

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

# Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5  
TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552  
E-mail: officehaba@gmail.com  
ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で  
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1

## 従業員の新型コロナワクチン接種を巡る 企業対応の注意点

TOPIC2

## 傷病手当金の改正など被保険者への影響

2021  
August

令和3年8月号

写真名: (鳥取県)鳥取砂丘の夜明け、まちゃー / PIXTA (ピクスタ)

【テレワーク・デイズ2021】夏季にテレワークの集中的な実施を呼びかける「テレワーク・デイズ」の2021年の実施期間が7月19日～9月5日の7週間に決まりました。2017年に始まったこの活動、2017年が7月24日の1日のみでしたが、年々期間が長くなり、オリンピック・パラリンピックが中止となった昨年は期間設定なしに。今年は期間設定がある年の中では最長です。開始当初は交通混雑の緩和を主眼としていましたが、昨年からの新型コロナウイルスの感染拡大防止のため「人と人との接触機会の抑制」も盛り込まれるようになりました。一方で、オリンピックに合わせて夏～秋の祝日がこの期間に集中することになりました。お盆休みもあり、「ワーク」ではなくいっそ「バカンス」にする人も増えるのではないのでしょうか？



**福利厚生** 職域接種、接種休暇、労働時間の取り扱い、差別的取り扱いなど

# 従業員の新型コロナワクチン接種を巡る企業対応の注意点

2021年2月、新型コロナウイルス対策を推進するため、新型インフルエンザ等対策特別措置法が改正（以下、「改正特措法」）されました。同法の施行により、2年間を期限として、新型コロナウイルス感染症が「新感染症」の適用対象となりました。改正特措法が事業主に与える影響を踏まえて、どのような法的対策が必要であるのか、今回はワクチン接種を巡る企業対応に焦点を当てて解説します。

## ●改正特措法による影響

「改正特措法第4条（事業者及び国民の責務）」は、事業者と国民に対し、感染症の予防と感染予防対策への協力、感染蔓延により生ずる影響を考慮した適切な措置への努力義務を定めています。

事業者には、従業員や顧客などの安全に配慮する（安全配慮義務）とともに、事業の継続に関する注意義務（善管注意義務）など一般法規に適切に対応した上で、自主的な判断により、感染防止に向けた具体的な措置を講じることが求められます。

一方、「改正特措法第45条（感染を防止するための協力要請等）」では、感染状況に応じた国からの様々な協力要請や指示に対し、事業者は自発的に適正な措置を講じることが求められます。

企業は事業を継続する上で、感染症など予測不可能な事態において、国からの協力要請や指示があるという大前提に立って、財政的に備え、人事労務管理など危機管理に対する対応の検討を進めることが急務となっています。

## ●ワクチン接種の努力義務とは

ワクチン接種は、「予防接種法」に基づき、感染症のまん延防止の観点から実施されるものです。「予

防接種法」では、「国民は接種を受けるよう努めなければならない」と規定しています。

新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種については、2020年12月に「改正予防接種法」が施行され、「臨時接種の特例」と位置づけています。また、厚生労働省は「新型コロナワクチン接種についてのお知らせ」により、接種は本人の自由意志であり、周りの人に接種を強要することや、接種を受けていない人に差別的な扱いをすることのないように呼びかけています。

## ●企業に求められる対応

企業の実態に応じた感染症予防対策の取り組みについては、日本経済団体連合会による「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」や、日本

渡航医学会と日本産業衛生学会による「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」により、具体的事項が記載されています。

今回新たに感染症予防対策の要として、ワクチン接種が職域にも求められ、企業は、早期にワクチン接種に関する方針を決定する必要性に迫られています。

## ●職域接種とは

政府は、ワクチン接種に係る地域の負担を軽減し、接種の加速化を図ることを目的として、企業や大学などにおける職域単位で行う「職域接種」を推奨しています。

職域接種では、ワクチン接種の担い手として、従業員50人以上の企業に選任を義務づけている産業医に、その役割が期待されています。また接種会場となる場所や会場運営、スタッフの確保は、職

## 8月の記念日

食品衛生月間（8月中）  
夏の省エネルギー総点検の日（1日）  
司法書士の日（3日）  
タクシーの日（5日）  
道の日（10日）  
国際青少年デー（12日）  
専売特許の日（14日）  
世界人道デー（19日）  
献血の日（21日）  
東京国際空港開港記念日（25日）

テレビCMの日（28日）  
野菜の日（31日）



※人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。



域接種を実施する企業などに任せられます。中小企業では、要件とされる接種人数の規模に満たず、医療従事者やスタッフの確保、接種会場の費用負担など、必要な体制を整えるのが難しいことが喫緊の課題ともなっています。

## ●感染症予防対策としての

### ワクチン接種

企業が従業員に対して、個人の接種意思を尊重した上で、ワクチン接種を推奨することについては、法的に問題はありませぬ。ワクチン接種ができない人や注意が必要な人については、厚生労働省がまとめた「新型コロナワクチンQ&A」に掲載されているので確認しておきましょう。

注意が必要なのは、ワクチン接種の推奨が、接種をしないことに対する差別的言動やハラスメントに繋がる場合です。政府は、接種をしないことを理由とした解雇や懲戒処分などについて、不利益な取り扱いであり、適切ではない、としています。また採用時にワクチン接種を条件とすることや接種状況について確認すること、従業員の健康管理の一環として、ワクチン接種証明書の提出を義務づけることなど、接種の有無により不利益な取り扱いとなり得る対応は避ける必要があります。

ワクチン接種の推奨が強制となり、結果、従業員に健康被害が生じた場合、企業は安全配慮義務違反としてその責任を問われる可能性があります。労災保険給付の適用については、業務遂行のために必要な業務行為に該当すると認められる医療従事者等や高齢者施設等の従事者を除き、対象外となっ

ています。ワクチン接種では、接種後の副反応による健康被害に対し、「予防接種法」に基づく医療費や障害年金等の給付など、救済を受けることができます。

2019年4月、改正安全衛生法の施行により「健康情報取扱規程」の作成が義務化されました。企業が従業員のワクチン接種状況を管理する場合は、同規定と同様に、個人情報保護法に基づいてプライバシーを保護できるようにルールを定め、慎重に対応する必要があります。また2020年6月の通称「パワハラ防止法」施行により、職場におけるパワーハラスメント防止措置が企業の義務となりました。接種の推奨がハラスメントとならないためにも、こちらも併せて再確認しておきましょう。

### ●接種しやすい職場環境作りとは

ワクチン接種を希望する従業員に対し、接種しやすい環境を整えるため、企業は休暇や労働時間の取り扱いを検討する必要があります。政府は、ワクチン接種のための休暇制度などの導入を推奨する理由を2つ挙げ、①平日にワクチン接種を行い、休日や混雑する時間帯の接種を避けるため、②接種後の副反応で体調不良となる可能性があるため、としています。

厚生労働省では、職域接種の開始に伴い「新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け）」を更新しました。ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取り扱いについて、接種や接種後の副反応が発生した場合に活用できる特別な有給休暇制度の新設や、既存の病気休暇や失効した年次有給休暇を積み立てて、傷病などで長期療

養を要する場合に使用できるように、失効年休積立制度の見直しを勧めています。年次有給休暇の取得で対応することは、「心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するため」という定義から逸脱するため、おすすめできません。

また接種時間について、勤務時間の中抜けを認め、終業時間の繰り下げを行うことや、接種時間を通常通り労働したものと扱う、出勤みなしとして対応することは、従業員が任意に利用できるものである限り、接種しやすい環境の整備に適う、としています。接種時間を労働時間で対応するにあたり、副反応に対する措置を別途検討する必要があります。

企業の対応としては、安心して接種してもらうためにも、接種後に副反応が出た場合の対応を含め、従業員の希望や意向も踏まえて検討することが重要です。休暇や休日、労働時間の取り扱いが変更となる場合は、就業規則の変更手続きを忘れずに行いましょう。

ワクチン接種の推奨は、職域接種の有無にかかわらず、企業にとって最も大切な従業員を守り、社会全体の感染症予防対策に繋がります。基本的な感染防止対策をしっかりと行った上で、コンプライアンスを遵守した接種方針と規定を策定し、「接種しない、できないことへの差別防止」をはじめ、一丸となって、企業としての責務を果たしていきましょう。なお各ガイドラインやQ&Aは、状況の変化に応じて補遺版が公表されます。随時確認した上で企業対応を更新し、感染防止対策を継続して実行していきましょう。



# 傷病手当金の改正など被保険者への影響

去る6月4日に、「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が成立。全ての世代で広く安心を支えていく「全世代対応型の社会保障制度」を構築するために健康保険制度等の一部が改正されました。

## ●傷病手当金の支給期間の通算化

健康保険法や船員保険の被保険者で業務外の事由による療養のために働くことができないときは、その労務不能となった日から起算して3日（待期間）を経過した日から労務不能の期間の生活保障のために、傷病手当金（原則、労務不能の日1日につき標準報酬日額の3分の2相当額）が支給されます。現行法での支給期間は、支給開始日から暦日1年6か月が限度です。その間に一時的に就労可能となったため職場復帰して就労し、再び労務不能となっても、就労期間を含めてその期間を超えて支給されることはありません。しかし、今日、がん治療や精神疾患などで療養している被保険者には、休職、復職を繰り返すケースも多く、復職期間を含めて支給期間を計算されると安心した療養生活ができないことにもなります。そこで、「治療と仕事の両立」の観点から、療養期間中の柔軟な所得保障を行うことができるように、支給期間は就労期間を除いて通算して1年6か月とすることになりました（令和4年1月施行）。（図参照）

## ●任意継続被保険者制度の見直し

健康保険の適用事業所で被保険者となっている者が退職し、再就職して新たに被用者医療保険の被保険者とならない場合には、退職後2年を限度に、退職時の会社の健康保険の被保険者資格を継続することが

できます（任意継続被保険者）。現行法では、この任意継続被保険者となった場合、その資格を喪失できるのは、次のいずれかに該当する場合に限られ、資格喪失時期を選ぶことができません。

- 任意継続被保険者資格を取得した日から2年を経過したとき
- 再就職して他の被用者保険制度の被保険者となったとき
- 後期高齢者医療保険制度の被保険者となったとき
- 保険料（初めて納付すべき保険料を除く）を納付期日までに納付しなかったとき
- 死亡したとき

今回の改正では、新たに喪失事由が追加され、任意継続被保険者がその資格を喪失することを希望するときは厚生労働省令で定めるところにより、保険者に申し出た場合に、その申し出が受理された日の属する月の末日に喪失することができることになりました（令和4年1月1日施行）。

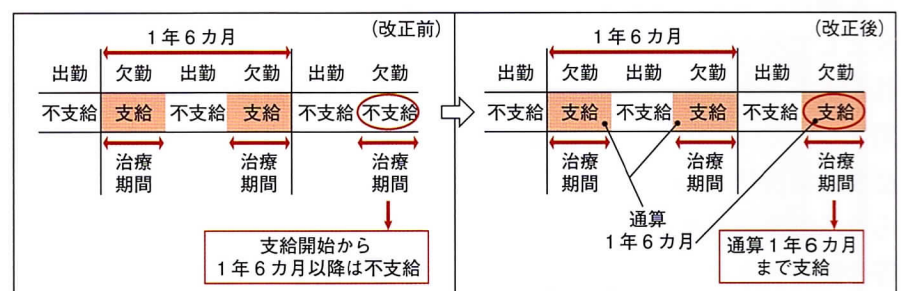
## ●育児休業中の

### 保険料免除要件の改正

現行法では、育児・介護休業法に基づく育児休業等（育児休業および

育児休業に準ずる休業）中の被保険者については、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料が免除されます。免除期間は、育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間です。つまり、月末のたった1日であっても育児休業等をした場合にはその月の保険料（賞与支給月であれば賞与に係る保険料も）免除されます。他方、育児休業の期間が1週間や2週間といった場合でも、休業期間が月途中までであればその月の保険料は免除されません。

この保険料の免除の仕組みが改正されました。月末1日のみの育児休業等の場合でも当月保険料の免除は変わりませんが、賞与の保険料免除は育児休業等の期間が1か月を超えていることが必要となります。したがって、賞与支給月の月末1日の育児休業だけでは免除されません。また、育児休業等をはじめた月については、その月の末日が育休期間中である場合に加えて、休業等日数が14日以上の場合にはその月の保険料が免除されることとなります（令和4年10月1日施行）。





## 01

## 「据え置き」が大幅増 2021年度新入社員の初任給調査

労務行政研究所は、今年4月の新卒入社者の初任給調査について、4月12日までにデータが得られた東商1部上場企業210社についての速報集計結果を発表しました。74.3%の企業が「全学歴据え置き」となり、これは2020年度速報集計時の58.5%から15.8ポイントもの上昇。一方で初任給を「全学歴引き上げ」た企業は17.1%で、2020年度速報集計時の32.9%から15.8ポイントもの低下という結果になりました。非製造業の方が製造業より据え置きと答えた割合が高くなっています。

## 02

## 「過重労働解消キャンペーン」 重点監督の実施結果を公表

2020年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について、厚生労働省がこのたび取りまとめを発表しました。今回は長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求があったり、若者の「使い捨て」が疑われたり、労働基準関係法令違反が疑われる9120事業場に対して集中的に実施したものです。違法な時間外労働があった事業場は2807事業場で全体の30.8%、うち時間外・休日労働が月80時間超が640事業場(22.8%)となりました。

## 03

## ビジネスモデル・経営変革に取り組む企業を選定 「DX銘柄」「DX注目企業」選定

経済産業省は、東京証券取引所と共同で「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)」を選定し、選定企業28社、「DX注目企業」20社を発表。6月7日にはDX銘柄2021選定企業発表会が実施されました。「DX銘柄」のうち特に優れた取り組みを行った企業として、日立製作所、SREホールディングスが選ばれました。またDX銘柄に応募があった企業の中から、新型コロナウイルス感染症を踏まえた対応に関して優れた企業として、11社が「デジタル×コロナ対策企業」として選定されました。

## 04

## 雇用施策と福祉施策の連携強化へ 厚労省の検討会が報告書を公表

有識者等から構成される厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」がこのほど報告書をまとめ、公表しました。障がい者に対して、福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築、機能強化し、将来的には福祉・雇用の「共通の枠組み」によるアセスメントを実施するなど、障がい者のニーズの把握と就労能力・適性の評価のあり方に、福祉と雇用の連携を求めています。

## 05

## 地域産業の振興・活性化に貢献 地域産業支援プログラム表彰の 受賞事業と受賞者決定

経済産業省は、「第10回地域産業支援プログラム表彰(イノベーションネットアワード2021)」の受賞事業・受賞者を決定しました。地域産業の振興・活性化促進のために、地域特性に応じて、新事業・新産業創出のための地域産業支援に係る優れた取り組みを表彰するものです。経済産業大臣賞は、株式会社まちづくり松山による、金流・商流・人流の地域デジタルマーケティングインフラ構築事業です。決済手段としての地域電子マネー「まちペイ」の構築などが具体的な施策でした。

## 06

## キャリアコンサルティングの普及促進に向けて 厚生労働省が報告書を公表

厚生労働省はこのたび、「働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書」を取りまとめました。有識者による検討会の議論をまとめたもので、例えば産業界・企業への働きかけとしては、セルフ・キャリアドックのさらなる推進、ジョブ・カードの活用などが、労働者に対する働きかけとしては、キャリア形成サポートセンターの事業推進などがうたわれています。専門職としてのキャリアコンサルタントが習得すべきこともまとめられました。



## 労務 トヨタ自動車のパワハラによる男性自殺で和解

# トップがパワハラ撲滅を宣言した意義とは

トヨタ自動車の男性社員が上司のパワーハラスメントが原因で自殺。2019年に労災認定を受けていた事件で、会社と遺族が和解していたことがこの6月に判明しました。事件の背景と、トヨタの発表した再発防止策の意義について考えます。

### ●休職のち復職

#### 悲劇はその後に起きた

この事件は、大学院修了後トヨタ自動車に2015年4月の入社、研修を経て約1年後の2016年3月に車両設計の部署に配属された男性社員が、上司から厳しい叱責を受け、配属後約4カ月後の同年7月から休職。その後3カ月間の休職期間を経て復職し、以前とは別のセクションに配属されたものの、2017年10月に社員寮の自室で自殺したというものです。

豊田労働基準監督署は2019年9月に本件を労災認定。その後、遺族とトヨタでこのほど和解が成立したということです。

パワハラが引き金になった自殺。そしてその対策を日本を代表する企業が打ち出したことに注目が集まりました。事件そのものは、一度休職し復職した後の自殺、とい

うのがポイントで、労災認定に至るまではパワハラと自殺との因果関係の立証は難しいものでした。

### ●トップがハラスメント撲滅を宣言したことの意義

トヨタの打ち出した「労務問題の再発防止に向けた取り組み」は、同社がWeb上で公開しています。その骨子は別枠のようになっています。

この内容について、原告側代理人を務めた弁護士の立野嘉英さんは、次のように話しています。

「トヨタのトップ自身がハラスメントはあってはならないことを明確にし、それを就業規則や人事評価にも落とし込んだのは意義のあることだと思います」

問題解決のためにはまずトップが過去の非を認め、生じた事実に向き合って具体的な制度変更を行うこと。そこに一定の評価を下し

ています。トヨタのみならず、全国津々浦々の労働現場にとって画期的な内容と言えるでしょう。

### ●精神科医との連携で

#### 「トラウマ症状」を察知

各論としては、2020年12月から、精神科専門医が常駐する相談センターを開設したことの重要性を指摘しています。

「職場におけるハラスメントの被害者が、うつ病などとは違う病態にあることは、案外知られていません。一言でいえば、見かけだけでは悩んでいることが周囲にわかりづらい。日ごろ、トラウマ症状は内包化されており、あるきっかけでそれが一気に顕在化して自傷行為を起こすこともある。この種の兆候は、内科系の産業医では評価が難しい場合があるのです」（立野氏）

今回のケースでは、復職後、セクションこそ変わりましたが、ある時点以降席は以前パワハラを受けた上司の近くになりました。直接的な指示命令者ではありませんでしたが、これが自殺に追い込まれた背景にあると推測されます。

「人事セクション、産業医に加えて、精神科医がタッグを組んで一体となってハラスメント対策を行う。その態勢を固めたことが重要です。その中で、日々、労務の助言をしている社会保険労務士の役割も一層重要になるでしょう」（立野氏）

**トヨタ自動車による「労働問題の再発防止に向けた取り組み」**

「風通しのよい職場風土づくり」、「パワーハラスメント行為を行わないマネジメント」、「メンタルヘルス不調者に対する適切な対応」等の施策について取り組みを進め、社内から、パワーハラスメント行為の撲滅を目指す。

**(1) 声を出しやすい職場づくりに向けた取り組み**  
令和2年4月に、これまでの相談窓口を「スピークアップ相談窓口」に統合し、匿名での通報、職場の同僚や家族など第三者からの相談も受け付けているほか、若手社員に対する毎月のアンケートの実施、職場の身近な相談先として、職場相談員の設置を進めている。こうした施策を通じ、従業員の困り事や、職場の課題を早期に発見・解決する。

**(2) パワーハラスメントに対する厳格な姿勢を就業規則に反映**  
令和2年4月に就業規則を改定し、パワーハラスメントの禁止、およびパワーハラスメントを行った際の懲罰規定について、より明確に記載。

**(3) 異動時における評価情報の引継ぎの強化**  
令和2年10月に、従業員の評価や、ポスト長の職場マネジメントに関するアンケート結果などの個人情報を一元管理するシステムを導入。これによって、過去の評価や人事情報を確認することが可能となり、今まで以上に本人の適性を踏まえた業務アサインを行い、過去から一貫性のある育成を実施。

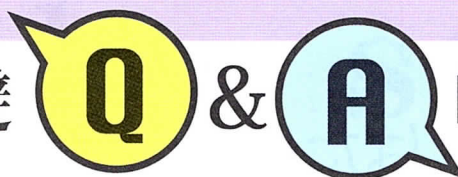
**(4) マネジメントに対するパワーハラスメントの意識啓発**  
令和2年4月より、すべての幹部職・基幹職を対象に、パワーハラスメント防止の教育を再度実施。また、評価基準を見直し、今まで以上に「人間力」のある人材、周囲へ好影響を与え信頼される力を持つ人を評価。加えて、役員、幹部職・基幹職を対象に、360度アンケートを導入した。対象者の強み・弱みに関する周囲の声を集め、本人にフィードバックすることで、自らの行動を振り返り、改善につなげる。

**(5) 休務者の職場復職プロセスの見直し**  
令和2年5月より、休務者の状況把握、復職可否判断、職場復帰後の職場環境面を含むケアについて、産業医、人事労務スタッフ・職場がこれまで以上に緊密に連携し、本人のコメントや主治医の意見も踏まえ、円滑な職場復帰をサポートする体制を構築。また、産業医が、休務者のサポートや職場復帰後のフォローを適切に行うため、令和2年12月より、精神科専門医が常駐する相談センターを開設。対面又はオンラインによって、メンタル不調者や上司との面談を行い、その結果に基づいて、産業医に対し、専門的立場からのアドバイスを提供。

「労働問題の再発防止に向けた取り組み」（トヨタ自動車 2021年6月7日発表）の内容を表現をかえて再構成



# 労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の  
相談

## 雇用形態が変更になった場合の年次有給休暇の付与

Q

勤続5年3か月を経過した従業員が、年度の途中で親族介護のために正社員から1日5時間、週4日勤務のパート勤務に変更となりました。この場合、パート勤務変更月から6か月経過した日に7日の年次有給休暇を付与することで問題ないでしょうか。(M社総務部)

A

年次有給休暇の付与日数は、勤続年数に応じて、正社員とパート労働者(以下、パート)で次のように異なります。

表1: 週30時間以上または週所定労働日数5日以上の勤務者

勤続年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年6ヶ月 以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

表2: 週所定労働時間が30時間未満かつ週労働日数が4日以下もしくは年間労働日数が216日以下の勤務者(比例付与)

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数							
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月	
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

パートでも、1日の労働時間が30時間以上または週5日以上勤務する者は、正社員と同様の、表1に基づき勤続年数に応じた日数を付与しなければなりません。

年次有給休暇を何日付与するかは、新たに付与する日(付与基準日)における雇用形態によります。なお、年度の途中で雇用形態が変更になっても、勤務は継続していますので、何日付与するかは過去の勤続年数に比例します。雇用形態が変更したときに改めて勤続年数を計算しなおすことはしません。勤続年数は、雇入時の雇用形態にかかわらず雇用された日から通算することになります。したがって、正社員で雇用され、のちにパートに変更になった場合でも、雇用形態の変更日から改めて勤続年数を計算して6か月経過した日に年次有給休暇を付与するものではありません。付

与年度の途中で雇用形態の変更があった場合でも、次の付与基準日までは付与日数は変更されることなく、現在の保有日数を継続することになります。この点に関して、「年次有給休暇の権利は、付与基準日に発生するものであり、付与基準日において予定されている所定労働日数に応じた日数の年休を付与すべきものであり、年度の途中で所定労働日数が変更されても、それに応じて年休の日数が増減されるものではない」と解されています(労基法コメントール)。

今回のご相談の場合、現在、正社員としての勤続

年数が5年3か月であれば、表1に基づき勤続年数は4年6か月の欄、付与日数16日を保有していることとなります。この付与日数は、雇入日以後5年6か月経過した日の新たな付与基準日まで継続し、新たな付与基準日に変更後の雇用形態(パート)により表2に基づき週4日の勤務の欄の日数13日を付与することになります。

なお、年次有給休暇の取得日の賃金が通常賃金で支払われるときは、正社員のときに付与された日数分を取得する場合でもパートになってからの取得であれば、取得日においては既にパートでの勤務ですので、パートとしての所定労働時間に時間給をかけたものが支払われることとなります。たとえば、正社員時の1日の所定労働時間が8時間でパートに切り替わり1日4時間になったとしても、正社員時の年次有給休暇であるから2日分(8時間÷4H)として使えるわけではありません。取得日数は労働日単位ですので、パートとしてその日の所定労働時間に応じた通常の賃金が支払われることとなります。なお、このように雇用形態の変更に伴う年次有給休暇の取り扱い、パートから正社員に変更した場合も同様です。

今月の  
ポイント

雇用形態の変更があっても年次有給休暇の付与日数は雇入れ時からの勤続年数による。正社員のときに付与された日数分の取得でも、パートになってからの取得であれば、取得日の所定労働時間に時間給をかけた金額となる。





## 週休3日制の可能性？

政府が6月18日に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2021」（骨太の方針2021）の中で、「選択的週休3日制度」の啓発促進が謳われました。この件は報道でも注目されましたが「週休3日制」に触れたのは、本文38ページに及ぶ長大な政策集のうちの一部に過ぎません。ビジネスマンにとってインパクトがあったので注目を集めたのでしょう。

骨太の方針は全体として「グリーン」「デジタル」「活力ある地方創り」「少子化対策」を「日本の未来を拓く4つの原動力」としています。その「4つの原動力」を支える基盤づくりとして10項目が挙げられ、そのうちのひとつ「多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実」の中の政策として、例えばジョブ型正社員、兼業・副業の普及・促進、などと並んで触れられています。これらをまとめて、「働き方改革」の「フェーズⅡ」と謳う、という構成になっています。

しかし、有休の取得率で長年先進国の中でも最低クラス（2019年実績で50%程度）に甘んじる日本では、一方で週休3日制どころか「完全週休2日制」でも2020年の調査で全体の45%程度にとどまっており、従業員30人～99人という規模の企業では40%をわずかに超える程度に過ぎません。男性の育児休暇の浸透もこれからの課題です。

まずは有休の取得率100%達成や男性の育休取得の拡大など、「休む権利」の行使がしやすい環境を作ること、そして「完全週休2日制」のさらなる一般化を図るべきです。「週休3日」はその先の話に思えるのですが、いかがでしょうか？

