は慎重な検討が必要です。

一方で欠勤による控除は行ったとしても、管理監督者性を否定することには必ずしもならないとする判例もあり、こちらの意見が優勢です。理由は、休日に関する法適用を受けないとはいえ、1日単位の出勤義務を免除する趣旨のものではない、と解するのが妥当とされるからです(もしそうなら、一切出勤が無くとも給与を支払わなければならない となってしまうため)。

文責:加藤

# 複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol.5

育児介護休業法の改正が令和4年4月1日より段階的に行われ、10月には第2段階として実際の育児休業の取得に関する大きな改正が控えています。前月号では現行制度の「パパ休暇」と新制度「産後パパ育休」の違いについて取り上げましたが、今回は産後パパ育休中の就業について確認していきましょう。

改正前後の制度概要	産後パパ育休 (R4.10.1 ~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1 ~)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則 子が1歳 (最長2歳まで)	原則 子が1歳 (最長2歳まで)
申出期間	原則休業の2週間前まで ※1	原則 1か月前まで	原則 1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能	原則 分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 <b>労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能</b> ※2	原則 就業不可	原則 就業不可

※1 労使協定により1か月前までとすることができる

※2 労使協定が必要

## 産後パパ育休期間中の就業

**労使協定** 原則として産後パパ育休期間中は就業することはできませんが、労使協定を締結することで一定の制約のもと就業が可能となります。

**就業の流れ** 事前に就業予定日を決定することになります。

I **労働者**が休業中に就業することを希望する場合は、産後パパ育休開始予定の前日までに以下を**申出**。

①就業可能日 ②就業可能日における就業可能な時間帯(所定労働時間内に限る) その他労働条件

II **事業主**はIの申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに**提示**。

① 就業可能日のうち就業させることを希望する日(希望しない場合はその旨)

② ①の就業させることを希望する日に掛かる時間帯その他の労働条件(テレワーク等)

III **労働者**は事業主の提示に対して、全部または一部を**同意**する場合は、その旨を**書面等**で休業開始予定日の前日までに事業主に**提出**。



**※ポイント** 労働者から申出を受けた場合でも、必ず就業させなければならないものではありません。

会社の方針として「社員には育児休業中はシッカリ休んでもらう」という場合は、労使協定の締結は不要です。休業中の就業については、会社の繁忙時期や人員状況を踏まえ、労働者の申出を待たずに 会社側から早期に制度概要の説明と本人意向の確認を呼びかけることをお勧めします。

## 就業日数の上限等

◆休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

例) 「所定労働時間が8時間/日・所定労働日数:5日/週」の労働者が休業2週間を取得した場合  
→休業期間中の所定労働日数は**10日**、労働時間は**80時間**となり、それぞれ半分の**5日**、**40時間**が休業期間中の就業可能な範囲ということになります。

◆休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	休	6時間 休

**育児休業給付・社会保険料免除** 通常の育児休業と同じくいずれも対象となりますが、就業することにより支給要件、免除要件を満たさなくなる場合もありますので注意が必要です。

文責: 日高

# HR-EXPO2022 視察のご報告

今年もHR-EXPO(総務・人事・経理 Week・東京ビッグサイト 2022.5. 11~5.13)にエールメンバーで参加し、最新のサービス・技術に触れてまいりました。皆様に気になったもの等についてご報告します。

**<総括> 可児より** 前回参加した3年前は、会計分野から人事分野へIT化のトレンドが移行し始めている時期でした。それから3年経ち、今回は With コロナの時代の「人との距離」を考慮したサービスが目立ちました。在宅勤務で物理的距離が生じて、在宅勤務により希薄となるコミュニケーション活性化、社員教育・福利厚生なども、心の距離を近くするサービスが多く展開されています。コロナ禍において各企業の課題を解決できるサービスが新しく生まれています。また、リーガルテックの分野も進化しています。働き方、価値観が変わりゆく中で、新たな課題を抱える企業様も多いはず。時代にあわせてこれらの活用を検討してみたいはいかがでしょうか。

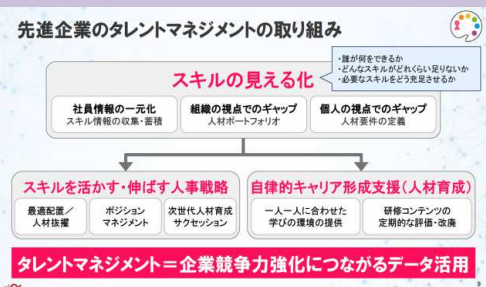
**<人事労務システム> 遠藤より** EXPO 視察では クラウド勤怠管理システムを中心に周りました。クラウド型の勤怠管理システムはこれ以外にも数多く展開されていますが、その中で「KING OF TIME」は「証跡管理」機能があるのが特徴です。社員が打刻した時刻の記録だけでなく、証跡管理は PC のログオン/ログオフの時刻まで記録する機能です。

2019年4月～労働安全衛生法改正で「労働時間の客観的な把握」が企業に義務化されています。

リモート勤務が普及し、実際の勤務時間が見えにくくなっていて、労働時間の実態把握が課題の企業様にいかがでしょうか。



**<タレントマネジメント> 堅固山より** 人事労務分野のデジタル化が進む中、タレントマネジメントのデジタル化もかなり浸透してきています。タレントマネジメントとは、タレント(従業員)のもっている資質・スキル・経験などの情報を一元管理し、適材配置、戦略的な人材配置やリーダー育成などを行う人事マネジメントのことをいいます。タレントマネジメントをデジタル化することで「社員の可視化」が容易になります。例えば、「タレントパレット」というシステムは、バラバラに点在しやすい人事情報を一元化するだけでなく、社員のスキル情報や評価、モチベーション、社員アンケートの実施データを集約できるシステムです。



社員のこれらのデータを分析し、可視化することで不足している人材の把握や、最適配置の決定が可能になります。

人事労務の分野は年々デジタル化されていますので、上手く取り入れながら企業発展に繋がりたいですね！

**<リーガルテック> 望月より** リーガルテックとは、リーガル(法律)とテクノロジー(技術)を掛け合わせたサービス(造語)で、新しい分野です。「LegalForce」のAIレビューなどは、どんどん進化している印象です。ファイルをアップロードして自社の立場を入力すると、契約書の不備な条項や欠落している条文が瞬時にあがってきます。リスクのある箇所については、弁護士監修の条文例がでてきます。法律に精通していなくても、契約書チェックができる時代になってきています。

＜福利厚生＞ 日野川角より

福利厚生は去年と比べ、健康経営を意識したブースと体験サービス+個人のスキルアップを組み合わせたブースが増加していました。その中から気になったサービスを2つご紹介します。

① 健康管理システム ケアリィ

健康診断の登録・申し込み・結果の登録・その後の面談や労働基準監督署提出用の資料の作成までトータルで行うことができます。さらに、健康診断の結果をもとに、ストレス度合いを測ることができたり、突然の休職や、トラブルなどを未然防止につなげることも考えられた仕組みです。産業医や、リモート保健師とチャットができるサービスもあるため、気軽に使いやすいのも大きな特徴です。

② ABCare

従業員の資産形成支援をする福利厚生サービス。コロナ禍にお金の悩みは多様に。資産形成に関するレポート機能があり、Eラーニング、専門家にチャットで24時間気軽に相談することも可能。資産形成(iDECOやNISAなど)、不動産・保険・ライフプラン、相続などについても相談できるサービスです。

＜社内コミュニケーションツール＞ 鷗木より

新型コロナの感染拡大の影響で、在宅勤務が急速に広がり、そのデメリットとして社内での人のつながりが希薄になったと感じる人が増えたといわれています。オンラインで社内コミュニケーションを図るためのサービスも数多く紹介されていたので、その中から2つ面白かったものをご紹介します。

[Parti (オンライン懇親会用 MC 付きお料理宅配サービス)]

オンラインにて懇親会を行う際に社員各自の自宅への企画から食事デリバリーと懇親会を盛り上げる MC をセットにし、企画から食事手配まですべてを提供するサービスです！

[オンライン運動会]

オンラインツールでチームに分かれ、運動会やイベントといった一体感を出すゲームを企画から運営までをサポートするサービス。実際、オンラインで模擬運動会に参加してみると、オンラインとは思えないほど盛り上がり、楽しめる内容になっています。たまにはオンラインでイベントを、という場合に活用してみてもいいでしょう。

東京 総務・人事・経理 Week 内  
 第10回 **HR EXPO 春**  
 人事労務・教育・採用  
 2022年5月11日(水) - 13日(金) 東京ビッグサイト  
 主催: RX Japan株式会社 (旧社名: リード エグジビション ジャパン)

