

「振替休日のストック」 は可能か

注目トピックス

01 | 「振替休日のストック」は可能か

働き方改革の風潮が強まる中、社員はますます労働時間や休日の権利について過敏になっています。今まで慣例で許されていた労務管理手法が通用しなくなるかもしれません。

特集

02 | 労災保険料率の改定、助成金の

変更予定について

労災保険料率は3年に1回程度の頻度で見直しがあります。平成30年4月から労災保険料率が改定されるため、概要をお知らせします。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

「振替休日のストック」は可能か

業務上の都合から振替休日を取らせることができず、未消化の振替休日がストックされているとすれば、それは法律上問題があります。振替休日の考え方について説明します。

はじめに

働き方改革の風潮が強まる中、社員はますます労働時間や休日の権利について過敏になっています。今まで慣例で許されていた労務管理手法が通用しなくなるかもしれません。以下、誤解されがちな振替休日について解説をします。

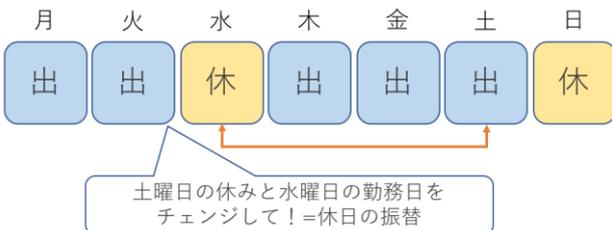
休日の振替とは

休日の振替とは、「本来働くべき日=所定労働日」と「本来休むべき日=所定休日」をチェンジする行為を指します。休日の振替が成立するには次の要件を満たすことが必要です。

休日の振替の要件

- ① 就業規則などで「休日の振替があること」について明示すること
- ② 「事前」に振り替える休日を特定すること

土日が休みの会社における振替



休日の振替の効果

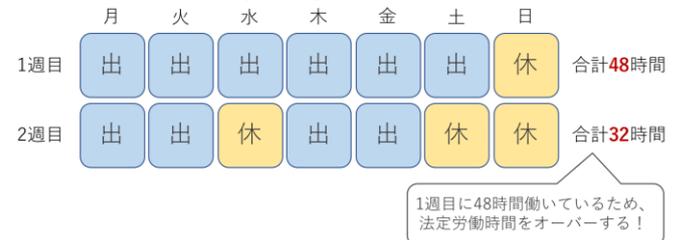
休日の振替を行うことにより、**本来割増賃金を支払うべき日に割増をしなくて良い**、という効果が得られます。上記の図においては、本来土曜日に働く場合は割増の必要がありますが、事前に同じ週の中の水曜日と振り替えたために割増をしなくて良いこととなります。

休日の振替の誤解

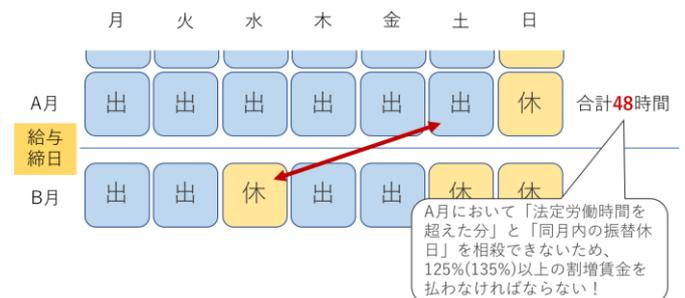
休日の振替に関するよくある誤解として、「①振替さえすれば割増賃金を払わなくて良い」というものと「②振替休日はストックして有給休暇のように後で使える」というも

のがあります。まず①についてですが、休日の振替が週をまたいでしまうと、結果として週の法定労働時間を超えてしまうため、割増賃金を払わなければなりません。ただし、下図のような場合、1週目土曜日の出勤分の割増賃金は125%（法定休日の場合は135%）以上で計算した額から、翌週水曜日の休日分100%を除いた額を支払うことで足りります。

土日が休みの会社における振替(1日8時間)



また、②のように誤解した結果、振替した休日が給与の締め日をまたいでしまうと、翌月に振替休日を取ったとしても、その月の給与計算上は「休日出勤をした」部分について、125%（法定休日の場合は135%）以上の割増をしなければなりません。



冒頭の「振替休日はストックできるか」についての答えは、「ストックしておいて任意の日に後で使うという取り扱い」は、本来の振替の趣旨（事前の振替日特定）に反するばかりか、割増賃金の支払い義務が発生することもある。ただし割増賃金を適法に支払いしていればストックしておくことは可能となります。具体的な運用方法についてのご質問は当事務所までお寄せください。

労災保険料率の改定、助成金の変更予定について

平成 30 年 4 月から労災保険料の改定があります。そのほか、新年度から助成金内容も変更となる予定です。

はじめに

労災保険料率は 3 年に 1 回程度の頻度で見直しがあります。平成 30 年 4 月から労災保険料率が改定されるため、概要をお知らせします。その他、4 月を境に現行の助成金の要件にも変更があります。助成金の変更内容についても解説します。

労災保険料率の変更について

労災保険料率は、厚生労働大臣が業種ごとに定めており、過去の災害発生状況等が考慮され原則 3 年毎に改定されています。平成 30 年 4 月より適用される労災保険料率は、全業種平均 4.5/1,000（平均で 0.2/1,000 引き下げ）となる予定です。

変更のあった主だった業種は以下の通りです。

業種	H29 年度	H30 年度
建築事業	11/1000	9.5/1000
既設建築物設備工事業	15/1000	12/1000
機械器具製造業	5.5/1000	5/1000
電気機械器具製造業	3/1000	2.5/1000
交通運輸事業	4.5/1000	4/1000
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3.5/1000	3/1000

労災保険料は全て事業主が負担するため、給与計算において計算を変える必要はありません。次の年度更新の概算保険料計算から変更となります。

助成金の変更予定

1. キャリアアップ助成金の変更

申請している事業主が多い「キャリアアップ助成金」の内容が変更します。「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。そのうち 4 つのコースについて、拡充や整理統合などの内容変更が行われる予定です。

①正社員化コースの変更

1 年度 1 事業所あたりの支給申請上限人数が 15 人から 20 人に引き上げられます。ただし、正規雇用等へ転換した際、転換前の 6 ヶ月と転換後の 6 ヶ月の賃金を比較して、5%以上増額していることなどが支給決定の要件として追加されます。

②人材育成コース

キャリアアップ助成金の人材育成コースは、人材開発支援助成金に統合されます。

③賃金規定等共通化コース・諸手当制度共通化コース

共通化した対象労働者（2 人目以降）について、新たに加算措置が適用されるようになります。

2. 時間外労働等改善助成金

（職場意識改善助成金より改称予定）

長時間労働や有給未消化を改善する行動を起こした企業に対して支給される助成金が平成 30 年度も拡充され、下記のようなコースに分かれて継続する予定です。

時間外労働上限設定コース（拡充）

時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成

勤務間インターバル導入コース（拡充）

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成

職場意識改善コース（拡充）

年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の竹内です。

私は、マックポテトが好きでよくマクドナルドにお昼を食べに行きます。以前はレジにせいぜい2~3人くらいしかお客さんが並んでおらず、ほとんど待ち時間なしで食事ができました。ところが、最近は様子が変わってきました。忙しいからマックで素早く食事を済ませようと店内に入ったところ、「レジに7人くらい並んでおり、予想外に時間がかかってしまい慌てた」ということがあり、マクドナルドの業績回復を実感しました。

今後は、深刻な業績悪化に苦しんでいるかっぱ寿司に注目したいと思っています。

