

# Business Partner office NEWS

## 法律相談Q&A

### — 年次有給休暇の時季指定 —

Q： 従業員に年休を年 5 日取得させなければならなくなりましたが、会社の指示もないのに「業務が気になる」と従業員が公休日に出社することがときどきあり、年休を時季指定しても同じように出社しそうで困っています。

A： まず、**会社の指示がない時間外・休日労働は認めていない**ということを従業員全員にあらためて周知させて下さい。**業務命令・就業規則に反している**だけでなく、**労災の可能性や、会社が黙示の命令をしていたとみなされると割増賃金や長時間労働（従業員の健康管理）**など様々な問題を伴います。これは**年休に出社した場合でも同じ**です。

従業員が年休日に出社した際、帰宅させずそのまま働かせてしまうと年休を消化したことにはなりません。年休の強制付与の趣旨は『年 5 日の年休の確実な取得』で会社が時季指定さえすればよいということではなく、「**従業員自らの請求**」「**計画的付与**」「**会社からの時季指定**」のいずれかで**年 5 日以上を実際に消化**していることが求められています。実際に年 5 日消化された時点で会社が時季指定する必要はなくなり、また時季指定することもできません。

休暇は**就業規則の絶対的記載事項**なので、年休の時季指定を行う場合は**就業規則に記載**する必要があります（計画的付与の場合は労使協定も必要）。時季指定にあたっては従業員の意見を聴き、尊重するよう努めなければなりません。

なお、**時間単位年休**（就業規則への記載・労使協定ともに必要）は年休の強制付与の「年 5 日」にカウントされませんのでご注意ください。



## 法改正ニュース

### — 添付書類・署名・押印等の取扱いの一部変更 — (社会保険にかかる届出)

- ①資格取得年月日・資格喪失年月日・月額変更の改定年月の初日（1 日）が「届出の受付年月日から 60 日以上遡る」場合  
…賃金台帳・出勤簿各写し等の添付書類が不要  
※事業所調査実施時に確認されます
- ②月額変更の改定後の標準報酬月額が、「従前の標準報酬月額から 5 等級以上引き下がる」場合  
…賃金台帳・出勤簿各写し等の添付書類が不要  
※事業所調査実施時に確認されます
- ③被扶養者異動届・年金手帳再交付申請書・養育期間標準報酬月額特例申出書の「被保険者本人の署名（または押印）」  
…被保険者本人の意思を確認し、届出書の備考欄に『届出意思確認済み』と記載した場合に省略可能（電子申請等では委任状の省略が可能）  
※届書等の氏名欄の記入は必要です（住民票に登録されている氏名）。



## 最近のニュースから

### 介護保険料計算ミス 外郭団体が不足分を補填

厚生労働省は、外郭団体の社会保険診療報酬支払基金の計算ミスにより、2019 年度に必要な介護保険料が最大約 200 億円不足する恐れが生じていることについて、支払基金が剰余金を活用して不足額を補填する方針を固めた。計算ミスは健保組合と共済組合が納付すべき介護保険料が本来より低く計算されたもので、各健保組合は追加拠出に応じるか納付を 2020 年度に先送りすることになる。補填により、各市町村で保険料が不足する恐れはない。