令和８年新春号

愛知県労働保険指導協会だより

有給休暇取得時の賃金（推奨する賃金の計算方法、３つの賃金の支払い方）------ 2
特別休暇制度を導入しませんか？ ------ 3
社会保険・雇用保険の改正予報（適用拡大で事業主がやるべきこと） ------ 4、5
休職制度（休職から復職・退職までのステップガイド） ------ 6、7
同一労働同一賃金（従業員間の待遇の違いを説明できますか？） ------ 8

写真：榛名湖（群馬）

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金保険）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 052-249-4334

会長の西村がブログを更新しております
西村治彦の日記

有給休暇取得時の賃金

推奨する

年次有給休暇取得時の賃金の計算方法

３つある計算方法が１つに統一される?!

政府の諮問機関である労働政策審議会が**年次有給休暇取得時の賃金を「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」に統一する**ことを検討しています。事業所の賃金規程や計算方法を、今後はこの方法に見直していきましょう。

年次有給休暇取得時の賃金の計算方法は3通りありますが（下段参照）、その中の**「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」**に統一することが検討されています。賃金支払態様によるその計算方法は次の通りです。

時間給の場合：**時間給の金額 × その日の所定労働時間数**

Check! シフト制等で日により所定労働時間が異なる場合には年次有給休暇の取得日により賃金額に差が生じる場合があるので注意。

日給の場合：**その金額**

月給の場合：**月給の金額 ÷ その月の所定労働日数**

Check! 実務では「年次有給休暇を取得した日を欠勤控除にしない」措置をとることが多い。

労務の知識

年次有給休暇取得時の賃金の支払い方法は３つあります

年次有給休暇取得時の賃金の計算方法は労働基準法で **3 つの方法**が定められています。事業主は**あらかじめ就業規則等に定めた方法**で年次有給休暇取得時の賃金を支払う必要があります。年次有給休暇と特別休暇の賃金の支払い方法は異なるので要注意（3 ページ）。

年次有給休暇取得時の賃金計算方法は下記の**①②が原則**ですが、**労使協定を締結した場合には例外的に③**で支払うことができます。

①～③のいずれで支払うかは**あらかじめ就業規則等に定めておかなければなりません。**

①所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金（上段）

②平均賃金＝

$$\frac{\text{直前3か月間の賃金総額（総支給額）}}{\text{直前の3か月間の総日数（暦日数）}}$$

ただし、日給制、時間給制の場合、通常の方法で計算した結果が最低保障額を下回るときは最低保障額が平均賃金となります。

最低保証額

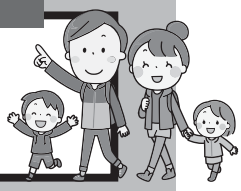
$$\frac{\text{直前3か月間の賃金総額（総支給額）}}{\text{直前の3か月間の労働日数}} \times 0.6$$

③健康保険法に規定する標準報酬月額の 30 分の 1 に相当する金額

標準報酬月額とは、健康保険・厚生年金保険の被保険者が 1 か月に受ける給与を等級に当てはめたものです。健康保険の等級は現在 1 等級（58,000 円）～ 50 等級（1,390,000 円）に区分されています。

従業員の多様なニーズに応え、人材の定着に繋がる制度

特別休暇制度を導入しませんか？



近年、働き方改革を皮切りにワークライフバランスの重要性が広く認識され、柔軟な勤務制度の導入が進んでいます。その中でも注目の特別休暇制度を紹介します。**従業員の多様なニーズに応える**だけでなく**事業所のイメージアップや優秀な人材の定着にもつながる**制度です。**対象者や条件を明確に定め、就業規則等に適切な規定を設けて**運用しましょう。

特別休暇とは？

年次有給休暇や産前産後休暇などの**法律で定められた休暇以外に付与する休暇**で、休暇の目的や取得形態を事業主が自由に決めることができる休暇です。

特別休暇導入の状況（令和6年厚労省の調査）
特別休暇の導入率：30 ～ 99 人の企業 57%
100 ～ 299 人の企業 64%
30 ～ 99 人の企業が導入する特別休暇の内訳：
夏期休暇 40%、病気休暇 26%、
リフレッシュ休暇 11%、ボランティア休暇 5%、
教育訓練休暇 5%、1週間以上の長期休暇 12%

特別休暇の例

厚生労働省の特別休暇制度の導入事例

- **季節休暇**…夏季休暇（お盆休み）や冬季休暇（年末年始）に代表される**特定の季節に取得できる休暇**です。
- **慶弔休暇**…**慶事**（本人や子の結婚や出産など）**や弔事**（家族の葬儀など）**の際に取得できる休暇**です。従業員のライフイベントに配慮した柔軟な休暇です。
- **病気休暇**…病気や怪我などにより**就労が困難な場合や通院のために取得できる休暇**で、治療を受けながら働く従業員の負担を軽減できます。また、急な体調不良等に備えた「年次有給休暇の取得控え」を防止するので年次有給休暇の取得促進にもつながります。
- **リフレッシュ休暇**…**心身のリフレッシュを目的として、年次有給休暇とは別に取得できる休暇**です。長期勤続者への報奨として勤続年数に応じて付与することもあります。

特別休暇制度導入のポイント

事業主が任意で決める休暇ですのでルールが曖昧だと従業員とのトラブルに繋がります。以下の点を明確に**就業規則等で定めましょう**。

特別休暇を取得できる従業員の範囲：
導入する特別休暇の趣旨に基づいて、対象者の範囲を決定する必要があります。

対象となる事由、取得日数、取得時期：「どんな時に取得できるか」「いつまでに何日分取得できるのか」を明記しましょう。

特別休暇中の賃金：特別休暇中の賃金の有無は事業主が自由に定められます。休暇の目的や必要性に応じて検討しましょう。

就業規則等記載例
（病気休暇制度）
第〇条　従業員が業務外の負傷又は疾病のため療養する必要があり、年次有給休暇消化後も勤務しないことがやむを得ないと会社が認めた場合に、病気休暇を●日付与する。
2. 病気休暇は有給とし、その期間（休日を除く）については、通常の賃金を支給する。

法改正
社会保険・雇用保険

社会保険の扶養から外れるパートさんを要チェック

「働き方」が変わる社会保険・雇用保険の改正予報

社会保険（健康保険・厚生年金保険）と雇用保険が適用拡大され、**社会保険は約 70 万人、雇用保険は約 500 万人**が新たに加入となりますので**ご加入漏れがないよう**にし、今から**準備**を進めましょう（右表参照）。また、新たに加入する従業員にセーフティネットである**各保険のメリット**を説明できるようにしましょう。雇用保険の補償内容は多岐に渡りますが、さらに**内容が充実**しました（右下）。

CHECK!

社会保険・雇用保険の適用拡大で事業主が行うこと

対象となる従業員の把握	加入対象の短時間勤務者を把握し、勤務時間や契約形態を確認する
就業規則・賃金規程・社内制度の見直し	
加入手続きと届出	対象者が発生した際、資格取得届や保険料徴収の手続きを行う
保険料負担の準備	従業員・事業主双方の保険料負担が発生するため、予算・賃金体系を見直す
従業員への説明・周知	加入拡大の趣旨、加入者の権利・義務、給付内容等を従業員に説明し理解を得る
管理システムの更新	勤怠システムや給与計算システムの設定を見直す

社会保険（健康保険・厚生年金保険）が①業種と②事業規模により段階的に適用拡大

①業種による制限の撤廃

CHECK!

令和 11 年 10 月から業種制限が撤廃され、**パート・アルバイトを含み常時 5 人以上を使用する全業種の事業所**に社会保険加入が義務付けられます（新たに対象となった業種で令和11年10月に既に存在する事業所は当面の間は対象外）。現行通り5人未満の個人事業所は対象外。

社会保険の適用事業所で、短時間労働者も社会保険の加入対象となるのは…

社会保険の加入対象の拡大→

CHECK!

令和 17 年 10 月以降は全事業所の一定の短時間労働者（右）が社会保険の加入対象

②事業所規模（従業員数）による適用拡大

改正時期	社会保険が適用となる従業員数＊
現行	51 人以上の事業所
令和 9 年 10 月～	36人以上の事業所
令和 11 年 10 月～	21人以上の事業所
令和 14 年 10 月～	11人以上の事業所
令和 17 年 10 月～	**10 人以下の事業所**

短時間労働者で次の条件を**全て満たす方**が社会保険の加入対象です。

★週の所定労働時間が **20 時間以上**

★継続して **2 か月**を超える雇用が見込まれる

★**学生でないこと**（夜間学生や通信制学生などは加入対象となることあり）

令和8年 10 月に収入制限（月 8.8 万円以上）は撤廃予定。

＊従業員：フルタイムの従業員数＋週の労働時間がフルタイムの 3/4 以上の従業員（パート・アルバイトを含む）。

（令和7年 11 月時点の情報に基づき作成）

社会保険加入のメリットは…

将来受け取る年金額が増える**老齢厚生年金**、病気やケガで働けなくなった際の生活保障である**傷病手当金**、障害が残った場合の**障害厚生年金**、そして出産時の生活保障である**出産手当金**といった、生活を支える給付を受けられるようになります。

雇用保険の適用範囲が広がります

令和 10 年度から雇用保険の適用範囲も下表のように拡大されます。

改正の概要	現行	令和 10 年 10 月 1 日以降
週の所定労働時間が短縮	週所定労働時間 **20 時間以上**	週所定労働時間 **10 時間以上**
被保険者期間の算定基準の緩和	賃金の支払の基礎となった日数が **11 日以上**または労働時間数が **80 時間以上**ある場合にひと月とする。	賃金の支払の基礎となった日数が **6 日以上**または労働時間数が **40 時間以上**ある場合にひと月とする。
失業認定基準の緩和	労働した場合であっても1日の労働時間が **4 時間未満**の場合は失業日とする。	労働した場合であっても1日の労働時間が **2 時間未満**の場合は失業日とする。

CHECK!

週の所定労働時間 20 時間以上⇒週 10 時間以上に緩和されます

雇用保険加入のメリット（受けられる給付、助成金）は…

教育訓練休暇給付金→

いわゆる失業保険は雇用保険の代表的な給付ですが、次の通り多岐に渡る給付金･助成金があります。

育児や介護を支える：仕事と家庭の両立を支援する役割を担っている**育児休業給付**や**介護休業給付**。

スキルアップを後押し：従業員の能力開発のために資格取得や講座受講の費用を補助する**教育訓練給付**。

雇用の安定を守る：事業所が利用できる**キャリアアップ助成金、両立支援助成金**等。

雇用保険の給付内容がさらに充実しました

令和 7 年 10 月～教育訓練休暇給付金が創設

制度を定めている会社において、スキルアップのため雇用保険加入の従業員が**自主的に無給の教育訓練休暇を取得**した場合に支給される給付金が創設されました。雇用保険の被保険者期間が **5 年以上**ある従業員が対象です。

令和 7 年４月～　給付制限期間の短縮

自己都合で離職した際の、基本手当（いわゆる失業保険）の**給付制限期間が 1 か月に短縮**されました。（ただし、５年以内に３回以上の自己都合離職は３か月）。さらに、離職期間中に国が認めた教育訓練を受講した場合には給付制限期間を免除。

休職から復職・退職までのステップガイド

現代は、従業員の多様なライフイベントや健康状態、メンタルヘルスへの配慮が重要となっています。**従業員が一定期間業務を離れることを可能にする「休職制度」は労使双方にとって利点の多い制度**です。この機会に導入を検討しませんか？ ただし、休職から退職・解雇に移行することも多いため、運用を間違えるとトラブルに繋がります。休職から復職・退職までの実務上の注意点をおさえて（右ページ）適切に運用しましょう。

休職制度の有無による会社対応の違い（休職制度のメリットは？）

従業員が長期間仕事を休む事由が発生した時の会社対応は次の通りです。休職制度がない場合の問題点、休職制度のメリットを把握して、この機会に制度導入を検討しましょう。

従業員が長期間仕事を休む事由発生

- 私傷病休職（うつ病などの精神疾患、けがや病気による長期療養）
- 事故や災害に伴う長期休業
- 事業主が認めたやむを得ない事由、等

休職制度とは？

身体や心の病気、長期介護、自己啓発などの理由で**従業員が一時的に業務から離れることを認める制度**です。導入は**任意**、休職中の**賃金支払義務はありません**。病気や怪我の場合、健康保険に加入していれば傷病手当金などを利用できる可能性があります。

休職制度がない場合の会社対応

休職制度は法律上必須ではないため、就業規則等に定めなければ**休職を命じることはできません**。休みは**欠勤控除**になります。休みが長期にわたる時には「解雇」で対応せざるを得ませんが、タイミングが難しく、療養のために休職制度を設けることなく直ちに解雇に踏み切るとトラブルに発展しやすいのが実情です。

休職制度がある場合の会社対応

従業員を**休職させることが可能**です（右参照）。休職期限は規程により異なりますが、勤続年数に応じて**6か月～3年程度**とするのが一般的です。**復職できない場合は、退職（自然退職・期間満了退職）**とする扱いが多いです。万が一トラブルに発展した場合であっても、適切な制度運用と手続きをすれば**退職・解雇が有効とされやすい**という利点があります。

従業員の生活保障や公正な人事管理の観点から、**休職制度の整備は、もはや必要な取り組みと言えます**。制度運用にあたり**「どのような場合に退職になるか」を従業員が予測できるようにルールを明確にしましょう**。また、休職後に退職・解雇が有効になるには**就業規則等に規程があり復職可否の判断が客観的で適正**であることが必須です。

（当会併設の社会保険労務士事務所で就業規則の作成・変更を承っています。詳しくは当会まで）

休職開始（入口）→療養・支援（中間）→復職 or 退職（出口）の手続きの流れと注意点

下表と就業規則等を照らし合わせて休職制度を運用しましょう。**復職可否の判断プロセスを曖昧にしない**こと、**休職期間満了時のルールを就業規則等に明記しておく**ことが重要です。

（入口）休職の開始

申請手続き	従業員は**診断書**を提出し、なるべく**書面**で就業規則等に基づき**休職命令を発令**。
休職期間の明示	後々トラブルの原因とならないように満了日を明確にして、**開始日と満了日を通知**する。満了日に復職できる状態に無い場合には**退職になる可能性があることなどを説明**しておく。
傷病手当金の案内	申請が可能な場合には、健康保険の傷病手当金の案内をする。
社会保険料の徴収	休職期間中の個人負担分の社会保険料・住民税の徴収方法を説明する。
休職中の連絡手段や頻度の確認	特にメンタルヘルスの不調などの場合、連絡が取れなくなることなども想定し、メールや電話など、**どの方法でどの程度の頻度**で連絡をとるかを決めておく。
業務の引継ぎ等	内部的には、休職が長期化することや退職を想定して**早めに体制を整える**。

（中間）休職中の対応

定期的な状況確認	定期的に連絡をとり、経過報告を受けて、**近況や復職の見込みを把握**する。復職を前提に在籍を継続させているという姿勢で休職者に向き合うことが重要。
フォロー体制の検討	業務量を調整して定期的に面談をする等、復職後の体制を検討をする。

（出口）復職判定

診断書の提出	一定期間の余裕をもって、休職満了日より前に復職の可否について診断書の提出を求め、**医師の意見**を確認する。
復職の可否を事業主が決定	復職の可否は事業主権限のため、安全を配慮して**人事担当や直属の上司を交え、診断書の内容を踏まえて従前の労務提供が可能かを検討**して記録に残す。必要に応じて、事業主が指定する産業医などのセカンドオピニオンも有効。

復職の場合

試し出勤制度	復職直後の負担を軽減するため、短時間勤務や残業不可など、**段階的な勤務**を認めるかを検討する。
就労制限	制限付き復職の内容を**就業規則等で事前に定めておく**。

退職の場合

退職の判断と手続き	休職期間が満了しても復職が困難な場合や、本人から「復職可能」の診断書が提出されない場合は、就業規則等に基づき**期間満了による退職**とする。揉めないように、事前に本人に説明し、納得を得ながら手続きを進めることが重要。**「退職理由は自然退職となる」旨を、就業規則等に事前に明記**しておくこと。
退職の通知	**書面で「休職期間満了により退職」または「復職できないため退職」と通知。**

社会保険に加入しましょう

労災保険

事業の種類
場所の変更
支店の追加等は
手続きが必要です
当会へご連絡を！

１人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（当会の事務所様はご加入済み）
ただし、経営者の方のご加入は別途申込みが必要です（任意）
セーフティネットです
加入しましょう

雇用保険

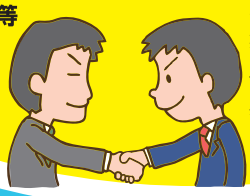
令和 10 年 10 月～
１週間の所定労働時間
20 時間→10 時間以上へ
短縮されます

31日以上引き続き雇用が見込まれ
１週間の所定労働時間が20時間以上の
従業員（パート・アルバイト等を含む）
を１人でも雇っていれば
加入義務があります

当会ではハローワークで
労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険の
お手続きをしています

詳しくは当会まで ☎ 052-249-4334 愛知県労働保険指導協会 検索

下記は顧問契約が必要です（料金別途）
健康保険・厚生年金保険のお手続き
就業規則・労使協定の作成及び届出
助成金の申請／労務相談
給与計算、等



社会保険労務士 27 名
西村治彦、原田淳也、橋本宗太郎、津久井美知子
西拓也、塩島英和、弓削学、松浦良介、長和浩
武藤雅子、舘野真一、山崎勝則、菱野義将
山崎千恵理、堀口晋作、岩崎由帆
小山真史、榊原庄二、沼田敦、伊藤益弘
荻原淳、林浩太、齋藤慎
神長寛人、杉本直紀、岩本洋一
奥谷俊介

健康保険

【法人】
業種・従業員の
人数を問わず強制加入
【個人事業】
５名以上の従業員を
雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業等の一部業種は任意加入）

厚生年金保険

【法人】
業種・従業員の
人数を問わず強制加入
【個人事業】
５名以上の従業員を
雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業等の一部業種は任意加入）

令和９年 10 月～
従業員 36 名以上の
企業で働く
パート・アルバイトも
健康保険・厚生年金保険の
加入対象です

同一労働同一賃金
従業員間の待遇の違いについて説明できますか？

「同一労働同一賃金」とは？

「違いがあるなら違いに見合った待遇を。同じなら同じ待遇を」というルールです。待遇差について職務内容や配置転換の範囲等の具体的な説明をする必要があります。

待遇差が不合理かどうかの判断基準は？

待遇差が不合理かどうかの判断は、一つ一つの待遇が「何のために（目的）支給されているのか」という視点で行われます。職務内容や配置転換の範囲などを基に、手当や福利厚生など個々の待遇の目的ごとに判断されます。

身近な待遇で見る「NG な差」は？

通勤手当：正社員には実費支給、有期雇用労働者には１日あたり定額を支給。
待遇差の理由：有期雇用労働者は近隣からの通勤者が多く通勤費用があまりかからないため。
不合理な理由：契約期間の定めの有無により通勤費用が異なるものではない。遠方採用していたため自己負担する有期雇用労働者がいた。
慶弔休暇：正社員のみに付与、有期雇用労働者には付与しない。
待遇差の理由：職務内容が異なり、正社員は非定型業務、有期雇用労働者は定型業務のため。
不合理な理由：職務内容で慶弔休暇の趣旨や時間は変わらない。有期雇用労働者は正社員と同じ週所定労働日数で勤務日振替は難しかった。

従業員が説明を求めた時には**事業主は待遇差について納得のいく説明ができなければなりません**。労働人口の約 4 割が非正規雇用者です。お互いの役割や貢献度を正しく認識・評価する同一労働同一賃金のルールを、**非正規雇用で働く人々のモチベーションを高め生産性を向上させるツールとして活用しましょう。**

編集と発行　労働保険事務組合 愛知県労働保険指導協会
〒460-0008 名古屋市中区栄4-17-20-305　電話：052-249-4334　FAX：052-249-4335
E-mail：info@aichi-kyoukai.com　URL http://aichi-kyoukai.com/

西村社会保険労務士事務所の
所長の個人ブログを公開中
西村治彦の日記 検索